

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI DI KECAMATAN SUNGAYANG KABUPATEN TANAH DATAR

Ratu Novia

Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang
Email: ratunovia5952@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of work motivation on the performance of government apparatus nagari in nagari financial management in the Subdistrict of Sungayang, Tanah Datar Regency. This study was conducted with quantitative approach. The population of this research was all nagari government apparatus in Sungayang Subdistrict, Tanah Datar Regency consisting of nagari secretary, nagari treasurer and five head of nagari affair. The sample in this study consisted of 32 respondents determined by Slovin formula and Simple Random Sampling technique. The data of this study were collected through questionnaire with Likert scale measurement. The data of this study were analyzed with simple linear regression test. The results of this study indicated that work motivation variable significantly influenced the performance of nagari government apparatus in financial management with a significance value of 0.000, and the Adjusted R Square value of 0.685. This means that the effect of work motivation variable on the performance of nagari financial management in Sungayang Subdistrict Tanah Datar was 68.5%. While the remaining (31.5%) influenced by other variables that are not investigated in this study.

Keywords: *Work motivation, job performance, finance management*

Pendahuluan

Pelaksanaan otonomi daerah yang baik seharusnya didukung oleh semua pihak yang terkait, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Sumber daya tersebut seharusnya tidak dibiarkan saja tetapi harus dikelola secara maksimal agar dapat menghasilkan sumber dana untuk daerah. Untuk kepentingan ini Pemerintah antara lain telah mengeluarkan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang telah membawa perubahan yang cukup signifikan terhadap tata kelola penyelenggaraan pemerintahan desa/nagari. Nagari di Sumatera Barat sama halnya dengan desa di daerah lain yang merupakan pemerintahan terendah dalam sistem pemerintahan Indonesia. Penyebutan “nagari” di Sumatera Barat sesuai dengan azas otonomi daerah dan diatur dalam undang-undang, sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 pasal 1 tentang pemerintahan daerah.

Realisasi dari UU tentang Desa ini masih menyisakan beberapa keraguan dari berbagai pihak, sebab ada beberapa hal yang menjadi permasalahan yang dialami desa/nagari, yaitu masalah kesiapan para pejabat aparatur di pemerintahan desa/nagari, penerapan dan penggunaan anggaran, serta peningkatan fungsi

pelayanan masyarakat terhadap tingginya dana yang diperoleh untuk nagari. Dalam hal kesiapan, pengelolaan keuangan nagari memerlukan motivasi kerja yang tinggi dari perangkat nagari serta didukung dengan pelatihan yang dilakukan terhadap perangkat nagari sehingga perangkat nagari paham dalam pengelolaan keuangan tersebut.

Berdasarkan Permendagri No. 113 Tahun 2014, pengelolaan keuangan nagari harus dilakukan dengan prinsip-prinsip atau azas-azas transparan, akuntabel, partisipatif, serta tertib dan disiplin anggaran. Pengelolaan keuangan desa/nagari tersebut mencakupi setiap yang dilakukan mulai dari perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan melakukan pertanggungjawaban keuangan nagari. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.47 Tahun 2015, pengalokasian Belanja Desa/Nagari yang ditetapkan dalam APBDesa/Nagari digunakan dengan ketentuan paling sedikit 70% dari jumlah anggaran belanja desa digunakan untuk mendanai penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, dan paling banyak 30% dari jumlah anggaran belanja desa digunakan untuk penghasilan tetap, tunjangan, dan operasional badan permusyawaratan desa, dan insentif rukun tetangga dan rukun warga.

Permasalahan yang penulis temukan pada saat survei awal pada tanggal 16 Oktober 2017 di nagari Tanjuang Kecamatan Sungayang terindikasi bahwa masih ada perangkat nagari kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh walinagari. Hal ini antara lain terlihat dari lamanya proses penyelesaian tugas yang diberikan, sehingga tidak tercapainya tujuan dari pelaksanaan pemerintahan nagari. Selain itu, di sisi lain, walinagari Tanjuang antara lain juga menjelaskan bahwa perangkat nagari Tanjuang masih kurang memiliki kompetensi dan motivasi dalam pengelolaan keuangan nagari. Disamping itu pihak nagari sudah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan keuangan nagari yang tepat guna, namun dalam mengikuti pelatihan tersebut perangkat nagari merasa tidak mengerti dengan apa yang sedang diikutinya karena materi pelatihan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Akibatnya setelah diadakan pelatihan tersebut perangkat nagari masih tidak paham bagaimana seharusnya pengelolaan keuangan di nagari sehingga dalam pengalokasian dana untuk nagari menjadi tidak tepat sasaran.

