
**KONTRIBUSI PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERANGKAT NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN
NAGARI DI KABUPATEN TANAH DATAR**

Fatmaliza

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
fatmalizza17@gmail.com

Syamsir

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
syamsirsaili@yahoo.com

Jumiati

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
upikjumiati@yahoo.co.id

ABSTRACT

The objective of this research was to know the influence of work experience on the performance nagari apparatus in managing nagari finance in Tanah Datar Regency. The problem of this research is that some apparatus of nagari in this regency did not have sufficient work experience in financial management. The population in this research was all nagari apparatus totaling 525 people. Sample in this research determined through random sampling technique and consisted of 227 nagari apparatus from 32 nagaris. Data in this research collected through questionnaire with Likert scale measurement. The data were analyzed using multiple linear regression. The results of this research showed that there were influence of work experience on performance of nagari apparatus in financial management in Tanah Datar Regency. The results of the partial test showed that the influence of work period variable (X 1) on the performance of the nagari apparatus was 7.9%, the influence of the level of knowledge and skills (X 2) towards the performance of the nagari apparatus amounted to 8.8%, and the influence of mastery against the work and equipment (X 3) on the performance of the nagari apparatus in financial management was 9.3%. While the simultaneous influence of these three variables (X1, X2, and X3) on the performance of the nagari apparatus was 11.2%.

Keywords: *Work experience, nagari apparatus, financial management*

How to Cite: Fatmaliza, Syamsir, dan Jumiati. 2018. *Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. 2(2): pp. 85-98.
DOI: <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2>

Pendahuluan

Undang-undang No 6 tahun 2014 tentang desa menjelaskan bahwa suatu Desa diberikan kesempatan oleh pemerintah untuk mengelola dan mengurus tata

pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakatnya. Pemberian hak otonom kepada desa akan memberikan keleluasaan desa untuk mandiri dan membangun pemerintahannya sendiri. Selanjutnya, dalam Perda Provinsi Sumatera Barat No. 9 Tahun 2000 tentang Ketentuan Pokok Pemerintahan Nagari dijelaskan bahwa Nagari (nama lain dari desa di Sumatera Barat) adalah Kesatuan masyarakat Hukum Adat dalam daerah Propinsi Sumatera Barat, yang terdiri dari himpunan beberapa Suku yang mempunyai wilayah yang tertentu batas-batasnya, mempunyai harta kekayaan sendiri, berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya, dan memilih pimpinan pemerintahannya. Sedangkan Pemerintah Nagari merupakan satuan Pemerintah Otonom berdasarkan asal usul di Nagari dalam wilayah Propinsi Sumatera Barat yang berada dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk meningkatkan pembangunan di dalam Desa/Nagari harus didukung dengan pelaksanaan pengelolaan keuangan yang baik dari para aparatur Desa/Nagari. Pengelolaan Keuangan Desa dalam Permendagri No. 113 Tahun 2014 menerangkan bahwa Keuangan Desa adalah semua hak dan kewajiban Desa yang bernilai uang atau segala bentuk berupa uang dan barang dalam pelaksanaan hak dan kewajiban Desa. Keuangan desa harus dikelola berdasarkan azas Transparansi, Akuntabel, Partisipatif dan dilakukan dengan Disiplin Anggaran.

Tahap pengelolaan keuangan Desa/Nagari diatur dalam Permendagri No. 113 tahun 2014 pasal 20 sampai pasal 43 tentang Pengelolaan keuangan Desa mencakup beberapa tahap yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap penatausahaan, tahap pelaporan dan tahap pertanggungjawaban. Berdasarkan peraturan yang telah dikeluarkan, pentingnya pengelolaan keuangan nagari yang baik dan benar oleh perangkat nagari diharapkan mampu menunjang pembangunan demi kemajuan dan perbaikan bagi nagari tersebut. Namun pada kenyataannya sangat banyak perangkat nagari yang tidak paham dan tidak mampu mengelola keuangan nagari dengan baik yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya pengalaman kerja dari perangkat nagari.