Hal yang sama juga diperkuat oleh informasi sekretaris nagari Minangkabau dalam wawancara tanggal 21 September 2017. Beliau menjelaskan bahwa kurangnya motivasi perangkat nagari dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam pengelolaan keuangan nagari terlihat dari lambatnya jam masuk kerja perangkat nagari Minangkabau. Jam kerja di Nagari Minangkabau dimulai pada pukul 09.00. Setelah sampai di kantor mereka lebih banyak duduk sambil membaca koran. Selain disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja hal ini juga disebabkan kurangnya kemampuan perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan, sehingga mereka belum mampu menyelenggarakan pengelolaan keuangan secara baik. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh pihak pemerintah daerah juga dikeluhkan oleh pemerintah nagari Minangkabau karena perangkat nagari belum mampu memahami pengelolaan keuangan secara baik.

Selanjutnya Sekretaris Nagari Andaleh Baruah Bukik juga mengatakan bahwa Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Nagari (PTPKN) yang ada tidak berfungsi dengan baik. Sulitnya PTPKN dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka tidak mengerti tentang bagaimana melakukan kegiatan fisik baik menyusun RAB ataupun permasalahan lain yang menyangkut kegiatan fisik sehingga menyulitkan nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Selanjutnya dalam hal pelatihan pengelolaan keuangan, peserta yang diminta hanya bendahara dan sekretaris, sementara yang bekerja dalam kegiatan pengelolaan keuangan nagari tersebut juga melibatkan kepala urusan yang ada di nagari sehingga hal ini jelas akan menyulitkan nagari dalam pengelolaan keuangan, karena para kepala urusan tidak dilibatkan dalam pelatihan.

Agar kinerja perangkat nagari dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat nagari dan perlu dipertimbangkan adalah motivasi kerja perangkat nagari. Jika perangkat nagari tidak puas biasanya mereka mempunyai motivasi kerja yang rendah. Akibatnya dalam bekerja mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan mereka bisa banyak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor motivasi kerja perangkat nagari sangat menentukan keberhasilan suatu nagari dalam pengelolaan keuangan nagari, karena kecakapan sumberdaya yang mengelolanya akan menciptakan pengelolaan keuangan nagari tersebut menjadi lebih baik. Untuk melakukan tugas-tugasnya perangkat nagari harus memiliki motivasi yang tinggi dan dorongan yang kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, termasuk dalam pengelolaan keuangan nagari. Oleh karena itu, agar setiap perangkat nagari mempunyai motivasi kerja yang tinggi, perlu bagi pemerintah atau pimpinan daerah memberikan motivasi kepada para pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis telah melakukan penelitian di Kecamatan Sungayang untuk menjawab berbagai permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana gambaran motivasi kerja perangkat nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar?, 2) Bagaimana gambaran kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar?, dan 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar? Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian skripsi dan diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar”.

Tinjauan Kepustakaan

Kinerja dan Motivasi Kerja

Menurut Pabundu Tika (2010) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja terbaik menurut Griffin (dalam Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005) ditentukan oleh 3 faktor, yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Stoner (dalam

Soekidjo Notoatmodjo, 2009) kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seseorang, termasuk kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari.

Selanjutnya, motivasi merupakan suatu kondisi yang akan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Masalah utama dalam motivasi adalah bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara optimal dan produktif, berhasil mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Syamsir (2011) para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi memberikan definisi atau konsep mengenai motivasi dengan ungkapan berbeda-beda, namun makna yang terkandung sama, yaitu bahwa motivasi adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif.

Disamping itu, Wexly & Yulk (dalam Harbani Pasolong, 2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu menurut Syamsir (2009, 2014, dan 2015) dan Syamsir dan Ali Embi, M (2013) motivasi sangat penting peranannya bagi orang-orang yang bekerja di sektor atau organisasi publik untuk mencapai tujuan organisasinya. Artinya baik atau buruknya kinerja seseorang akan sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya motivasinya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi (Azhari, Z. & Syamsir, S., 2012). Dengan demikian, para manajer yang rasional akan senantiasa berfikir untuk menemukan tindakan-tindakan yang tepat untuk memotivasi pegawainya.

Ada beberapa teori yang dapat dirujuk untuk memahami motivasi dan motivasi kerja (Sondang P. Siagian, 2012), diantaranya:

1) *Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham H. Maslow)*

Dalam teori hirarki kebutuhan ini, Maslow berpendapat bahwa yang diinginkan seseorang itu adalah berjenjang dalam lima tingkatan. Artinya, bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan muncul dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Kebutuhan tersebut tersusun dalam suatu jenjang sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

2) *Teori ERG (Clayton P. Alderfer)*

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Ia mengatakan bahwa setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan hidupnya dengan baik yaitu *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan), dan *growth* (pertumbuhan). Tiga kebutuhan ini diperlukan oleh setiap orang agar ia dapat menciptakan kinerja yang baik.

3) *Teori Motivasi Kerja Menurut McClelland*

Menurut McClelland ada tiga komponen dasar yang menjadi kebutuhan setiap manusia, yaitu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan dalam kekuasaan. Tiga kebutuhan ini juga perlu dimiliki oleh setiap orang agar ia mampu menampilkannya pekerjaan atau kinerja secara maksimal.

4) *Teori Motivasi Kerja (Edward Murray)*

Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2011) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dan diukur melalui indikator berikut: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan, (3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Tujuh indikator ini merupakan ciri dan alat ukur untuk menentukan apakah seseorang memiliki motivasi kerja atau tidak. Indikator inilah yang penulis gunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, Robbins (dalam Juliansyah Noor, 2013) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kinerja merupakan suatu cerminan dari motivasi pegawai yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilihat dari: (1) kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi pimpinan, dan (2) rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu Griffin (dalam Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005) menjelaskan pula bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor yaitu (1) motivasi (*motivation*), yaitu berkaitan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (*ability*), yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environmental*), yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan Stoner (dalam Soekidjo Notoatmodjo, 2009) mengemukakan pula bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seseorang. Sementara itu Syamsir (2016) mengemukakan bahwa pada umumnya teori-teori motivasi, termasuk motivasi kerja, berasumsi bahwa motivasi kerja sangat menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dari beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja pada diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja, termasuk kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Motivasi kerja timbul karena adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi perangkat nagari untuk bekerja dalam hal pengelolaan keuangan nagari menjadi lebih baik. Dengan adanya

motivasi baik dari setiap perangkat nagari maka kinerja dari perangkat nagari akan meningkat.

Pengelolaan Keuangan Nagari

Ketentuan umum Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang *Pengelolaan Keuangan Desa* menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh kepala desa/nagari dan perangkat nagari mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa/nagari. Dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 ini juga dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa harus dilakukan secara transparan, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran. Disamping itu Rozali (2011) menjelaskan bahwa perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 4 Tahun 2008 tentang *Nagari* dijelaskan pula bahwa perangkat nagari adalah bagian dari unsur penyelenggara pemerintahan nagari yang terdiri dari sekretaris nagari dan perangkat nagari lainnya. Perangkat nagari lainnya terdiri dari: Unsur staf sekretariat nagari yang meliputi urusan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan rakyat serta umum dan keuangan, unsur jorong dan unsur pelaksana teknis lapangan. Mengenai kepala jorong diatur dalam pasal 18 Perda Kabupaten Tanah Datar No 4 Tahun 2008 tentang *Nagari*, yaitu bahwa Kepala Jorong bertugas membantu walinagari dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan. Jadi berdasarkan Perda Kabupaten Tanah Datar No 4 Tahun 2008, kepala jorong mengemban tugas membantu walinagari dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dan kepala jorong tidak ikut dalam pengelolaan keuangan nagari.

Dari Peraturan Daerah di atas maka dapat diketahui bahwa perangkat nagari adalah sekretaris nagari dan perangkat lainnya yang ada dalam nagari. Perangkat lainnya yang ada di nagari sebagaimana dimaksud pada pasal 6 dalam Peraturan Daerah Tanah Datar Nomor 4 Tahun 2008 tersebut terdiri dari unsur staf sekretariat nagari yang meliputi urusan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan rakyat serta umum dan keuangan, unsur jorong dan unsur pelaksana teknis lapangan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada nagari-nagari yang ada di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari yang ada di Kecamatan Sungayang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 32 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan pengambilannya dilakukan melalui teknik *Simple Random Sampling*.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket dengan penggunaan pengukuran skala likert dan menggunakan 4 opsi jawaban (*sangat setuju*, *setuju*, *kurang setuju*, dan *tidak setuju*). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan uji

regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagaimana dipersyaratkan dalam uji regresi. Selain itu untuk mendapatkan gambaran umum tentang kedua variable juga digunakan frekuensi, mean, dan TCR (Tingkat Capaian Responden).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Motivasi Kerja Perangkat Nagari

Seperti diuraikan pada bagian tinjauan kepustakaan bahwa Motivasi kerja diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Motivasi kerja timbul karena adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi perangkat nagari untuk bekerja dalam hal pengelolaan keuangan nagari menjadi lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap perangkat nagari maka kinerja dari perangkat nagari akan meningkat.