Fakta di lapangan yang didapatkan dari narasumber Pejabat Sementara (PJS) Walinagari Pitalah mengindikasikan masih terdapat perangkat atau aparatur yang tidak berpengalaman dalam mengelola keuangan nagari dikarenakan perangkat nagari banyak yang baru bekerja di kantor Walinagari, sehingga mereka tidak paham dengan apa yang harus mereka kerjakan, (Hasil wawancara dengan PJS Walinagari Pitalah). Masalah yang sama juga ditemui oleh Walinagari Balai Tengah (Bapak Azhar) juga mengatakan kurangnya pengalaman perangkat nagari, salah satunya Bendahara nagari karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang keuangan melainkan dari bidang keguruan, sehingga apa yang di pahami tidak sesuai dengan pekerjaannya dan pengalaman yang diperoleh saat mengimban ilmu tidak mampu mendukung pekerjaannya.

Masalah pengalaman kerja perangkat nagari yang ditemui bahwa dalam pembuatan rancangan anggaran pendapatan desa dilaksanakan tidak tepat waktu, banyak perangkat desa seperti bendahara atau kepala urusan keuangan yang lambat melaporkan RAB kepada kepala Desa sehingga terlambatnya pengajuan RAB kepada kepala Daerah setempat. Selain itu dalam pembuatan laporan keuangan perangkat nagari juga mengalami kesulitan karena banyaknya syarat-

syarat yang harus dipenuhi dalam pelaporan, seperti saat ini sudah menggunakan sistem elektronik atau Siskeudes (Sistem Keuangan Desa).

Pejabat Walinagari Rao Rao, Pendriyasni, saat ditemui di kantor walinagari rao-rao mengatakan bahwa Silpa APB Nagari Rao Rao Kecamatan Sungai Tarab pada 2016 melebihi 30 persen yang disebabkan oleh beberapa hal yaitu terlambatnya pencairan dana, kondisi cuaca yang kurang baik dan masyarakat tidak mau membebaskan tanahnya yang terkena proyek fisik, serta kemampuan sumber daya manusia yang tidak cukup. Sejalan dengan hal itu, Pejabat Sementara Wali Nagari Rao-Rao juga mengatakan bahwa penyebab dana yang ada tidak terpakai, bahkan tidak mencapai 50 % dari penggunaannya, disebabkan oleh kelambatan pencairan anggaran dari Kabupaten hingga sampai di nagari. Salah satu penyebab yang sangat berpengaruh dalam pemakaian keuangan nagari adalah dari segi pengelolaannya yang kurang baik sehingga uang yang ada tidak digunakan secara maksimal oleh perangkat nagari, uang yang berlebih akan dikembalikan lagi ke pusat karena pemerintah dinilai tidak mampu memanfaatkan keuangan secara efektif. (Hasil wawancara dengan Wali Nagari Rao-Rao Pendriyasni tanggal 07 September 2017)

Menurut Mulyono dalam Kiswanto (2016) ada dua masalah utama dalam masa transisi pelaksanaan UU Desa. Pertama, terkait dengan kapasitas administrasi dan tata birokrasi di desa yang masih belum terlatih, sehingga harus diperbaiki dan harus segera diselesaikan. Kedua, masalah akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola pertanggungjawaban belum terselesaikan. Tuntutan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa lebih tinggi, tetapi masih banyak masalah yang belum terselesaikan, misalnya dalam program bantuan desa, di mana setiap 3 desa akan diberikan 1 asisten. Masalah yang terkait dengan bantuan desa adalah tingkat pendidikan yang tidak setara untuk asisten desa yang memiliki riwayat pendidikan minimal SMP sedangkan untuk pendidikan desa minimal adalah SMA / sederajat.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengelolaan keuangan nagari dengan judul *Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis (keilmuan) atau secara Praktis (praktek di lapangan). Penelitian ini merupakan intisari dari hasil penelitian skripsi dan merupakan bagian dari penelitian payung dari Syamsir (2017) dengan judul *Model Pembinaan Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh lamanya masa kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar? 2) Apakah terdapat pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar? 3) Apakah terdapat pengaruh penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar? dan 4) Apakah terdapat pengaruh secara simultan (bersama) dari lamanya masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar ?

Tinjauan Kepustakaan

Pengalaman kerja dan Faktor yang Mempengaruhinya

Pengalaman kerja merupakan proses penumbuhan pengetahuan atau keterampilan tentang suatu cara atau metode pekerjaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan (Manulang, 2002). Selain itu, Yuniarsih dan Suwatno (2011) mengemukakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berbentuk pekerjaan apa yang harus dilakukan atau lamanya melakukan pekerjaan. Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai karena kecenderungannya adalah bahwa semakin lama pegawai itu bekerja, maka akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya semakin sedikit pegawai dalam bekerja maka pengalaman kerja yang didapatkan juga semakin sedikit, sehingga pengalaman kerja yang banyak dapat meningkatkan kinerja.

Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan beban-beban yang ditugaskan kepadanya. Jika pengalaman yang dimiliki baik maka akan berdampak positif terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan/pegawai. Menurut Martoyo dalam Ketut Edy Wirawan (2016) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja saat mulai diterima hingga sekarang. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, pengertian pengalaman kerja menurut Foster yaitu suatu ukuran tentang lamanya waktu seseorang bekerja atau masa kerja yang diemban dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk keterampilan yang didapatkan di masa lampau saat melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat membantu memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan tertentu karena telah pernah melakukannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut T. Hani Handoko (2003) adalah: 1) Latar belakang pribadi, yaitu hal yang mencakup pendidikan dan pengalaman kerja dan apa yang telah dilakukan di masa lampau; 2) Bakat dan minat berhubungan dengan kemampuan dan kapasitas seseorang; 3) Sikap dan kebutuhan yaitu untuk memperkirakan tanggung jawab seseorang; 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif mencakup kemampuan dalam penganalisaan; 5) Keterampilan; dan 6) Kesehatan dan tenaga berhubungan dengan kemampuan fisik seseorang.

Menurut Foster (2001) ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator mengukur pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu atau masa kerja, yaitu suatu ukuran tentang berapa lama waktu yang dihabiskan seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik; 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan berhubungan dengan konsep, prinsip, prosedur,

kebijakan atau informasi yang menjadi kebutuhan seorang karyawan, serta kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan; 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, mencakup tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam penggunaan teknik pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja dan Faktor yang Mempengaruhinya

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan Marwansyah (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah capaian prestasi seseorang yang berhubungan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikannya. Kinerja juga dapat dilihat sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi dalam pencapaian hasil kerjanya. Selanjutnya, menurut Mangkuprawira (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang terdiri dari unsur intrinsik dan ekstrinsik. Unsur intrinsik meliputi:

- 1) Tingkat Pendidikan; hal ini dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Kecerdasan intelektual yang dimiliki akan mengarah pada sikap bagaimana menyelesaikan permasalahan dan menganalisis serta mencari alternatif penyelesaian masalah. Semakin tinggi penguasaan intelektualitasnya maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya;
- 2) Tingkat Pengetahuan; yaitu terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Pengetahuan dapat berupa kemampuan komunikasi, inisiatif, kreatifitas dan konflik. Dalam hal tingkat pengetahuan, semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki maka semakin tinggi daya inovatif dan produktifitas kerjanya;
- 3) Tingkat keterampilan; yaitu berhubungan dengan pemahaman penerapan ilmu dan pengetahuan teknologi yang dimiliki yang dipraktekkan dalam pekerjaannya. Misalnya, seseorang yang memiliki kemampuan berkomunikasi akan memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya;
- 4) Tingkat pengalaman kerja; yaitu akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari pengalaman yang ada seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan acuan seseorang untuk mengerjakan tugas yang diembannya.

Pengelolaan Keuangan Nagari

Pengelolaan keuangan Desa telah diatur dalam Peraturan Dalam Negeri No. 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa. Dalam pasal 1 dijelaskan bahwa keuangan desa yaitu suatu hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban desa serta segala sesuatu berupa uang

dan barang. Sedangkan pengelolaan keuangan desa adalah keseluruhan lingkup kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan serta pertanggungjawaban keuangan desa.

Nurcholis (2011) menjelaskan bahwa keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan desa yang dapat dinilai dengan uang, termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban desa tersebut. Keuangan desa berasal dari pendapatan asli desa, APBD dan APBN. Dalam hal penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh pemerintah desa berasal dari APBD yang ada, sedangkan urusan pemerintah pusat yang dilaksanakan oleh pemerintah desa berasal didanai dari APBN. Dalam pengelolaan keuangan desa system yang digunakan mengacu pada sistem anggaran nasional dan daerah yaitu mulai 1 Januari sampai 31 Desember.