Berdasarkan temuan data lapangan, motivasi kerja perangkat nagari di Kecamatan Sungayang termasuk kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 79%. Untuk lebih jelasnya rata-rata (*mean*) dan TCR variabel motivasi kerja perangkat nagari di Kecamatan Sungayang pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Perangkat Nagari Kecamatan Sungayang dalam Pengelolaan Keuangan Nagari

No.	Item Pernyataan	N	Mean/ TCR (%)	Karakteristik Mean Responden	
				Tinggi (%)	Rendah (%)
1.	Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya	32	3,44 (86,00)	14 (43,75)	18 (56,25)
2.	Melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kesuksesan	32	3,44 (86,00)	14 (43,75)	18 (56,25)
3.	Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,	32	3,22 (80,50)	8 (25,00)	24 (75,00)
4.	Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu	32	2,56 (64,00)	17 (53,12)	15 (46,87)
5.	Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan	32	3,00 (75,00)	27 (84,37)	5 (15,63)
6.	Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti	32	3,13 (78,25)	6 (18,75)	26 (81,25)
7.	Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain	32	3,34 (83,50)	11 (34,37)	21 (65,62)
Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja		32	3,16 (79,00)	12 (37,50)	20 (62,50)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata motivasi kerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari berada pada kategori “Tinggi” (79%). Bila dilihat secara lebih rinci, maka pada beberapa indikator atau aspek, yaitu “melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya”, “melakukan sesuatu

dengan tujuan mencapai kesuksesan”, “menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan”, dan aspek “melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain” perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi”. Sementara pada tiga indikator atau aspek lainnya, yaitu aspek-aspek “berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu”, “melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan”, dan aspek “mengerjakan sesuatu yang sangat berarti” perangkat nagari hanya berada pada kategori “Tinggi”. Selanjutnya bila dilihat dari kategori *mean* responden, maka dapat dijelaskan bahwa perangkat nagari yang motivasi kerjanya berada di bawah rata-rata (*mean*) lebih besar persentasenya dibanding mereka yang motivasi kerjanya berada di atas rata-rata (*mean*) dengan perbandingan 62,5% (rendah) berbanding 37,5% (tinggi).

Kinerja Pengelolaan Keuangan

Kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang berada pada kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 75,5%. Untuk lebih jelasnya *mean* variabel kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan di Kecamatan Sungayang

No.	Item Pernyataan	N	Mean/ TCR (%)	Karakteristik Mean Responden	
				Tinggi (%)	Rendah (%)
1.	Tranparansi	32	3,06 (76,50)	9 (28,12)	23 (71,88)
2.	Akuntabel	32	3,14 (78,50)	11 (34,37)	22 (65,63)
3.	Partisipatif	32	3,23 (80,75)	10 (31,25)	22 (68,75)
4.	Tertib dan Disiplin Anggaran	32	3,26 (81,50)	9 (28,12)	23 (71,88)
Rata-Rata		32	3,16 (79,00)	9 (28,12)	23 (71,88)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan berada pada kategori “Tinggi” (79%). Bila dilihat secara lebih rinci, maka aspek transparansi perangkat nagari berada pada kategori “Tinggi” (76,5%) dan aspek akuntabilitas perangkat nagari berada pada kategori “Tinggi” (78,5%). Sementara aspek partisipatif perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (80,7%). Sedangkan aspek tertib dan disiplin anggaran perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (81,5%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori *mean* responden, maka dapat pula dijelaskan

bahwa kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan yang berada di bawah rata-rata (*mean*) lebih besar persentasenya dibanding mereka yang kinerjanya dalam pengelolaan keuangan berada di atas rata-rata (*mean*) dengan perbandingan 71,88% (rendah) berbanding 28,12% (tinggi).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari

Setelah dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan uji regresi dalam penelitian ini maka dilakukan uji regresi sederhana terhadap data penelitian ini. Hasil uji regresi tersebut dapat diperhatikan pada beberapa Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Sungayang

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.695	.685	.16849	1.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Pengelolaan Keuangan Nagari

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.938	1	1.938	68.269	.000 ^a
	Residual	.852	30	.028		
	Total	2.790	31			

Berdasarkan Tabel 3 di atas didapatkan persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari dengan signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima dan menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Selain itu, berdasarkan tabel di atas dapat pula dijelaskan bahwa kebenaran kesimpulan ini boleh dipercayai hingga 100%.

Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya terbukti bahwa angka signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian hipotesis ini menunjukkan $< 0,05$. Ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di

Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan memiliki signifikansi 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* 0,685. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan adalah sebesar 68,5%. Sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R sebesar 0,833 atau sebesar 83,3 % berarti kekuatan pengaruh motivasi kerja mempengaruhi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang adalah *sangat kuat*.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat membuktikan dan mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Juliansyah Noor, 2013) yang mengatakan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh tiga faktor dan salah satunya adalah motivasi (*motivation*), termasuk motivasi kerja dari seseorang. Hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dan mendukung teori yang dikemukakan oleh Griffin (dalam Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005) yang menjelaskan bahwa kinerja terbaik seseorang ditentukan oleh tiga faktor dan salah satunya adalah faktor motivasi, yaitu berkaitan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dan memperkuat teori yang dikemukakan oleh Stoner (dalam Soekidjo Notoatmodjo, 2009) yang mengemukakan bahwa kinerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh motivasi, termasuk motivasi kerja.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Tingkat motivasi kerja perangkat nagari di Kecamatan Sungayang termasuk kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 79%.
2. Kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang berada pada kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 79%.
3. Pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Sungayang dapat dikatakan sangat besar atau kuat karena hasil pengujian regresi menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,685, sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan adalah sebesar 68,5%; sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Signifikansi pengaruhnya adalah 0,000, sehingga kebenaran kesimpulan ini dapat dipercaya hingga 100%.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan di atas maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 68,5%. Artinya sebesar 31,5% sisanya belum dimaksimalkan. Dengan demikian disarankan kepada perangkat nagari di Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerja para perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.
2. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih mengandung kelemahan tertentu, untuk itu peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini dengan melibatkan variable-variabel lain dan melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dan lebih komprehensif.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Azhari, Z., & Syamsir, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *TINGKAP*, 8(1), 93-110.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/1773/1514>
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. (2005). Pengantar *Manajemen*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Harbani Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Juliansyah Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenamedia.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rozali, Abdullah. (2011). *Pelaksanaan Otonomi Luas dengan Pemilihan Kepala Daerah Secara Langsung*. Jakarta: Rajawali Pers. Sondang P. Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saili, S. (2009). Urgensi Motivasi Pelayanan Publik dalam Rekrutmen dan Seleksi CPNS: Alternatif dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Demokrasi*, 8(1).
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jd/article/view/1192/1027>

- Syamsir, M. (2011). Dampak Program Bantuan PKL Terhadap Tingkat Motivasi Pedagang Kaki Lima (PKL) di Provinsi Sumatera Barat. *TINGKAP*, 7(1).
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/15/14>
- Syamsir dan Ali-Embi, M. (2013). Ideologi Politik dan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS Kota Padang. *TINGKAP*, 9(1), 67-82.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/2799/2346>
- Syamsir, S. (2014). Public Service Motivation and Socio Demographic Antecedents among Civil Service in Indonesia. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(1), 1-8.
<http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewArticle/4038/3114>
- Syamsir, S. (2015). Public Service Motivation among Indonesian Employees: a Critical Review Toward the Psm Theory. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 5(1), 133-142.
http://journals.euser.org/files/articles/ejser_sep_dec_15/Syamsir.pdf
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i1.p133-142>
<http://journals.euser.org/index.php/ejser/article/view/778>.
- Syamsir, S. (2016). The Influence of Public Service Motivation on Service Quality of Civil Servants in West Sumatra Indonesia. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(1), 33-41.
http://journals.euser.org/files/articles/ejes_may_aug_16/Syamsir.pdf
<http://journals.euser.org/index.php/ejes/article/view/522>;
<http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p33-41>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Undang-undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan desa.
- Peraturan Daerah Tanah Datar Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Nagari.