Dalam pasal 20-44 Permendagri No 113 Tahun 2014 dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa meliputi beberapa tahap yaitu:

1. Tahap Perencanaan; Perencanaan pembangunan desa disusun sesuai dengan kewenangan yang diberikan serta mengacu pada pembangunan kabupaten dan kota. Rancanganpembang unan desa disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan serta pengawasan.
2. Pelaksanaan; Dalam pelaksanaan keuangan desa, semua yang menyangkut penerimaan dan pengeluaran dalam pelaksanaan kewenangan Desa dilakukan melalui rekening kas desa dan pengaturannya ditetapkan oleh Pemerintah Kab/Kota. Semua penerimaan dan pengeluaran harus didukung dengan bukti yang lengkap dan sah.
3. Penatausahaan; Penatausahaan“dilakukan oleh Bendahara“desa yang ditunjuk oleh kepala desa untuk menerima, menyimpan, menyetorkan, menatausahakan, membayar dan mempertanggungjawabkan keuangan desa dalam pelaksanaan APB Desa.
4. Pelaporan; Penyampaian laporan realisasi APB Desa kepada Bupati/Walikota berupa laporan semester pertama paling lambat pada akhir bulan Juli tahun berjalan dan laporan semester akhir disampaikan paling lambat pada akhir bulan Januari di tahun berikutnya. Selain itu menyampaikan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (LPPD) setiap akhir tahun anggaran kepada Walikota/Bupati.
5. Pertanggungjawaban; Laporan pertanggungjawaban merupakan realisasi pelaksanaan APB Desa yang terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan. Laporan ditetapkan oleh peraturan desa (Ardi Hamzah dalam Wiratna, 2015).

Dalam Permendagri No 113 tahun 2014 dijelaskan bahwa yang melaksanakan pengelolaan keuangan desa adalah pelaksana teknis pengelolaan keuangan desa yang disingkat dengan PTPKD yang terdiri dari unsur perangkat desa yaitu: Sekretaris Desa, Kepala seksi, dan Bendahara desa. Indikator pengukuran kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dilihat berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri No. 113 Tahun 2014 yang

menerangkan pengelolaan keuangan desa harus dilakukan secara transparan, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran.

Yusuf Murtiono (2016) juga mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja dalam pengelolaan keuangan desa, yang dapat dilihat dari:

- 1) Transparan, menerangkan tentang pentingnya keterbukaan yang diharapkan masyarakat dapat mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluasnya tentang pengelolaan keuangan desa atau APB Desa.
- 2) Akuntabel, adalah suatu hal kewajiban seseorang dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan serta pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Partisipatif, artinya pengelolaan keuangan desa harus memberikan ruang yang luas kepada masyarakat secara terbuka dan aktif terlibat dalam proses pengelolaan keuangan desa.
- 4) Tertib dan disiplin anggaran, yaitu bukti dari pengelolaan keuangan Desa yang dapat dipertanggungjawabkan dan dilakukan secara tepat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Dari berbagai literatur tentang faktor yang mempengaruhi kinerja terindikasi bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja akan berbeda kualitasnya dari kinerja karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang banyak. Pengalaman kerja akan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan (Robbins dalam Setiawan, (2015). Artinya, semakin luas pengalaman kerja seseorang, akan semakin terampil dalam melakukan suatu pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir maupun sikap untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, menurut Wibowo (2012), latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Di sisi lain, Rivai (2004) juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja atau yang juga disebut sebagai masa kerja yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan dalam pekerjaannya. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Pengalaman kerja seorang memang sangat menentukan penempatannya saat pelaksanaan seleksi pegawai karena orang yang mempunyai pengalaman adalah orang yang telah siap dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan (Hasibuan, 2012). Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang digunakan dalam wawancara pekerjaan karena ia akan menentukan kinerja yang akan dilaksanakan nantinya. Pewawancara akan menggali pengetahuan, kemampuan dan motivasi untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan terdahulu. Pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaan menghubungkan dengan

persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang ada. Pengalaman kerja akan memberikan indikasi kemampuan dan motivasi dalam bekerja sehingga pengalaman kerja mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, Husaini Usman (dalam Ketut Edi Wirawan, 2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Jadi, dari beberapa teori yang jelaskan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin tinggi atau semakin besar pengalaman kerja yang didapatkan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja akan memberikan dukungan positif terhadap pelaksanaan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kualitas organisasi. Di sisi lain, Syamsir (2017) dalam penelitiannya juga menemukan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Dengan kata lain lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehari-hari.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (Pengalaman Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Perangkat Nagari). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari yang ada di Kabupaten Tanah Datar dengan sampel yang terdiri dari 227 orang perangkat nagari yang ada di Kabupaten Tanah Datar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* atau pengambilan sampel yang dilakukan secara proporsi dengan mengambil subjek dari setiap kategori, penghitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Solvin.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disebaran kepada responden dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari empat kategori jawaban (Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan menggunakan teknik Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan melakukan beberapa uji sehingga di dapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X_1 , X_2 , dan X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari

Untuk melihat hasil pengolahan data tentang kontribusi variabel pengalaman kerja (yang terdiri dari sub variabel: lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan) terhadap variabel kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Kontribusi Sub Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Variabel Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352a	.124	.112	4.263	1.283

a. Predictors: (Constant), Lamanya masa kerja, Tingkat pengetahuan dan Keterampilan, dan Penguasaan Terhadap pekerjaan dan peralatan

b. Dependent Variable: Pengelolaan Keuangan Nagari

Sumber : Olahan Data Peneliti 2018

Tabel 2. Hasil Uji Anova Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Variabel Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.719	3	191.573	10.543	.000 ^a
	Residual	4052.170	223	18.171		
	Total	4626.890	226			

a. Predictors: (Constant), Lamanya masa kerja, Tingkat pengetahuan dan Keterampilan, dan Penguasaan Terhadap pekerjaan dan peralatan

b. Dependent Variable: Pengelolaan Keuangan Nagari

Sumber : Olahan Data Peneliti 2018

Dari Tabel 1 dan 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,112. Hal ini berarti pengaruh sub variabel *lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan* terhadap variabel *pengelolaan keuangan nagari* ada sebesar 11,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 88,88%.

Sedangkan untuk melihat interpretasi bahwa ketiga sub variabel lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan terhadap pengelolaan keuangan nagari dapat dikatakan signifikan akan terlihat pada Tabel 2, dimana nilai signifikansinya adalah 0,000. Hal ini berarti bahwa kebenaran pengaruh sub variabel *lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan* terhadap variabel *pengelolaan keuangan nagari* sebesar 11,2% dapat dipercaya sampai (sebesar) 100%.

Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X₁, X₂, dan X₃) Secara Parsial Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari

Untuk melihat hasil pengolahan data tentang kontribusi sub variabel *lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan* terhadap variabel *kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari* secara parsial, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

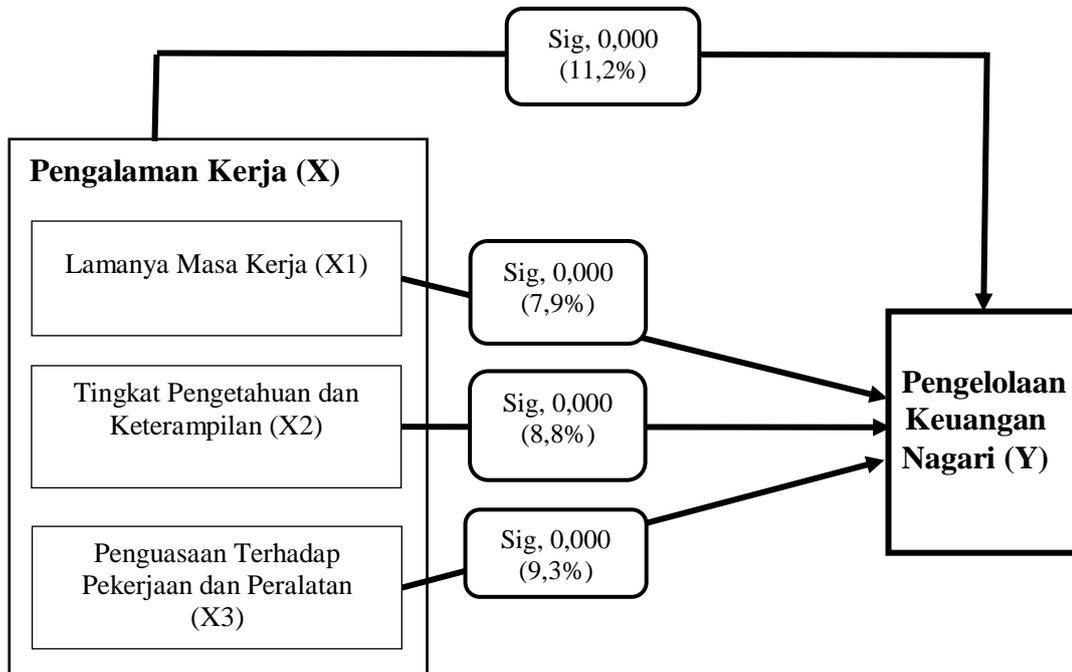
Tabel 3. Pengaruh Sub Variabel X1, X2, dan X3 Secara Parsial Terhadap Y

Sub Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
Lamanya Masa Kerja	.287 ^a	.083	.079	.000 ^a
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	.303 ^a	.092	.088	.000 ^a
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan	.312 ^a	.097	.093	.000 ^a

Sumber : Olahan Data Peneliti 2018

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai pengaruh sub variabel lamanya masa kerja terhadap kinerja perangkat nagari adalah sebesar 7,9%. Hal ini terlihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,079. Kemudian, nilai pengaruh Variabel Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan terhadap kinerja perangkat nagari ada sebesar 8,8% dengan nilai Adjusted R Square 0,088. Sementara pengaruh sub variabel penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ada pula sebesar 9,3 % dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,093. Secara ringkas hasil penelitian ini dapat diilustrasikan pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1. Pengaruh dan Kontribusi Variabel X Terhadap Variabel Y



Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti 2018

Berdasarkan hasil uji dan analisis data penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lamanya masa kerja (X_1), tingkat pengetahuan dan keterampilan (X_2), dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X_3), sebagai sub-sub variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas, memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu pengelolaan keuangan nagari (Y). Dari hasil uji regresi secara simultan diperoleh nilai R sebesar 0,352 dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,112 dengan presentase 11,2%. Hal ini berarti bahwa kekuatan kontribusi variabel pengalaman kerja secara keseluruhan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar ada sebesar 11,2%.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan secara parsial dapat pula dipahami bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Wibowo (2012) yang berpendapat bahwa latar belakang

pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga dapat membuktikan teori dari Rivai (2004) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori dari Husaini Usman (dalam Ketut Edy Wirawan, 2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu juga memperkuat hasil dari pembahasan pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chalimatus Sa'diyah (2013) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi tinggi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%, dan juga hasil penelitian I Kadek Yogi Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penutup

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh dari lamanya masa kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan kontribusi sebesar 7,9%. Hasil uji yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Terdapat pengaruh tingkat pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan kontribusi sebesar 8,8%, dengan nilai signifikansi 0,000 atau kecil dari nilai alpha 0,05; artinya tingkat pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dan kebenarannya dapat dipercaya sampai 100%. Hal ini juga berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Adanya pengaruh penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,093 atau dengan nilai kontribusi sebesar 9,3% dan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha (0.005). Hal ini juga berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,112 atau dengan nilai kontribusi sebesar 11,2%. Hasil uji simultan (F) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar dengan nilai

signifikansi kecil dari 0,005, yaitu 0,000. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari berbagai hasil temuan serta pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam rangka peningkatan kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari perlu diperhatikan dan dipertimbangkan aspek pengalaman kerja perangkat nagari, baik dari segi lamanya masa kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, karena secara teori pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PMM.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiswanto, Putri Wahyuningsih. (2016). Factors Affecting The Accountability of Village Financial Management. *Accounting Analysis Journal* Vol 5 (3) (2016).
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Manulang. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Murtiono, Yusuf. (2016). *Modul Tata Kelola Keuangan Desa*. Yogyakarta: Infest.
- Nurcholis, Hanif. (2011). *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta: Erlangga.
- Riva'i, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sa'diyah, Chalimatus dan Endratno. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Instrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. (<http://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm/article/view/16>) *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 1 No 1 hal 74-86 diakses pada tanggal 06-12-2017 14.39.
- Setiawan, I Kadek Yogi. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. (<https://www.neliti.com/id/publications/5400/pengaruh-latar-belakang-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>) *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol. 5 No. 104-12-2017 15.17.

- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Akuntansi Desa: Panduan Tata Kelola Keuangan Desa*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syamsir. (2017). "Model Pembinaan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat. *Laporan Penelitian*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, Ketut Edy, dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4* (<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6752>) diakses pada tanggal 04-12-2017
- Yuniarsih dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa.