

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PERANGKAT NAGARI
TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI
DI KECAMATAN BANUHAMPU DAN
SUNGAI PUA**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Peguji Skripsi Jurusan Administrasi Publik FIS UNP
sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

**RAHMI YANTI
TM/NIM : 2015/15042064**

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PUBLIK**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap
Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan
Banuhampu dan Sungai Pua

Nama : Rahmi Yanti

Nim/Tm : 15042064 / 2015

Program Studi : Administrasi Publik

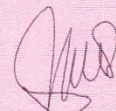
Jurusan : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 26 April 2019

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D.
NIP.19630401198903 1 003

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Jum'at, Tanggal 26 April 2019 Pukul 14.00s/d 15.00 WIB

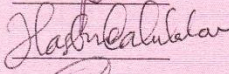
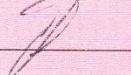
**Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan
Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua**

Nama : Rahmi Yanti
NIM : 15042064
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial

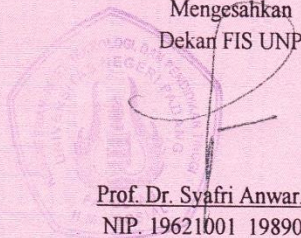
Padang, 26 April 2019

Tim Penguji

Nama	
1. Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D.
2. Anggota	: Dr. Hasbullah Malau, S.Sos, M.Si.
3. Anggota	: Zikri Alhadi, S.IP, MA.

Tanda Tangan
1. 
2. 
3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd.
NIP. 19621001 1989031002

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmi Yanti
NIM/TM : 15042064/ 2015
Tempat/ Tanggal Lahir : Pd Luar, 20 Desember 1996

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua” adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 26 April 2019
Yang membuat pernyataan



Rahmi Yanti
15042064/2015

BSTRAK

RAHMI YANTI : NIM 2015/15042064 Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Latar belakang penelitian ini dilakukan adalah karena banyaknya perangkat nagari atau kantor wali nagari yang tidak menerapkan disiplin kerja yang telah di atur Peraturan Bupati Agam No 17 Tahun 2017 tentang disiplin kerja aparatur nagari, seperti masih seringnya perangkat nagari yang telat masuk kantor atau tidak ada di kantor saat jam kerja, sehingga berakibat pada pengelolaan keuangan nagari oleh perangkat nagari tidak maksimal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua tidak termasuk jorong, sebanyak 72 responden. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 61 perangkat nagari yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Stratifik Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan disebarkan kepada responden dengan pengukuran skala likert. Data yang di peroleh kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengaruh aturan kerja dan etika kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua adalah sebesar 35,5%. Selanjutnya hasil uji secara sendiri-sendiri pengaruh variabel aturan kerja sebesar 22,6% dan 33,6% untuk etika kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perangkat nagari berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan keuangan nagari.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, perangkat nagari, Pengelolaan Keuangan Nagari

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang turut serta membantu penulis. Oleh karena itu penulis ingin sampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya;

1. Bapak Prof Dr. Syafri Anwar M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi S.H., M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Public Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing penulis.
4. Bapak Dr. Hasbullah Malau S.Sos, M.Si dan Bapak Zikri Alhadi S.IP, M.A selaku dosen penguji.
5. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
6. Staf Karyawan Dan Karyawati Kepustakaan Dan Staf Administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Public Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

7. Bapak/Ibu Walinagari Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua beserta Perangkat yang telah memberikan izin pengumpulan data dan sekaligus pengisian data penelitian ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan keluarga besar Ilmu Administrasi Public Fakultas Ilmu Social Universitas Negri Padang terimakasih atas ide dan semangatnya.
9. Dan terutama kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan semangat dan selalu mengingatkan penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini bisa menjadi layak, dan penulis minta maaf jika terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 26 April 2019

Penulis

Rahmi Yanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	12
A. Kajian teori.....	12
1. Pengelolaan keuangan nagari.....	12
2. Perangkat nagari.....	18
3. Disiplin kerja.....	22
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari	30
5. Penelitian terdahulu	31
B. Kerangka Konseptual.....	33
C. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Operasional Variable.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
E. Instrumen Penelitian	39
F. Jenis, Teknik, dan Alat Pengumpulan Data	40
G. Validitas dan Reliabilitas	41
H. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	50
A. Temuan Umum	50
B. Profil Responden.....	56
C. Temuan khusus	61
D. Pembahasan.....	81
E. Keterbatasan penelitian	83
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indicator variable	36
Tabel 2. Jumlah Perangkat Nagari	38
Tabel 3. Pengukuran Variabel.....	39
Tabel 4. Uji Validitas Variable Disiplin Kerja.....	41
Tabel 5. Uji Validitas Variable Pengelolaan Keuangan Nagari.....	42
Tabel 6 . Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja.....	44
Tabel 7 . Uji Reliabilitas Variable pengelolaan Keuangan Nagari	44
Tabel 8. Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur	56
Tabel 9 . Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 10. Profil Responden Menurut Status Perkawinan	57
Tabel 11. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	58
Tabel 12. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	59
Tabel 13. Profil Responden Menurut Pendapatan Bersih	59
Tabel 14. Profil Responden Menurut Masa Kerja	60
Tabel 15. Deskripsi Variable Aturan Kerja.....	61
Tabel 16. Deskripsi Variable Etika Kerja	62
Tabel 17. Deskripsi Variable Disiplin Kerja.....	63
Tabel 18. Deskripsi Variable transparansi	64
Tabel 19. Deskripsi Variable Akuntabilitas	66
Tabel 20. Deskripsi Variable partisipasi	67
Tabel 21. Deskripsi Variable Disiplin dan Tertib Anggaran	68
Tabel 22. Deskripsi Variable kinerja pengelolaan keuangan nagari.....	69
Tabel 23. Hasil Kontribusi (R) Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	70
Tabel 24. Hasil Uji Anova (F) Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	71
Tabel 25. Hasil Uji T Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	71

Tabel 26 Hasil Kontibusi (R) Variabel Etika Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	72
Tabel 27. Hasil Uji Anova (F) Variabel etika kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	73
Tabel 28. Hasil Uji T Variabel Etika Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	73
Tabel 29. Hasil Uji Multikoloniaritas Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	77
Tabel 30. Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	78
Tabel 31. Hasil kontribusi (R) Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari.....	79
Tabel 32. Hasil Uji Anova (F) Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 2. Struktur Pemerintahan Nagari	55
Gambar 3 . Hasil Uji Normalitas Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	74
Gambar 4. Hasil Uji Linearitas Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari.....	75
Gambar 5. Hasil Uji heteroskedostisitasPengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari	76
Gambar 6. Pengaruh Dan Kontribusi Variable X Terhadap Y	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak munculnya sistem pemerintahan desentralisasi, desentralisasi membagi kekuasaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Tumbuhnya desentralisasi disebabkan karena adanya pembangunan yang sepenuhnya tidak dapat dikendalikan oleh pemerintah pusat, sehingga membuat pemerintah pusat memberikan wewenang atau otonomi kepada pemerintah daerah untuk mengendalikan dan merencanakan pembangunan daerah. Desentralisasi tidak hanya mencakup pembangunan daerah saja, tetapi juga penyelenggaraan pemerintahan dan segala urusan yang berkenaan dengan daerah tersebut, termasuk pengelolaan keuangan daerah (K. Permatasari et al., 2013).

Menurut Undang-Undang Dasar 1945 pemerintah pusat memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Otonomi daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, juga dijelaskan bahwa tugas pemerintahan daerah yang semakin berat sehingga harus dilimpahkan kepada daerah-daerah di bawahnya dalam hal ini adalah pemerintahan desa. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, desa atau yang disebut dengan nama lain seperti nagari di Sumatra Barat, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat,

berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dilaksanakanlah program dana desa sesuai dengan asas desentralisasi dalam otonomi daerah. Dana desa dimulai tahun 2014, merupakan bagian dari APBN yang di peruntukkan bagi desa ditransfer melalui APBD Kabupaten /Kota. Tujuan dana desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa adalah meningkatkan pelayanan publik di desa, mengentaskan kemiskinan, memajukan perekonomian desa, mengatasi kesenjangan pembangunan antar desa, serta memperkuat masyarakat desa sebagai subjek dari pembangunan, namun lebih di prioritaskan kepada pelayanan dan pembangunan. Dalam pelaksanaannya sesuai asas otonomi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pemerintah daerah berwenang untuk mengelola dan memanfaatkan dana desa sesuai dengan kepentingan umum demi kesejahteraan masyarakat, dan pengelolaan keuangan nagari harus di kelola secara baik dan benar.

Terkait dengan pengelolaan dana desa di Provinsi Sumatra Barat, Pemerintah Kabupaten Agam menerima dana desa sebesar Rp55,56 miliar untuk 82 nagari pada tahun 2016. Kepala Badan Pemberdaya Masyarakat dan Pemerintah Nagari (BPMPN) Agam, Welfizar mengatakan besar dana desa yang diterima setiap nagari tersebut bervariasi mulai dari Rp 612, 8 juta sampai Rp979,06 juta per nagari. Nagari Sungai Tanang Kecamatan Banuhampu yang paling sedikit menerima dana desa dan Nagari Lubuk Basung Kecamatan Lubuk Basung yang menerima dana desa paling banyak (Antara Sumbar, 2016)

Pemerintah Kabupaten Agam Sumatera Barat, menurunkan tim untuk menilai delapan nagari atau desa adat di daerah itu tentang pengelolaan keuangan nagari pada 2017. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Nagari (DPMN) Agam, Rahmad Lasmono mengatakan tim penilai berasal dari DPMN, Persatuan Wartawan Indonesia (PWI), Inspektorat, Badan Keuangan Daerah dan Bappeda. Tim ini akan menilai delapan nagari yakni, Nagari Tigo Balai Kecamatan Matur, Nagari Batu Kambiang Kecamatan Ampek Nagari, Nagari Sungai Pua Kecamatan Sungai Pua, Nagari Koto Baru Kecamatan Baso, Nagari Magek Kecamatan Kamang Magek, Nagari Tabek Sarajo Kecamatan Ampe Koto, Nagari Batu Taba Kecamatan Ampek Angkek Dan Nagari Tabek Panjang Kecamatan Baso. Delapan nagari yang dinilai ini memiliki nilai yang tinggi dari hasil penilaian yang dilakukan tim penilaian tingkat kecamatan. Tim ini akan turun ke nagari untuk memastikan kesesuaian asas pengelolaan keuangan nagari dengan fakta dan data di lapangan. Setelah itu, tim menghitung kembali skor dari nagari tersebut dan skor akan dituangkan dalam berita acara hasil penghitungan skor nagari (Antara Sumbar, 2017)

Nagari Tigo Balai Kecamatan Matur Kabupaten Agam, dinilai tim provinsi dalam hal transparansi pengelolaan dana desa untuk lomba tingkat Provinsi Sumbar. Sekretaris Daerah Kabupaten Agam Martias Wanto, mengatakan Nagari Tigo Balai diusulkan pada penilaian transparansi pengelolaan dana desa tingkat Sumbar setelah nagari tersebut keluar sebagai terbaik tingkat Kabupaten Agam pada November 2017. Nagari Tigo Balai memiliki nilai sempurna karena memiliki inovasi dan pengelolaan keuangan dana nagari sangat menonjol berkat pembinaan yang telah dilakukan dan pendampingan oleh Pemerintah Kabupaten Agam. Wali Nagari Tigo Balai, Jurniawati mengatakan pada

2017 jumlah dana desa di nagari itu sebesar Rp1,8 miliar dan realisasi penggunaan sudah cukup baik, berkat dukungan dari Bamus, wali jorong, tokoh masyarakat dan masyarakat. Ketua Tim Penilaian Transparansi Pengelolaan Dana Desa Tingkat Sumbar, Basril Basyar Penilaian ini merupakan program Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk melihat sejauh mana pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten, karena kucuran dana desa sangat besar dari pemerintah pusat beberapa tahun terakhir, sementara sumber daya manusia di setiap nagari cukup terbatas dalam pengelolaan dana tersebut, sehingga ada nagari yang berurusan dengan pihak berwajib, dan ia juga mengatakan bahwa di Indonesia sekitar 900 kepala desa ditangkap akibat pengelolaan dana desa tidak bagus (Antara Sumbar, 2017). Dengan demikian bagaimana dengan pengelolaan keuangan nagari di nagari-nagari lain dan apa faktor yang menghambat nagari dalam pelaksanaan program dana desa. Salah satu aspek yang mempengaruhi kegagalan dalam pengelolaan dana desa adalah sumber daya manusia.

Septo Andika (2017) mengatakan menjelang ujung tahun anggaran 2017, masih ada ratusan nagari atau desa di Sumatra Barat yang belum mencairkan dana desa. Hingga pertengahan November 2017 ini, nyaris separuh nagari di Sumbar belum memenuhi persyaratan untuk melakukan transfer dana desa tahap kedua dari kas daerah ke kas desa atau nagari. Alasannya, ratusan nagari tersebut tak kunjung mengirimkan laporan pemanfaatan dana desa tahap pertama tahun 2017. Pencairan dana desa memang mensyaratkan adanya laporan penggunaan dana yang dianggarkan APBN tersebut di periode sebelumnya. Padahal, dana desa tahap pertama untuk seluruh nagari di Sumatra Barat sudah cair sepenuhnya.

Hal lain yang terjadi pada perangkat nagari Sungai Puar Kecamatan Palembayan, Kabupaten Agam, mereka saling lempar tanggung jawab saat masyarakat mempertanyakan RAB 2017 tentang pembangunan masjid yang anggarannya berasal dari dana desa. Dimana anggaran pembangunan sebanyak 220 juta rupiah jika dilihat dengan kasat mata tidak sesuai dengan total anggaran dari dana desa tersebut (Redaksi Sumbar, 2018)

Nagari sebagai sebuah organisasi, pasti memiliki tujuan, dimana proses dalam pencapaian tujuan tergantung pada bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber-sumber daya lainnya. Seringkali kegagalan sebuah organisasi disebabkan karena sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak dikelola dengan baik, sehingga perlu adanya tata kelola sumber daya manusia dalam organisasi agar kinerja yang di hasilkan mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Seperti halnya disiplin kerja pegawai, disiplin kerja bagian dari sumberdaya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mailiana (2016) mengatakan bahwa seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang

mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya yang mempengaruhi tingkat kinerja.

Menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan dalam hal ini mengarah kepada diri pegawai, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Menurut Putra, Suwendra, & Bagia (2016) indikator penilaian disiplin kerja ada dua yaitu aturan kerja dan etika kerja. Aturan kerja menyangkut tingkat kehadiran, ketentuan jam kerja serta intruksi atasan, dan etika kerja menyangkut tingkah laku, kejujuran dan tanggung jawab. Sehingga dengan adanya indikator pengukur disiplin kerja dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai, terutama kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan nagari sesuai asas yang di atur dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 bahwa pengelolaan keuangan desa atau nagari harus transparansi, akuntabilitas, efektifitas serta tertib dan disiplin anggaran.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan pada hari senin tanggal 10 September 2018, dengan Bapak Wali Nagari Batagak Kecamatan Sungai Pua yaitu Hendri Dunan, dapat dipahami bahwa disiplin kerja perangkat nagari telah diatur dengan Peraturan Bupati Kabupaten Agam No 17 Tahun 2017 tentang Disiplin Kerja Aparatur Pemerintahan Nagari. Namun dalam pelaksanaannya Hendri Dunan mengatakan bahwa di kantor wali nagari ini tidak terlalu terikat dengan aturan yang ada. Hal ini dikarenakan adanya urusan lain perangkat nagari di luar urusan sebagai perangkat nagari, sehingga berakibat pada keterlambatan perangkat nagari ke kantor ataupun keluar pada jam kerja. Namun di balik toleransi keterlambatan yang diberikan mereka harus mampu mengerjakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tupoksi masing-masing dan selesai pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu terkait dengan pengelolaan dana desa, Hendri Dunan menjelaskan bahwa adanya kendala dalam pengelolaan dana desa, dimana untuk penyaluran dana desa tahap selanjutnya oleh pemerintah Kabupaten, secara global dana desa tahap 1 sudah harus terealisasi sebesar 75%. Hal ini menjadikan nagari-nagari yang sudah merealisasikan dan melaporkan pemanfaatan dana desa tahap 1 harus menunggu nagari lain untuk penyaluran dana desa tahap 2, dikarenakan masih banyak nagari yang belum merealisasikan dan melaporkan pemanfaatan dana desa tahap 1.

Hasil wawancara dengan ibu Zulfa Hasnah sekretaris di kantor Wali Nagari Padang laweh Kecamatan Sungai Pua, yang menjelaskan bahwa di balik ketidakdisiplinan masuk kantor ataupun keluar kantor pada jam kerja, banyak perangkat nagari yang lembur menggantikan jam kerja keterlambatan mereka agar pekerjaan mereka dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hanya saja di Kantor Wali Nagari Padang Laweh ini baru dilakukan penganggangkatan perangkat nagari sehingga

butuh penyesuaian dari perangkat nagari yang baru dilantik untuk mengerjakan tugas yang menjadi tupoksi mereka masing-masing. Sedikit berbeda hasil wawancara dengan kaur keuangan Misbah di Kantor Wali Nagari Sariak Kecamatan Sungai Pua, terkait dengan disiplin kerja ia menjelaskan dari segi aturan kerja, disiplin kerja pegawai memang tidak begitu berjalan, dimana daftar hadir kerja pegawai tidak rutin di isi oleh pegawai, keterlambatan pegawai masuk kantor ataupun keluar di saat jam kerja masih sering di lakukan, serta wali nagari yang sedang merangkap jabatan yaitu sebagai wali nagari dan pengganti staff di Kecamatan yang membuat intruksi atasan kurang jelas kepada perangkat nagari dalam melaksanakan pekerjaan. Misbah juga menjelaskan menurutnya dari segi kejujuran, tingkah laku dan tanggung jawab perangkat nagari masih bisa dikatakan belum yang terbaik, hal ini dikarenakan keterbukaan perangkat nagari dalam pengelolaan dana yang ada di nagari masih kurang, serta masih adanya perangkat nagari yang lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Bertolak belakang dari wawancara diatas, hasil wawancara dengan Kaur Perencanaan Ika Rahmatika dan Kaur Keuangan Nur Hazizah di Kantor Wali Nagari Sungai Tanang dan dengan Kaur Pelayanan Kantor Wali Nagari Pakan Sinayan Kecamatan Banuhampu mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja mereka berpedoman pada Peraturan Bupati dan itu sudah dilaksanakan dengan baik, bahkan di Kantor Wali Nagari Pakan Sinayan setiap pagi ia mengadakan breafing bersama walinagari dan perangkat nagari.

Dalam pengelolaan keuangan nagari untuk mencapai tujuan yang diinginkan semua sumber daya harus benar-benar dimanfaatkan, terutama sumber daya manusia karna manusia sebagai pelaksana yang mengelola keuangan nagari. Perlu adanya disiplin kerja

yang baik dalam pengelolaan keuangan agar tujuan yang diinginkan tercapai, karena jika disiplin kerja pegawai diterapkan dengan baik maka otomatis pegawai akan bekerja dengan sebaik mungkin sehingga nantinya kinerja yang dihasilkan juga akan baik, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja yang ada pada pegawai buruk dan waktu yang dimanfaatkan untuk bekerja juga sedikit dan tidak teratur maka kinerja yang dihasilkan juga akan buruk.

Berdasarkan masalah yang dipaparkan pada latar belakang, bahwa penulis tertarik melaksanakan penelitian di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian payung dari Syamsir (2017) yang berjudul *Model Pembinaan Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. Berkaitan dengan hal tersebut penelitian yang penulis lakukan adalah tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua”

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya perangkat nagari yang telat masuk kantor ataupun tidak ada di kantor pada saat jam kerja.
2. Realisasi dan pelaporan pemanfaatan dana desa yang masih lambat di beberapa nagari.
3. Rangkap jabatan wali nagari yang membuat intruksi wali nagari kurang jelas kepada perangkat nagari.
4. Kurangnya keterbukaan antar perangkat nagari dalam pengelolaan dana yang ada di nagari.

C. Batasan Masalah

Dari pemaparan berbagai masalah yang telah penulis paparkan di atas, maka batasan masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari terutama terkait dengan aturan kerja dan etika kerja di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalahnya, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua?
2. Apakah terdapat pengaruh aturan kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua ?
3. Apakah terdapat pengaruh etika kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh aturan kerja terkait tingkat kehadiran, ketentuan jam kerja dan intruksi atasan perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja terkait tingkah laku, kejujuran dan tanggung jawab perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Mengembangkan konsep ilmu pengetahuan yang terkait dengan ilmu administrasi negara tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Administrasi Keuangan Publik.

2. Secara praktis

- a. Bagi wali nagari dan perangkat nagari, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengelolaan keuangan nagari dan menambah pengetahuan terkait dengan disiplin kerja sehingga dapat memberikan perubahan demi meningkatkan kinerja perangkat nagari dalam mengelola keuangan nagari.
- b. Bagi peneliti secara akademis dapat dijadikan sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti dalam menganalisa permasalahan yang terjadi dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelas sarjana administrasi public di Jurusan Administrasi Public Fakultas Ilmu Social.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian teori

1. Pengelolaan keuangan nagari

Keuangan nagari merupakan bagian dari keuangan daerah. Menurut Abdul Halim (dalam Eka Putera, 2016), Keuangan Daerah dapat diartikan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, juga segala satuan, baik berupa uang maupun barang, yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki atau dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam konsep yang lebih luas, sistem pengelolaan keuangan daerah terdiri dari aspek-aspek berikut (Eka Putera, 2016):

- a. Pengelolaan (optimalisasi dan/atau penyeimbangan) seluruh sumber-sumber yang mampu memberikan penerimaan, pendapatan, dan atau penghematan yang mungkin dilakukan.
- b. Ditetapkan oleh Badan Eksekutif dan Badan Legislatif, dilaksanakan oleh Badan Eksekutif, serta diawasi oleh Badan Legislatif dan seluruh komponen masyarakat daerah .
- c. Diarahkan untuk kesejahteraan seluruh masyarakatnya.
- d. Didasari oleh prinsip-prinsip ekonomis, efisiensi dan efektif .
- e. Dokumentasi, transparansi, dan akuntabilitas.

Sementara itu Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Sedangkan pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa, Pengelolaan Keuangan Desa adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan desa. Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Desa adalah Kepala Desa atau sebutan nama lain yang karena jabatannya mempunyai kewenangan menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan desa. Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa yang selanjutnya disingkat PTPKD adalah unsur perangkat desa yang membantu Kepala Desa untuk melaksanakan pengelolaan keuangan desa. Berkaitan dengan hal tersebut kinerja perangkat nagari sangat menentukan bagaimana pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari dapat terlaksana sebaik mungkin. Kinerja perangkat nagari yang dimaksud berkaitan dengan poses dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari yang menjadi tanggung jawab dari aparatur nagari itu sendiri

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa Pasal 20 - Pasal 44 meliputi:

1. Tahap Perencanaan

Pada tahap perencanaan diawali dengan membuat Rancangan Peraturan Desa tentang APBDesa yang akan disampaikan oleh Kepala Desa, dan dibahas dengan Badan Permusyawaratan Desa untuk disepakati bersama paling lambat bulan Oktober tahun berjalan. Kemudian Rancangan Peraturan Desa tentang APBDesa yang telah disepakati disampaikan oleh Kepala Desa kepada Bupati/Walikota melalui camat atau sebutan lain paling lambat 3 (tiga) hari sejak disepakati untuk dievaluasi. Kemudian Bupati/Walikota melakukan evaluasi paling lama 20 (dua puluh) hari kerja sejak diterimanya Rancangan Peraturan Desa tentang APBDesa. Dalam hal Bupati/Walikota tidak melakukan evaluasi dalam batas waktu tersebut, maka Peraturan Desa berlaku dengan sendirinya. Apabila ada yang harus dikoreksi maka Kepala Desa harus melakukan penyempurnaan dalam waktu yang telah ditetapkan, jika Kepala Desa tidak melakukan penyempurnaan terhadap peraturan tersebut maka Bupati/Walikota membatalkan Peraturan Desa dengan Keputusan Bupati/Walikota.

2. Tahap Pelaksanaan

Semua penerimaan dan pengeluaran desa dalam rangka pelaksanaan kewenangan desa dilaksanakan melalui rekening kas desa yang harus didukung oleh bukti yang lengkap dan sah dengan ketentuan pemerintah desa

dilarang melakukan pungutan sebagai penerimaan desa selain yang ditetapkan dalam peraturan desa.

3. Penatausahaan Keuangan Desa

Dalam hal penatausahaan pengelolaan keuangan di desa seorang bendahara harus mampu mengelola keuangan secara tepat dan akuntabel ada 2 kewajiban secara umum seorang bendahara desa antara lain adalah:

- a. Melakukan pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran serta melakukan tutup buku setiap akhir bulan secara tertib. Penatausahaan penerimaan dan pengeluaran dilakukan menggunakan : Buku Kas Umum, Buku Kas Pembantu Pajak, dan Buku Bank.
- b. Mempertanggungjawabkan uang melalui laporan pertanggungjawaban

4. Tahapan Pelaporan

Pelaporan APBDesa dilakukan oleh Kepala desa dimana Kepala Desa harus menyampaikan laporan realisasi pelaksanaan APBDesa kepada Bupati/Walikota yang meliputi :

- a. Laporan semester pertama, berupa Laporan Realisasi Pelaksanaan APBDesa.Semester Pertama.
- b. Laporan semester akhir tahun, berupa Laporan Realisasi Pelaksanaan APBDesa Semester Akhir.

5. Tahap Pertanggungjawaban

Kepala desa menyampaikan kepada Bupati /Walikota setiap akhir tahun anggaran laporan yang meliputi :

- a. Laporan Pertanggungjawaban Realisasi Pelaksanaan APBDesa Tahun Anggaran berkenaan:
 - b. Laporan Kekayaan Milik Desa per 31 Desember Tahun Anggaran berkenaan
 - c. Laporan Program Pemerintah dan Pemerintah Daerah yang masuk kedesa.
6. Adanya Pembinaan dan Pengawasan

Pembinaan dan pengawasan dalam hal pengelolaan keuangan di desa sangat penting sekali mengingat segala tindakan yang menyangkut keuangan harus secara jelas dipertanggungjawabkan kepada publik. Pemerintah Provinsi wajib membina dan mengawasi pemberian dan penyaluran Dana Desa, Alokasi Dana Desa, dan Bagi Hasil Pajak dan Retribusi Daerah dari Kabupaten/Kota kepada Desa dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib membina dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan desa. Meliputi semua penerimaan uang melalui rekening desa yang merupakan hak desa dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh desa. Pendapatan desa diklasifikasikan menurut kelompok dan jenis

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pasal 1 ayat 8 yang dimaksud dengan dana desa adalah dana yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara yang diperuntukan bagi desa yang ditransfer melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 pasal 2 tentang Pengelolaan Keuangan Desa, dijelaskan bahwa pengelolaan keuangan desa harus:

a. Transparan

yaitu prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasny tentang keuangan desa. Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. Akuntabel

yaitu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Asas akuntabel yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan

c. Partisipatif

yaitu penyelenggaraan pemerintahan desa yang mengikutsertakan kelembagaan desa dan unsur masyarakat desa

d. Tertib dan disiplin anggaran

yaitu pengelolaan keuangan desa harus mengacu pada aturan atau pedoman yang melandasinya.

2. Perangkat nagari

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa terdapat 2 (dua) jenis desa, yaitu Desa dan Desa Adat, sesuai pasal 6 Desa dan Desa Adat mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lainnya, dalam menentukan penyelenggaraan pemerintahan terdepan ditetapkan Desa Adat, maka Pemerintah Provinsi (Sumatera Barat) atau Kota/Kabupaten diminta memilih antara desa atau desa adat. Sehingga penyelenggaraan pemerintahan terdepan ditetapkan Desa Adat, maka Pemerintah Provinsi di haruskan membuat Peraturan Daerah (Perda), sesuai pasal 109.

Nagari merupakan kesatuan masyarakat hukum adat, bersifat geneologis matrilineal dan historis dengan filsafat adat salingka nagari. Dari pengertian tersebut Nagari dikategorikan sebagai Desa Adat, dan ini adalah suatu keistimewaan yang sudah diakui oleh Konstitusi NKRI.

Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Ketentuan Pokok Pemerintahan Nagari untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat Nagari terdiri dari Badan Perwakilan Anak Nagari dan Badan Musyawarah Adat dan Syarak Nagari. Dimana Pemerintah Nagari dipimpin oleh Wali Nagari yang dipilih langsung oleh Warga Nagari, termasuk para perantau yang sedang berada di Nagari, dibantu oleh Sekretaris Nagari dan Perangkat Lainnya, juga lembaga masyarakat seperti Badan Perwakilan Anak Nagari terdiri dari Anggota-anggota yang dipilih oleh warga masyarakat Nagari, Badan Musyawarah Adat dan Syarak Nagari terdiri dari utusan Ninik Mamak, Alim

Ulama, Cerdik Pandai, Bundo Kanduang dan komponen masyarakat lainnya yang tumbuh dan berkembang dalam Nagari.

Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Pemerintahan Nagari, penyelenggara pemerintah nagari terdiri dari Wali Nagari Dan Perangkat Nagari, dalam Pasal 15 dijelaskan bahwa Perangkat Nagari terdiri dari sekretaris nagari dan perangkat nagari lainnya. perangkat nagari lainnya terdiri dari Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Sosial dan Kemasyarakatan, Kepala Urusan Keuangan dan Asset, Bendahara dan Wali Jorong.

Fungsi dan tugas Perangkat Nagari dalam Perda Kabupaten Agam Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Pemerintahan Nagari, pasal 18 secara lebih rinci akan di uraikan sebagai berikut:

a. Sekretaris Nagari

Diangkat dan diberhentikan oleh Sekretaris Daerah atas nama Bupati. Sekretaris Nagari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 diisi oleh Pegawai Negeri Sipil. Fungsi sekretaris nagari yaitu :

- 1) Perumusan rencana program-program dan tugas-tugas umum pemerintahan nagari untuk kelancaran tugas.
- 2) Pengkoordinasian dan pengelolaan data dalam rangka penyusunan laporan pelaksanaan tugas-tugas nagari.
- 3) Pemberian pelayanan administratif kepada seluruh perangkat nagari.

- 4) Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kearsipan administrasi kepegawaian serta administrasi keuangan.
 - 5) Pelaksanaan tugas lainnya yang berhubungan dengan bidang tugas sesuai dengan ketentuan, petunjuk dan kebijaksanaan pimpinan.
- b. Perangkat nagari lainnya terdiri dari:
- 1) Kepala Urusan Pemerintahan, mempunyai tugas menyusun program pembinaan wilayah, keamanan dan ketertiban, menyelesaikan sengketa perdata yang menjadi wewenangnya, melaksanakan administrasi kependudukan, dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kesatuan bangsa dan politik.
 - 2) Kepala Urusan Pembangunan, mempunyai tugas menyusun program kerja, mengolah data bidang pembangunan, meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat, mengadminstrasikan bantuan pembangunan yang masuk di nagari, menyiapkan bahan dalam rangka musyawarah perencanaan pembangunan nagari.
 - 3) Kepala Urusan Sosial Kemasyarakatan bertugas membantu Wali Nagari dibidang kemasyarakatan, melaksanakan kegiatan pendataan sarana dan prasarana peribadatan, melaksanakan penyaluran bantuan korban bencana, melaksanakan pendataan terhadap jumlah dan jenis penyandang masalah sosial, melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan masalah pendidikan, pemberdayaan masyarakat dan masalah kesehatan, serta melestarikannilai-nilai agama dan adat yang telah membudaya ditengah-tengah masyarakat.

- 4) Kepala Urusan Keuangan dan Aset Pasal 35 (1) Kepala Urusan Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan pengolahan keuangan nagari, administrasi keuangan nagari, menerima, menghimpun dan membuat laporan pertanggungjawaban keuangan, dan mengumpulkan bahan untuk penyusunan Rancangan APB Nagari serta melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugasnya.
- 5) Bendahara mempunyai tugas melaksanakan administrasi keuangan nagari, menerima, mengeluarkan, menghimpun dan membuat laporan pertanggungjawaban keuangan, serta melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugasnya.
- 6) Wali Jorong , Pasal 37 Wali Jorong diangkat dan diberhentikan oleh Wali Nagari dengan Keputusan Wali Nagari. Wali Jorong diangkat oleh Wali Nagari setelah terlebih dahulu dimusyawarahkan dengan tokoh masyarakat Jorong setempat. Apabila musyawarah tidak menghasilkan mufakat, maka Wali Nagari menetapkan Wali Jorong atas persetujuan/rekomendasi Camat. Pasal 38 Walinagari menetapkan pengangkatan Wali Jorong paling lama 30 (tiga puluh) hari semenjak pelantikan Walinagari atau semenjak Wali Jorong berhenti atau diberhentikan. Wali Jorong mempunyai tugas membantu Walinagari dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan di wilayah kerjanya.

Selain itu dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa Pasal 3 Ayat 2, disebutkan bahwa kepala Desa sebagai Kepala Pemerintah Desa adalah pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan desa dan mewakili pemerintah desa dalam kepemilikan kekayaan desa yang dipisahkan, dengan kewenangan menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBDesa, menetapkan PTPKD menetapkan petugas yang melakukan pemungutan penerimaan desa, menyetujui pengeluaran atas kegiatan yang ditetapkan dalam APBDesa, melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban APBDesa.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja dan bentuk-bentuk disiplin kerja

Keith davis dalam Anwar (2001) mengemukakan bahwa “ *discipline in management action to enforce organization standards*”. Yang diartikan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan (2010) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Putra, et. al. (2016) menjelaskan disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Zesbendri dan Aryanti

(dalam Putra, et. al. 2016) disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Rivai (dalam J. A. Permatasari & Mayowan, 2015) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut J. A. Permatasari & Mayowan (2015) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (dalam J. A. Permatasari & Mayowan, 2015) adalah:

- 1) Untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- 2) Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- 3) Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Menurut Anwar (2001) ada 2 bentuk disiplin kerja:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan . Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan, pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

b. Pendekatan-pendekatan disiplin kerja

Beberapa pendekatan dalam disiplin kerja menurut Anwar (2001) yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan ini mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman, dan pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku
- c) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin tradisi

Pendekatan disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin bertujuan.

Disiplin ini berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentuk perilaku
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Anwar (2001) mengatakan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Teladan kepemimpinan.
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi dan hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemenusiaan

Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009) faktor -faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Indikator pengukuran disiplin kerja

Menurut Putra et al (2016) Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda. Rivai (dalam Putra et al, 2016) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja, yaitu

- 1) Kehadiran yang meliputi presensi kehadiran atau ketidak hadiran karyawan di perusahaan pada saat jam kerja,
- 2) Ketaatan yang meliputi kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan,
- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi yang meliputi berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien,
- 4) Bekerja etis yang meliputi tindakan terhadap pelanggan, atasan maupun sesama karyawan.

Sedangkan Hasan (dalam Putra et al, 2016) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja, yaitu

- 1) Sikap yang meliputi bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, bertingkah laku sopan, dan bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
- 2) Ketepatan waktu yang meliputi datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya.

Di sisi lain Putra et al (2016) menyimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

- 1) Aturan kerja yang terdiri dari indicator
 - a) Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan,
 - b) Ketentuan jam kerja,
 - c) Intruksi dari atasan, bekerja dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan,
- 2) Etika kerja yang terdiri dari indikator
 - a) Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
 - b) Kejujuran karyawan dalam bekerja, dan
 - c) Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (dalam J. A. Permatasari & Mayowan, 2015):

- 1) Ketepatan waktu, Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Pemanfaatan sarana, karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab

terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor , karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari

Sukarno dalam Edy (dalam Mulyadi, 2015) disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti itu juga tingkah laku yang bisa di bentuk mealui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat di tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Menurut Mulyadi (2015) disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang karyawan terhadap peraturan yang di buat oleh organisas atau perusahaan. Apabila sebuah peraturan disiplin yang ada pada perusahaan tidak pernah diperhatikan dan dilaksanakan atau selalu dilanggar oleh semua karyawan maka menunjukkan bahwa karyawan mempunyai sikap yang buruk terhadap disiplin kerja tersebut dan semua ini akan berdampak pada produktifitas kerja. Tetapi sebaliknya jika karyawan mematuhi dan tidak pernah melanggar peraturan tersebut maka menggambarkan suatu disiplin yang baik dan akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja. Sehingga disiplin sangat dibutuhkan karna untuk menuju tujuan organisasi yang lebih jauh.

Menurut Edy dalam Mulyadi (2015) bahwa kegiatan disiplin yang dilaksanakan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Menurut Putra et al, (2016) disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Leiden dalam Yakub, dkk (dalam Putra et al, 2016) menyatakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi.

5. Penelitian terdahulu

Berkaitan dengan penelitian ini, untuk mendukung penelitian yang peneliti lakukan maka diperlukan hasil penelien yang telah di lakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung penelitian sebelumnya. Berikut peneliti kemukakan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini:

- a. Dari penelitian yang dilakukan Astadi Putri tahun (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Secretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah

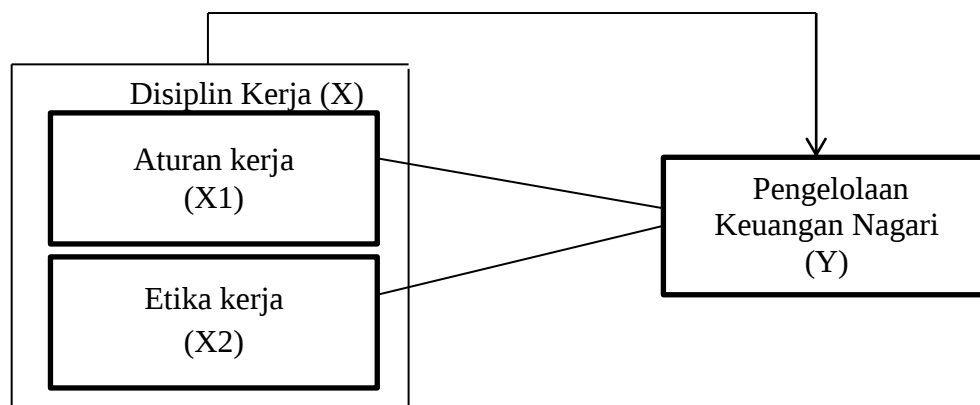
Provinsi Jawa Barat secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan Astadi PangarsoPutri Intan Susantikoefisien determinasi R² (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%.

- b. Dari hasil penelitian Mailiana tahun (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja(X) yang mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,782 > 2,021$ berarti bahwa variabel disiplin kerja pada taraf nyata 5 % mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Adapun pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin adalah sebesar 94,9%.
- c. Dari hasil penelitian Husain (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp Dan Paper, hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 64,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

- d. Hasil penelitian dari Liyas (2017) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.
- e. Dari hasil penelitian Arianto (2013) tentang Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, hasil penelitiannya menyatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak Karena kedisiplinan kerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. ia menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturanperaturan yang berlaku tanpa paksaan.

B. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



C. Hipotesis Penelitian

- Ho₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
- Ho₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan aturan kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
- Ho₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
- Ha₁: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
- Ha₂: Terdapat pengaruh yang signifikan aturan kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.
- Ha₃: Terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan variabel yaitu hubungan kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan sebab akibat antara variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2012). Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini analisisnya menggunakan data numerik atau angka yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada nagari-nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua Sedangkan waktu penelitiannya diperkirakan akan berlangsung selama lebih kurang 6 bulan.

C. Operasional Variable

Agar penelitian ini lebih terarah dalam menganalisa, maka penulis membuat definisi operasional untuk dijadikan sebagai acuan dalam pemahaman selanjutnya. Definisi operasional adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator- indikator yang membentuknya, berikut merupakan definisi

operasional dari variable-variabel dalam penelitian. Terkait dengan judul peneliti dimana Kedisiplinan sebagai variable (X) dan pengelolaan keuangan nagari sebagai variable (Y), selanjutnya variable tersebut dikembangkan kisi-kisi instrumen penelitian dengan mengembangkan indicator di tiap-tiap variable. Kisi- kisi penelitian pada table berikut:

Tabel 1. Indicator variable

Variabel	Sub variable	Indikator
Kedisiplinan (X)	Aturan Kerja (X1)	1. Tingkat Kehadiran 2. Ketentuan Jam Kerja 3. Instruksi Atasan
	Etika Kerja (X2)	1. Tingkah Laku 2. Kejujuran 3. Tanggung Jawab
Pengelolaan Keuangan Nagari (Y)		1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Partisipatif 4. Tertib Dan Disiplin Anggaran

Sumber: (Putra et al, 2016)

Dalam penelitian ini ada dua variable yang di gunakan yaitu:

1. Variable independen

Variable independen atau bebas adalah suatu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable independen Sugiyono (2009). Variable independen pada penelitian ini adalah tentang disiplin kerja perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

2. Variable dependen

Variable dependen atau terikat merupakan variable yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, kerana adanya variable bebas sugiyono (2009). Variable terikat

pada penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini peneliti membatasi populasi yang akan dijadikan sampel hanya perangkat nagari, tidak termasuk jorong dalam setiap nagari. Maka populasi dalam penelitian ini terdiri dari 7 Nagari yang ada di Kecamatan Banuhampu yaitu: Nagari Cingkariang, Nagari Kubang Putih, Nagari Ladang Laweh, Nagari Padang Lua, Nagari Pakan Sinayan, Nagari Sungai Tanang, Nagari Taluak IV Suku, dan 5 nagari yang ada di Kecamatan Sungai Pua yaitu, Nagari Padang Laweh, Nagari Sariak, Nagari Batu Palano, Nagari Sungai Puar Dan Nagari Batagak. Masing- masing nagari terdiri dari satu orang sekretaris nagari; 4 perangkat nagari lainnya terdiri dari Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Sosial dan Kemasyarakatan, Kepala Urusan Keuangan dan Aset; serta Bendahara. Dengan demikian jumlah unit populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Nagari yang berada di Kecamatan Banuhampu yang berjumlah 72 orang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2. Jumlah Perangkat Nagari
di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua**

No	Perangkat nagari	Jumlah Untuk Tiap Nagari	Jumlah Total Untuk 12 Nagari
1.	SekretarisNagari	1 orang	12
2.	Perangkat nagari	5 orang	60
	Jumlah	6 Orang	72

Sumber: Peraturan Daerah Kabupaten Agam no 12 Tahun 2007

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2009) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut Sanusi dalam (Denny Triasmoko, 2014), yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = toleransi kesalahan yang diambil oleh peneliti (Tingkat Kesalahan 5%).

Maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{72}{1+(72)(5\%)^2} = \frac{72}{1+(72)(0,05)^2} \\
 &= \frac{72}{1+(72)(0,0025)} = \frac{72}{1+(0,18)} \\
 &= \frac{72}{1,18} = 61
 \end{aligned}$$

$$n = 61$$

Teknik pengambilan sampel penelitian yang penulis gunakan adalah Teknik *proportionate stratified randomsampling*. Teknik *proportionate stratified randomsampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bestrata secara proporsional (Sugiyono, 2009)

E. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2009) bahwa dalam melakukan penelitian pada prinsipnya peneliti melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini lah yang disebut dengan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2009) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Di dalam angket penelitian digunakan skala pengukuran untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang mana jawaban dari setiap item mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dan memiliki nilai yang berbeda (Sugiyono, 2012). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada dibawah ini :

Tabel 3. Pengukuran Variabel

Pertanyaan Positif	Nilai
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono 2012

F. Jenis, Teknik, dan Alat Pengumpulan Data

1. Jenis Data

- a. Data primer, karena data diperoleh secara langsung dari perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua yang menjadi responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua
- b. Data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen – dokumen di kantor-kantor Wali Nagari Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

2. Teknik Pengumpulan Data

Perlu adanya teknik pengumpulan data yang tepat dan benar untuk mempermudah peneliti mendapatkan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket atau kuisioner dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Data primer dalam penelitian ini meliputi identitas responden dan data yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

3. Alat Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini alat pengumpulan data yang penulis gunakan adalah kuisioner atau Angket yang disebarkan kepada responden. Menurut Sugiyono (2011), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Menurut Sugiyono (2012) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Hasil penelitian yang valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk uji validasi digunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16. Valid atau tidaknya pertanyaan yang diuji dapat dilihat dari *Corrected Item–Total Correlation*, batas validitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,361.

a) Variable disiplin kerja

Tabel 4. Uji Validitas Variable Disiplin Kerja

Pertanyaan	Corrected item-total correlation	Keterangan
X1	0,735	Valid
X2	0,771	Valid
X3	0,789	Valid
X4	0,638	Valid
X5	0,621	Valid
X6	0,811	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami item pertanyaan mengenai variable disiplin kerja dikatakan valid karena semua data dengan *corrected item total correlation* diatas 0,361. Pernyataan 1 dengan *corrected item total correlation* 0,735. Pernyataan 2 dengan *corrected item total correlation* 0,771. Pernyataan 3 dengan *corrected item total correlation* 0,789. Pernyataan 4 dengan *corrected item total correlation* 0,638. Pernyataan 5 dengan *corrected item total correlation* 0,621. Pernyataan 6 dengan *corrected item total correlation* 0,811.

b) Variable pengelolaan keuangan nagari

Tabel 5. Uji Validitas Variable Pengelolaan Keuangan Nagari

Pertanyaan	Corrected item-total correlation	Keterangan
Y1	0,416	Valid
Y2	0,364	Valid
Y3	0,834	Valid
Y4	0,788	Valid
Y5	0,730	Valid
Y6	0,834	Valid
Y7	0,594	Valid
Y8	0,480	Valid
Y9	0,804	Valid
Y10	0,736	Valid
Y11	0,611	Valid
Y12	0,694	Valid
Y13	0,765	Valid
Y14	0,764	Valid
Y15	0,834	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa 15 item pertanyaan mengenai variabel pengelolaan keuangan nagari dikatakan valid karena semua data dengan *corrected item total correlation* diatas 0,361. Pernyataan 1 dengan *corrected item total correlation* 0,416. Pernyataan 2 dengan *corrected item total correlation* 0,364. Pernyataan 3 dengan *corrected item total correlation* 0,834. Pernyataan 4 dengan *corrected item total correlation* 0,788. Pernyataan 5 dengan *corrected item total correlation* 0,730. Pernyataan 6 dengan *corrected item total correlation* 0,834. Pernyataan 7 dengan *corrected item total correlation* 0,594. Pernyataan 8 dengan *corrected item total correlation* 0,480. Pernyataan 9 dengan *corrected item total correlation* 0,804. Pernyataan 10 dengan *corrected item total correlation* 0,736. Pernyataan 11 dengan *corrected item total correlation* 0,611. Pernyataan 12 dengan *corrected item total correlation* 0,694. Pernyataan 13 dengan *corrected item total correlation* 0,765. Pernyataan 14 dengan *corrected item total correlation* 0,764. Pernyataan 15 dengan *corrected item total correlation* 0,834

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil. Untuk uji reabilitas digunakan program SPSS versi 16, dengan uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Croanbach's Alpha*. Batas reliabilitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,7.

Uji reliabilitas telah dilakukan terhadap 30 orang responden melalui uji coba angket penelitian dari masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut:

a) Variable disiplin kerja

Tabel 6 . Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6

Sumber : Hasil Pengelohan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* adalah 0,899 atau nilai tersebut diatas 0,70.

b) Variable pengelolaan keuangan nagari

Tabel 7 . Uji Reliabilitas Variable pengelolaan Keuangan Nagari

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	15

Sumber : Hasil Pengelohan Data Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan mengenai variabel pengelolaan keuangan nagari dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,935 atau nilai tersebut diatas 0,70.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu cara untuk menemukan dan menafsirkan data sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan data, penyusunan data, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran kemampuan perangkat nagari. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden melalui angket dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Verifikasi data, yaitu memeriksa kembali angket yang telah diisi responden untuk memastikan apakah semuanya sudah dijawab dengan lengkap.
- b. Mentabulasikan dengan cara menghitung frekuensi dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh responden.
- c. Menghitung rata-rata tiap indikator variabel.

Untuk menghitung rata-rata skor item menggunakan rumus;

$$\text{Mean} = \frac{(4 \times \text{SS}) + (3 \times \text{S}) + (2 \times \text{TS}) + (1 \times \text{STS})}{N}$$

Dimana;

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

Selanjutnya, untuk menentukan kategori rata-rata jawaban responden digunakan kategori sebagai berikut:

- a. Jika rata-rata jawaban responden berada pada rentang 81% - 100% kategori jawaban termasuk sangat tinggi.
- b. Jika rata-rata jawaban responden berada pada rentang 61% - 80% kategori jawaban termasuk tinggi.
- c. Jika rata-rata jawaban responden berada pada rentang 41% - 60% kategori jawaban termasuk cukup atau sedang.
- d. Jika rata-rata jawaban responden berada pada rentang 21% - 40% kategori jawaban termasuk rendah.
- e. Jika rata-rata jawaban responden berada pada rentang 00% - 20% kategori jawaban termasuk sangat rendah.(Hadi, 2004)

Apabila hasil analisis data berada di atas rata-rata maka dikategorikan disiplin kerjanya tinggi dan apabila hasil analisis data berada di bawah rata-rata maka dikategorikan disiplin kerjanya rendah rendah.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan benar menunjukkan pengaruh yang signifikan dan representatif. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Menurut Getut (2016) Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang normal ataukah tidak. Kenormalan data dapat dilihat dari nilai residualnya.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.

b. Uji Linearitas

Untuk mencari persamaan garis regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan uji linearitas. Pengujian linearitas melihat penyebaran titik jika mengikuti garis lurus diagonal maka memenuhi syarat linearitas dan dapat digunakan dalam model regresi. Uji Linearitas dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Programme for Social Science*) versi 16.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan kondisi di mana dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi. Munculnya multikolinearitas dapat diindikasikan dari nilai VIF yang merupakan simpangan baku kuadrat dan digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas. Nilai VIF yang melebihi 10

menunjukkan gejala multikolinearitas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16.

e. Uji Autokorelasi

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi persamaan model regresi adalah bebas autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi pada penelitian ini digunakan Uji *Durbin–Watson* (DW- Test). Model regresi dinyatakan bebas autokorelasi jika mempunyai angka D-W di antara -2 dan +2.

4. Uji Regresi

a. Regresi Linier Berganda

Data yang terkumpul dari hasil penelitian kemudian juga diolah dengan menggunakan rumus *Regresi Linear Berganda*. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila jumlah variabel independennya minimal dua.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji T dalam regresi adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan kriteria, jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0.05 \leq \text{Sig.}$), H_0 diterima (H_a ditolak) artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas lebih besar dari pada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0.05 \geq \text{Sig.}$), H_0 ditolak (H_a diterima) artinya signifikan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel aturan kerja dan etika kerja perangkat nagari berpengaruh secara signifikan pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Gambaran Umum Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua

a. Kecamatan Banuhampu

Terletak antara 77° - 021' Lintang Selatan dan 100 22' - 100 25 'Bujur Timur.

Luas Kecamatan Banuhampu 28,45 km² yang terbagi ke dalam 7 kenagarian yaitu;

- 1) Nagari Taluak IV Suku dengan luas wilayah 11,98% terdiri atas 3 jorong, Jambu Aia, Kapeh Panji dan Taluak IV Suku;
- 2) Nagari Padang Lua dengan luas wilayah 12,02% terdiri atas 3 jorong yaitu Padang Lua I, Padang Lua II, Salimpariak;
- 3) Nagari Ladang Laweh dengan luas wilayah 15,57% terdiri dari 4 jorong yaitu, Bangkaweh, Ladang Laweh, Parabek, Parik Lintang;
- 4) Nagari Kubang Putih dengan luas wilayah 18,34% terdiri dari 14 jorong yaitu Aia Kaciak, Balai Bagamba, Bulaan Kamba, Gurun Aua, Kalumpang, Kampuang Nan Limo, Kampuang Pili, Koto Baru, Kubu Katapiang, Kuruak Pakan Ahad, Lukok, Lurah Surau Baranjuang, Mato Jariang, Pincuran Landai;
- 5) Nagari Cingkariang dengan luas wilayah 17,81% terdiri dari 6 jorong yaitu Andaleh, Cingkariang, Sungai Buluah, *Sungai* Landai, Tanah Bairiang dan Baringin;

- 6) Nagari Pakan Sinayan dengan luas wilayah 18,31% terdiri dari 10 jorong yaitu Tiagan, Tabek Sarikan, Lading Lungguak Batu, Surau Baru, Kubu Anau, Kandang Jilatang, Cupak, Kalampaian, Tobo Lading, dan Dalam Koto.
- 7) Nagari Sungai Tanang dengan luas wilayah 5,97% terdiri dari 3 jorong yaitu Pandan Gadang, Sungai Tanang Gadang, dan Sungai Tanang Ketek.

Kecamatan Banuhampu memiliki jumlah penduduk sebanyak 40.271 jiwa yang terbagi atas beberapa nagari yaitu Pakan Sinayan sebanyak 5.145 jiwa, Sungai Tanang sebanyak 2.031 jiwa, Padang Lua 7.098 jiwa, Cingkariang 5184 jiwa, Ladang Laweh 6.229 jiwa, Taluak Iv Suku 6.108 jiwa, Kubang Putiah 8.476 jiwa.

Kecamatan banuhampu memiliki batas wilayah:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Birgo Kota Bukittinggi
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Nagari Batagak Sungai Pua
- 3) Sebelah selatan Selatan berbatasan dengan Nagari Sariak Kecamatan Sungai Pua
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Guguak Kecamatan IV Kot

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan, Kecamatan memiliki Visi dan Misi yaitu

1) Visi

“Prima Dalam Pelayanan Dan Terdepan Dalam Pembangunan Menuju Masyarakat Yang Mandiri Berprestasi Dan Madani Yang Mengandung Nilai-Nilai Agamis, Lestari Mandiri Dan Indah”

2) Misi

- a) Mewujudkan peningkatkan ketakwaan dan keruknan umat beragama sesuai dengan falsafah Minangkabau, “Adat Basandi Syarak Syarak Basand Kitabullah”
- b) Mewujudkan kualitas sumber daya manusia baik aparatur pemerintah daerah maupun masyarakat yang berakhlak mulia dan memiliki semangat kerjasama serta profesional.
- c) Muwujudkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
- d) Mewjudkan peran nagari sebagai pemerintahan terdepan dan pusat pertumbuhan pembangunan sesuai ekonomi daerah.
- e) Menjadikan sarana dan prasarana perekonomian dalam menunjang lancarnya aktifitas usaha produktif masyarakat.
- f) Mewujudkan peningkatan ketentraman dan ketertiban agar terwujudnya supremasi hukum yang berlandaskan kepada keadilan dan kebenaran.
- g) Mewujudkan peningkatan penerimaan pendapatan asli daerah.
- h) Mewujudkan peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat.

b. Kecamatan Sungai Pua

Kecamatan Sungai Pua berada di kawasan pegunungan, pada kaki gunung merapi dan gunung singgalang. Terdapat 10 jorong dari 28 jorong yang kondisi wilayah lebih curam/ mendaki. Meskipun demikian kondisi jalan yang ditempuh masyarakat di 9 jorong yang topografinya memiliki kemiringan tersebut sudah dalam kondisi jalan aspal diperkeras

Luas dari Kecamatan Sungai Pua adalah 44,29 km² yang terbagi dalam beberapa kenagarian yaitu

- 1) Nagari Sungai Pua memiliki luas wilayah 38,15% terdiri dari 5 jorong yaitu Kapalo Koto, V Kampuang, Tangah Koto, V Suku, dan Galuang.,
- 2) Nagari Sariak memiliki luas wilayah 25,76% terdiri dari 7 jorong yaitu, Pandam, Suntiang, Pasa Kubang Tabek, Dadok, Baruah Mudiak, Lukok, dan Sariak Ateh.
- 3) Nagari Batu Palano memiliki luas wilayah 7,83% terdiri dari 5 jorong yaitu Giriang-Giriang, Simpang Tigo, Padang Tarok, Simpang Ampek, dan Aceh Baru.
- 4) Nagari Padang Laweh memiliki luas wilayah 6,07% terdiri dari 4 jorong yaitu Kubu, Tapat, Batu Gadang dan Talao.
- 5) Nagari Batagak memiliki luas wilayah 22,20% terdiri dari 7 jorong yaitu, Simpang, Sawah Liek, Padang Kudo, Batagak, Sungai Buluh, Sawah Landek, dan Sawah Rakan.

Jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Sungai Pua pada tahun 2016 tercatat sebanyak, 24.392 jiwa, terbagi atas 5 nagari yaitu Batu Palano sebanyak 2.978 jiwa, Padang Laweh sebanyak 3.647 jiwa, Batagak sebanyak 3.541 jiwa, Sariak sebanyak 2120 jiwa, dan Sungai Pua sebanyak 12.106 jiwa.

Batas wilayah kecamatan Sungai Pua:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bahampu
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Canduang
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tanah Datar
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Iv Koto

Visi Misi Kecamatan Sungai Pua dalam melaksanakan pemerintahan nagari di Kecamatan Sungai Pua adalah sebagai berikut :

1) Visi

“Mewujudkan masyarakat madani, sejahtera dan tegaknya nilai-nilai adat serta professional dalam pelayanan”.

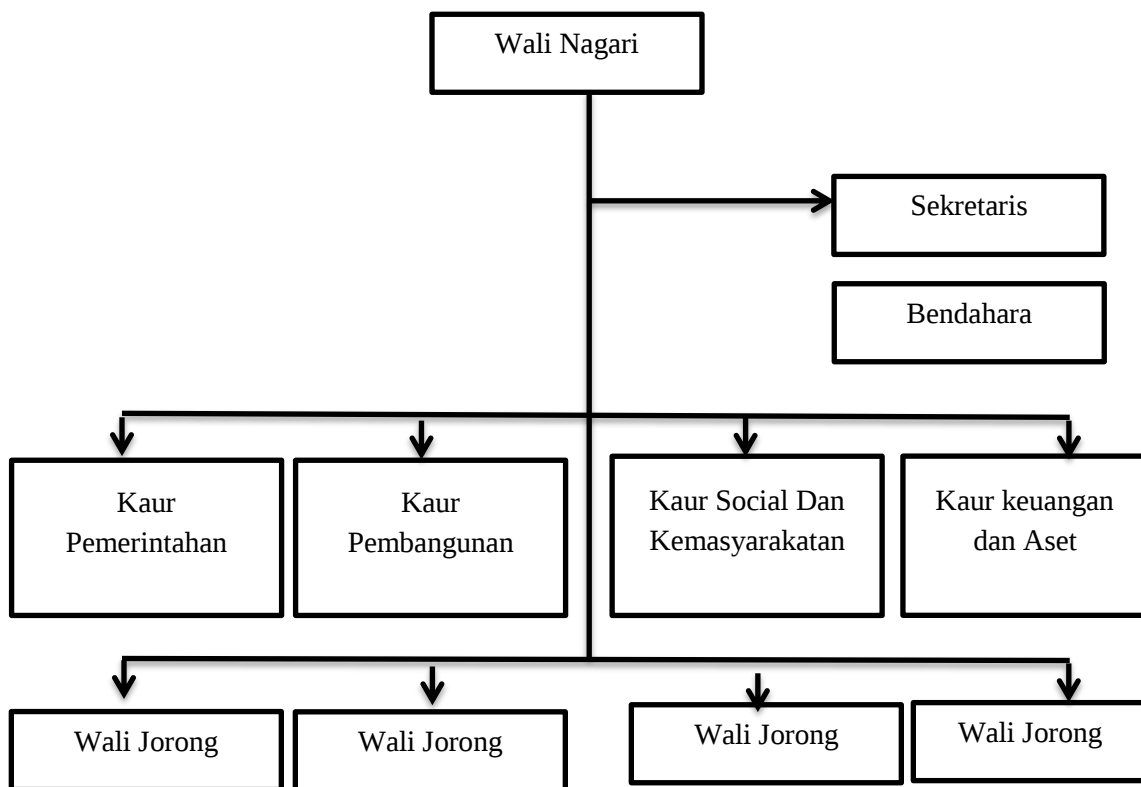
2) Misi

- a) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama sesuai dengan syariat islam
- b) Meningkatkan kualitas aparatur yang bersih dan berwibawa dalam pelayanan kepada masyarakat
- c) Mewujudkan keamanan dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat
- d) Meningkatkan peran serta pemerintah nagari dan lembaga nagari terhadap pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
- e) Meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai adat dan budaya.

2. Struktur Organisasi Pemerintahan Nagari

Penyelenggara pemerintahan nagari terdiri dari wali nagari dan perangkat nagari, dimana perangkat nagari terdiri dari Sekretaris Nagari dan Perangkat Nagari Lainnya yang terdiri dari Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Social, dan Kemasyarakatan, Kepala Urusan Keuangan Dan Asset, Bendahara dan Wali Jorong. Secara lebih rinci dapat dilihat pada gambar diwah ini.

Gambar 2. Struktur Pemerintahan Nagari



Sumber : Perda Kabupaten Agam no 12 tahun 2007

B. Profil Responden

Responden penelitian ini adalah perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Responden diambil dari semua nagari yang ada di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Penelitian ini telah dilakukan terhadap 61 orang responden yang berada di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua dengan gambaran karakteristik sebagai berikut.

1. Umur

Umur responden dalam penelitian ini diklasifikasikan kepada 5 kategori, yaitu 1) 20-30 tahun, 2) 31-40 tahun, 3) 41-50 tahun, 4) 51-60 tahun, 5) 61-70 tahun. Seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Profil Responden Menurut Klasifikasi Umur

Umur	F	%
20-30 tahun	33	54,1%
31-40 tahun	15	24,6%
41-50 tahun	7	11,5%
51-60 tahun	6	9,8%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Dari Tabel 8, dilihat dari segi umur, responden perangkat nagari yang terbanyak berada pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 33 orang (54,1%), kelompok umur 31-40 sebanyak 15 orang (24,6%), kelompok umur 41-50 sebanyak 7 orang (9,8%) sedangkan kelompok umur 51-60 hanya 6 orang (9,8%).

2. Jenis Kelamin

Dari aspek jenis kelamin, responden penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 9 . Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	F	%
Laki-laki	23	37,7%
Perempuan	38	62,3%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Menurut Tabel 9 data penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa responden perangkat nagari laki-laki lebih sedikit dibandingkan jumlah responden perempuan yaitu laki-laki ada sebanyak 23 orang (37,7%) dan responden perempuan sebanyak 38 orang (62,3%).

3. Status Perkawinan

Dari aspek status perkawinan, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Profil Responden Menurut Status Perkawinan

Status	F	%
Kawin	36	59,0%
Belum kawin	24	39,3%
Duda/janda	1	1,6%
Total	61	100%

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 10 di atas terlihat bahwa sebanyak 36 orang (59,0%) perangkat nagari sudah berumah tangga atau berstatus kawin. Sebanyak 24 orang (39,3%) belum kawin, dan sudah menduda atau menjanda sebanyak 1 orang (1,6%).

4. Pendidikan Terakhir

Dari aspek pendidikan terakhir, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 11. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	F	%
SMP	2	3,3%
SMU	20	32,8%
Akademi/Diploma	12	19,7%
S1	26	42,6%
S2	1	1,6%
Total	61	100%

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa responden menurut kelompok pendidikan terakhir adalah tamatan SMP 2 orang (3,3%), SMU 20 orang (32,8%), Akademi/Diploma 12 orang (19,7%) dan tamatan S1 26 orang (42,6%). Semetara tamatan S2 1 orang (1,6%).

5. Jabatan

Dari aspek jabatan, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Jabatan	F	%
Sekretaris	10	16,4%
Kaur pemerintahan	10	16,4%
Kaur perencanaan	10	16,6%
Kaur social kemasyarakatan	10	16,6%
Kaur keuangan	10	16,6%
Bendahara	11	18,4%
Total	61	100%

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa responden sekretaris sebanyak 10 orang (16,4%), kaur pemerintahan 10 orang (16,4%), kaur perencanaan sebanyak 10 orang (16,4%) kaur social kemasyarakatan 10 orang (16,4%), kaur keuangan 10 orang (16,4%) , bendahara 11 orang (18,0%).

6. Pendapatan Bersih

Dari aspek pendapatan bersih, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Profil Responden Menurut Pendapatan Bersih

Pendapatan	F	%
Tidak mencukupi	15	24,6%
Kurang mencukupi	33	54,1%
Mencukupi	13	21,3%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Data Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (24,6%) responden memperoleh pendapatan bersih yang tidak mencukupi. Selanjutnya 33 orang (54,1%) dari mereka mengaku memperoleh pendapatan bersih yang kurang mencukupi, sedangkan responden yang memperoleh pendapatan bersih mencukupi hanya 13 orang (21,3%).

7. Masa Kerja

Dari aspek masa kerja, responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Profil Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja	F	%
<5 tahun	29	47,5%
6-10 tahun	15	24,6%
11-15 tahun	2	3,3%
16-20 tahun	4	6,6%
>26 tahun	11	18,0%
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 14 terlihat bahwa perangkat nagari yang telah bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang (47,5%), kemudian yang telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 15 orang (24,6%) , sedangkan yang telah bekerja selama 11-15 tahun ada sebanyak 2 orang (3,3%), yang bekerja 16-20 tahun ada sebanyak 4 orang (6,6%), dan lebih dari 26 tahun sebanyak 11 orang (18,0%).

C. Temuan khusus
1. Deskripsi variable
a. Aturan kerja

Mean jawaban variable aturan kerja pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Deskripsi Variable Aturan Kerja

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Tingkat kehadiran saya dalam bekerja sangat tinggi	61	3,23/80,74%	17/28%	44/72%
Saya termasuk orang yang selalu mematuhi ketentuan jam di kantor	61	3,08/77,05%	10/16%	51/84%
Setiap pekerjaan yang di tetapkan oleh atas selalu saya lakukan dengan baik	61	3,25/81,15%	17/28%	44/72%
Rata-rata variable aturan kerja	61	3,19/79,64%	23/38%	38/62%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan Tabel 15 diatas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR variable aturan kerja perangkat nagari berada pada kategori “Tinggi” (79,64%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa perangkat nagari yang mematuhi aturan kerja berada di bawah rata-rata (mean), lebih besar dibanding mereka yang mematuhi aturan kerja di atas rata-rata (mean), dengan perbandingan 62%:38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perangkat nagari yang mematuhi aturan kerja masih tergolong rendah dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

b. Etika kerja

Tabel 16. Deskripsi Variable Etika Kerja

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Saya termasuk orang yang selalu menghargai rekan kerja dan atasan	61	3,34/83,61%	21/34%	40/66%
Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap pelaksanaan pekerjaan	61	3,49/87,30%	31/51%	30/49%
Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab	61	3,33/83,20%	23/38%	38/62%
Rata-rata variable etika kerja	61	3,39/84,70%	23/38%	38/62%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan Tabel 16 diatas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR variable etika kerja perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (84,70%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa perangkat nagari yang mengikuti etika kerja berada di bawah rata-rata (mean) lebih besar dibanding mereka yang mengikuti etika kerja diatas rata-rata (mean) dengan perbandingan 62%:38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perangkat nagari yang mengikuti etika kerja masih tergolong rendah dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

c. Disiplin kerja

Tabel 17. Deskripsi Variable Disiplin Kerja

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Aturan kerja	61	3,19/79,64%	23/37,70%	38/62,29%
Etika kerja	61	3,39/84,70%	23/37,70%	38/62,29%
Rata-rata variable disiplin kerja	61	3,29/82,17%	28/46%	33/54%

Sumber : hasil penelitian 2018(data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR disiplin kerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (82,17%). Jika dilihat lebih rinci, maka variable aturan kerja perangkat nagari berada pada kategori “Tinggi” (79,64%), etika kerja berada pada kategori “Sangat Tinggi” (84,70%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa perangkat nagari yang disiplin kerja berada dibawah rata-rata lebih besar dibanding mereka yang disipin kerja diatas rata-rata dengan perbandingan 54%:46%. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua masih tergolong rendah.

d. Kinerja pengelolaan keuangan nagari

1) Transparansi

Tabel 18. Deskripsi Variable transparansi

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Saya selalu mensosialisasikan dan mempublikasikan program dan kebijakan pengelolaan keuangan nagari kepada masyarakat nagari	61	3,38/84,43%	25/41%	36/59%
Tujuan pengelolaan keuangan nagari telah tertera jelas dalam program nagari	61	3,48/86,89%	29/48%	32/52%
Informasi yang disajikan dalam laporan pertanggungjawaban keuangan nagari telah mengungkapkan seluruh informasi yang diperlukan	61	3,36/84,02%	25/41%	36/59%
Informasi mengenai laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan nagari telah tersedia untuk umum	61	3,30/82,38%	24/39%	37/61%
Media yang digunakan sebagai penyebarluasan informasi pengelolaan keuangan nagari dan sosialisasinya telah memadai dan bisa diakses secara terbuka oleh umum	61	3,11/77,87%	19/31%	42/69%
Rata-rata	61	3,32/83,11%	28/46%	33/54%

Sumber : hasil penelitian 2018(data diolah)

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR aspek transparansi perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (83,11%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat transparansi perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang berada dibawah rata-rata (mean) lebih besar persentasenya dibandingkan dengan transparansi perangkat nagari yang berada di atas rata-rata (mean) dengan perbandingan 54%:46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat transparansi perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

2) Akuntabilitas

Tabel 19. Deskripsi Variable Akuntabilitas

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Isi laporan pengelolaan keuangan nagari yang disampaikan telah susai dengan peraturan yang ada	61	3,51/87,70%	31/51%	30/49%
Hasil pengelolaan keuangan nagari disajikan dalam Laporan Pertanggungjawaban (LPJ)	61	3,48/86,89%	29/48%	32/52%
Laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari secara berkala disampaikan kepada masyarakat, perangkat nagari, maupun instansi yang terkait.	61	3,41/85,25%	27/44%	34/56%
Laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari selalu disampaikan tepat waktu	61	3,20/79,92%	18/30%	43/70%
Rata-rata	61	3,40/84,94%	29/48%	32/52%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan Tabel 19 di atas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR aspek akuntabilitas perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (84,94%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat akuntabilitas perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang berada dibawah rata-rata (mean) lebih besar persentasenya dibandingkan dengan akuntabilitas perangkat nagari

yang berada di atas rata-rata (mean) dengan perbandingan 52% : 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan sungai pua masih tergolong rendah.

3) Partisipasi

Tabel 20. Deskripsi Variable partisipasi

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
BPRN, tokoh masyarakat, perangkat nagari serta masyarakat nagari selalu dilibatkan dalam pengelolaan keuangan nagari	61	3,26/81,56%	22/36%	39/67%
Pengelolaan keuangan nagari telah menampung aspirasi masyarakat nagari	61	3,39/84,84%	26/43%	35/57%
Rata-rata	61	3,33/83,20%	27/44%	34/56%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan Tabel 20 di atas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR aspek partisipasi perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (83,20%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat partisipasi perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang berada dibawah rata-rata (mean) lebih besar persentasenya dibandingkan dengan partisipasi perangkat nagari yang berada di atas rata-rata (mean) dengan perbandingan 56% : 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat partisipasi perangkat nagari dalam

pengelolaan keuangan nagari masih tergolong rendah di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

4) Disiplin dan tertib anggaran

Tabel 21. Deskripsi Variable Disiplin dan Tertib Anggaran

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Pengalokasian anggaran nagari telah mengikuti proses-proses dan prosedur yang berlaku	61	3,44/86,07%	29/48%	32/52%
Anggaran yang diusulkan sudah mencerminkan visi, misi, tujuan, asas pemerintah nagari	61	3,38/84,43%	24/39%	37/61%
Pengelolaan keuangan nagari telah didasarkan atas hukum dan peraturan yang berlaku	61	3,46/86,48%	29/48%	32/52%
Kebijakan pengelolaan keuangan nagari yang dirancang dan ditetapkan telah sesuai dengan realisasi kepentingan masyarakat nagari	61	3,34/83,61%	22/36%	39/64%
Rata-rata	61	3,41/85.14%	29/48%	32/52%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR aspek tertib dan disiplin anggaran perangkat nagari berada pada kategori “Sangat Tinggi” (85,14%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat tertib dan disiplin anggaran perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang berada dibawah rata-rata (mean) lebih besar persentasenya dibandingkan dengan tertib dan disiplin anggaran perangkat nagari yang berada di atas rata-rata (mean) dengan perbandingan 52% : 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat tertib

dan disiplin anggaran perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari masih tergolong rendah di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

5) Kinerja pengelolaan keuangan nagari

Tabel 22. Deskripsi Variable kinerja pengelolaan keuangan nagari

Item pertanyaan	N	Mean/TCR	Kategori mean responden	
			Tinggi	Rendah
Transparansi	61	3,32/83,11%	28/45,90%	33/54,09%
Akuntabilitas	61	3,40/84,94%	29/47,54%	32/52,45%
Partisipatif	61	3,33/83,20%	27/44,26%	34/55,73%
Tertib dan Disiplin Anggaran	61	3,41/85,14%	29/47,54%	32/52,45%
Rata-rata	61	3,37/84,15%	24/39,3%	37/60,65%

Sumber : hasil penelitian 2019(data diolah)

Berdasarkan Tabel 22 di atas dapat dijelaskan bahwa mean/TCR pengelolaan keuangan nagari berada pada kategori “ Sangat Tinggi” (84,15%). Bila dilihat secara lebih rinci, maka aspek transparansi perangkat nagari berada pada kategori “ Sangat Tinggi” (83,11%), akuntabilitas perangkat nagari juga termasuk kategori “ Sangat Tinggi” (84,94%), partisipatif perangkat nagari termasuk kategori “ Sangat Tinggi” (83,20%), dan tertib dan disiplin anggaran berada pada kategori “ Sangat Tinggi” (85,14%). Selanjutnya bila dilihat dari kategori mean responden, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pengelolaan keuangan nagari yang berada di bawah rata-rata (mean) lebih besar persentasenya dibandingkan dengan

pengelolaan keuangan nagari yang berada di atas rata-rata (mean) dengan perbandingan 61% : 39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari masih tergolong rendah di Kecamatan Banuhampu dan sungai Pua.

2. Hasil Regresi

a. Pengaruh Variable Aturan Kerja Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua

Bila dilakukan uji regresi secara parsial sub variabel aturan kerja (X1) terhadap variabel pengelolaan keuangan nagari (Y) maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 23. Hasil Kontribusi (R)
Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.226	.36233	1.419

a. Predictors: (Constant), rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,226, yang artinya pengaruh aturan kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 22,6%. Sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh aturan kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari adalah signifikan dapat dilihat dari tabel anova (F) berikut ini:

Tabel 24. Hasil Uji Anova (F)
Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.432	1	2.432	18.524	.000 ^a
	Residual	7.746	59	.131		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0.000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel aturan kerja berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan nagari. Kemudian untuk menguji signifikansi konstanta (c) maka dilakukan uji T. Dari uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 25. Hasil Uji T
Variabel Aturan Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.837	.359		5.123	.000
	rata rata aturan kerja	.480	.112	.489	4.304	.000

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel aturan kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

b. Pengaruh variable etika kerja terhadap pengelolaa keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua

Bila dilakukan uji regresi secara parsial sub variabel etika kerja (X_2) terhadap variabel pengelolaan keuangan nagari (Y) maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 26 Hasil Kontibusi (R)
Variabel Etika Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.336	.33554	1.563

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat di pahami bahwa, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,336, yang artinya pengaruh etika kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 33,6%. Sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh etika kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari adalah signifikan dapat dilihat dari tabel anova (F) berikut ini:

Tabel 27. Hasil Uji Anova (F)
Variabel etika kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.535	1	3.535	31.398	.000 ^a
	Residual	6.643	59	.113		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0.000, karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan nagari. Kemudian untuk menguji signifikansi konstanta (c) maka dilakukan uji T. Dari uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 28. Hasil Uji T
Variabel Etika Kerja terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.582	.321		4.924	.000
	rata rata etika kerja	.527	.094	.589	5.603	.000

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel etika kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

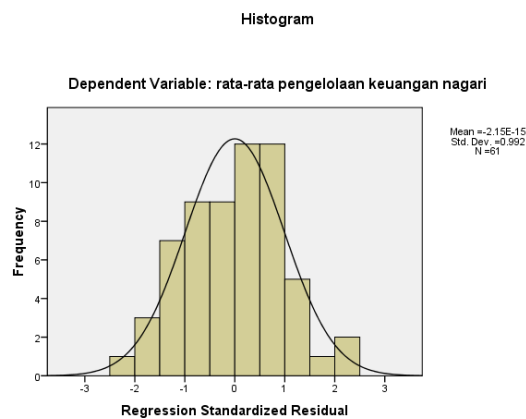
c. Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal.

**Gambar 3 . Hasil Uji Normalitas
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari**



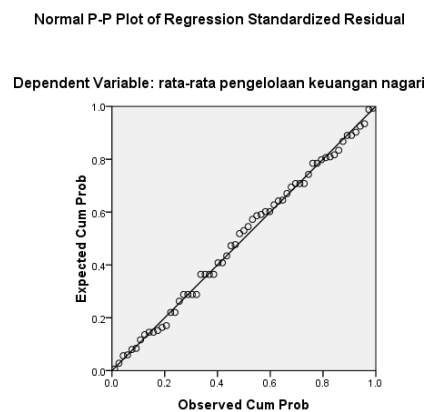
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karna persebaran data membentuk kurva normal.

b) Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah signifikansi yang digunakan sudah benar atau tidak dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4. Hasil Uji Linearitas
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari**



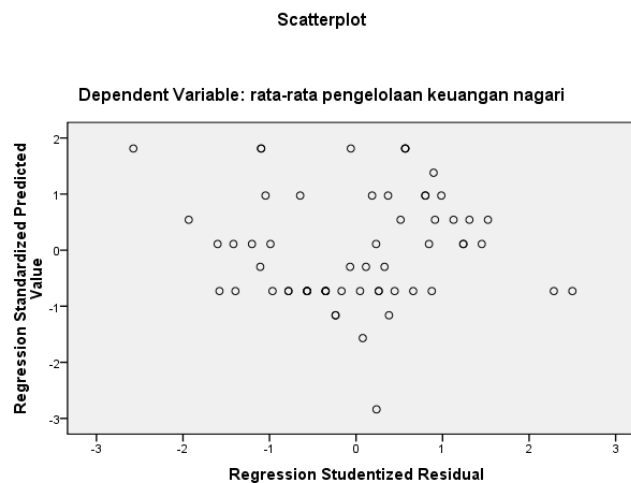
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal atau sepanjang garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrim.

c) Uji heteroskedestisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan lain.

**Gambar 5. Hasil Uji heteroskedostisitas
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari**



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagianbawah angka nol dari sumbu vertical Y serta tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisida.

d) Uji multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menunjukkan adakah hubungan linear yang kuat antara masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Nilai VIF yang melebihi 10 menunjukkan gejala multikoleniaritas. Untuk melihat tingkay koloniaritas, data yang digunakan adalah olahan data hasil regresi berganda. Hasil multikoloniaritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 29. Hasil Uji Multikoloniaritas
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.301	.360		3.616	.001		
rata rata aturan kerja	.209	.127	.213	1.644	.106	.643	1.555
rata rata etika kerja	.413	.116	.462	3.575	.001	.643	1.555

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variable menunjukkan tingkat multikoloniaritas yang rendah. Tingkat ini dilihat dari VIF masing-masing variable lebih kecil dari 10 dan tolerance>0,1. Artinya pengaruh variable disiplin kerja

perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari tidak memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.

e) Uji autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 30. Hasil Uji Autokorelasi
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.355	.33081	1.500

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel diatas , terlihat bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1,500, hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi karena jika nilai Durbin-Waston diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.

2) Uji hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan untuk melakukan uji regresi dan telah diperoleh hasil dimana regresi parsial telah memenuhi uji asumsi klasik, selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi berganda untuk menguji disiplin kerja (X) terhadap kinerja

perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari (Y). untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 31. Hasil kontribusi (R)
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.355	.33081	1.500

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,355, artinya besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari sebesar 35,5%. Sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk memperkuat interpretasi bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari adalah signifikan dapat dilihat dari tabel anova (F) berikut ini:

Tabel 32. Hasil Uji Anova (F)
Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari Terhadap Pengelolaan
Keuangan Nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.831	2	1.915	17.502	.000 ^a
	Residual	6.347	58	.109		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

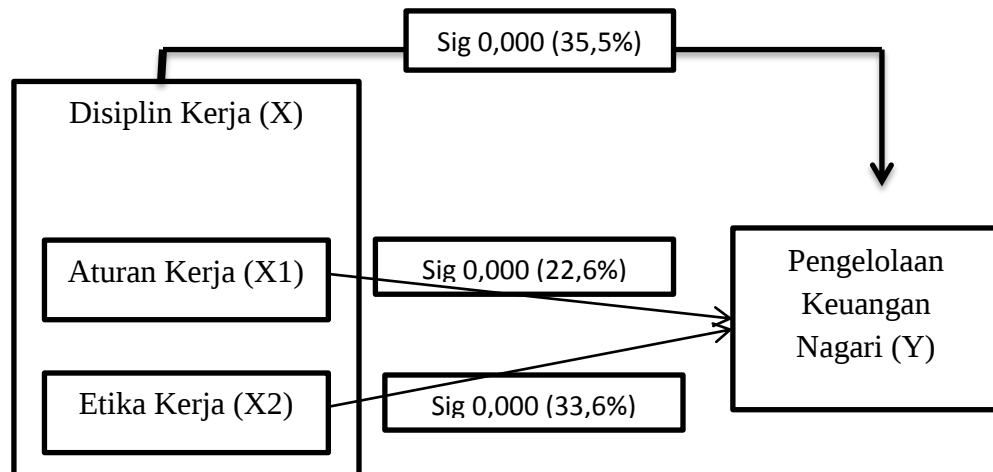
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variable disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari adalah sebesar 0,000, artinya signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variable disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 35,5% bisa dipercaya 100% dan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari.

3) Pengaruh dan Kontribusi X Terhadap Y

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka variable disiplin kerja yang terdiri dari aturan kerja dan etika kerja perangkat nagari secara bersama-sama ataupun secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu

dan Sungai Pua. Pengaruh dan kontribusi variabel X terhadap Y dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 6. Pengaruh Dan Kontribusi Variable X Terhadap Y



D. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan bahwa peneliti memaparkan tentang pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Setelah dilakukan penelitian dan telah dilanjutkan dengan menganalisa data dari analisis data yang telah dilakukan membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama disiplin kerja perangkat nagari memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua dengan nilai signifikansi semua variable lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 di tolak H_a diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Mailiana (2016) yang menyatakan bahwa factor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dimana Seorang pegawai yang mempunyai tingkat

kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, ia juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai/ karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku, bekerja sesuai prosedur yang ada dan pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori yang dikemukakan Zesbendri dan Aryanti (dalam Putra et al., 2016) bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Juga teori yang dikemukakan Hasibuan (dalam Putra et al, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karna semakin baik disiplin seseorang , maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Dimana dimensi yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan yang dikemukakan oleh Putra et al, (2016) yaitu aturan kerja berpengaruh sebesar 22,6% terkait tingkat kehadiran, ketentuan jam kerja, intruksi atasan serta etika kerja berpengaruh sebesar 33,6% terkait tingkah laku, kejujuran dan tanggung jawab. Dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari.

Kemudian hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan Rivai dalam Wariati Nana dkk (2015) bahwa dalam teorinya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi yaitu melalui disiplin diri, karena disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dan hasil penelitiannya terbukti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang disampaikan Amwiarni Sartika (2015) yang menyatakan kedisiplinan pegawai merupakan factor yang sangat penting yang harus dimiliki setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Soetrisno (dalam Amwiarnu Sartika, 2015) juga mengemukakan bahwa ada tiga kedisiplinan yang mempunyai kaitan yang sangat erat yaitu

1. Disiplin waktu termasuk jam mulai kerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai serta penutupan rapat/ seminar dll
2. Disiplin moral Nampak pada pertanggungjawaban serta selesai atau tidaknya suatu pekerjaan.
3. Disiplin administrative , bekerja sesuai aturan yang ditetapkan sebelumnya.

E. Keterbatasan penelitian

1. Peneliti hanya membatasi penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua
2. Dari segi pengisian angket oleh responden, walaupun sudah diupayakan secara teliti dan hati-hati tentunya tidak terlepas dari masih adanya responden yang mengisi angket dengan tidak serius dan asal-asalan
3. Dari segi waktu dan biaya, maka ruang lingkup lokasi penelitian hanya di batasi pada Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh aturan kerja (X1) terhadap pengelolaan keuangan nagari memiliki nilai *Adjust R Square* 0,226 sehingga kontribusi aturan kerja (tingkat kehadiran, ketentuan jam kerja dan intruksi atasan) terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 22,6%, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Wirianti Nana, 2015) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku, serta indikator disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada aturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Dalam hal ini aturan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variable lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Pengaruh etika kerja (X2) terhadap pengelolaan keuangan nagari memiliki nilai *Adjust R Square* 0,336 Sehingga kontribusi etika kerja (tingkah laku, kejujuran dan tanggung jawab) terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 33,6%. Hal ini juga dapat membuktikan teori yang dikemukakan Hasibuan (2010) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma social yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan keuangan nagari. Secara parsial nilai signifikansi variable lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,355 sehingga kontribusinya sebesar 35,5% dan nilai R sebesar 0,613 yang artinya kekuatan variable disiplin kerja terhadap pengelolaan keuangan nagari sebesar 61,3% serta dapat dipercaya 100%. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Zesbendri dan Aryanti (dalam Putra et al., 2016) bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan di atas, ada beberapa saran yang akan penulis rekomendasikan, diantaranya:

1. Dari hasil temuan menunjukan bahwa pengaruh atura kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 22,6%. Sisanya 77,4 % yang belum dimaksimalkan oleh perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Dengan demikian disarankan kepada setiap perangkat nagari agar lebih memahami dan mengikuti aturan kerja yang telah

ditetapkan terkait tingkat kehadiran, bekerja sesuai dengan ketentuan jam kerja dan bekerja sesuai intruksi atasan terutama dalam pengelolaan keuangan nagari demi meningkatkan kinerja perangkat nagari.

2. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 33,6%. Sisanya 66,4% belum dimaksimalkan oleh perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Dengan demikian disarankan kepada setiap perangkat nagari agar lebih meningkatkan dan memperbaiki aspek etika kerja terkait tingkah laku, kejujuran dan tanggungjawab dalam bekerja demi meningkatkan kinerja.
3. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja perangkat nagari terhadap pengelolaan keuangan nagari berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 35,5%. Sisanya 64,5% belum dimaksimalkan oleh perangkat nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. Dengan demikian disarankan kepada setiap perangkat nagari untuk lebih meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari.
4. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki kelemahan tertentu, maka dari itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Referensi Dari Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bandung : Remaja Rosdakarya
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Getut Pramesti. 2016. *Statistika Lengkap secara Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hadi sutrisno .2014.*Metodologi Research 2*.Yogyakarta. Andi Offset
- Hasibuan.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung :Alfabeta
- Syamsir.(2017). “Model Pembinaan Aparatur Pemerintahan Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat”. *Laporan Penelitian*:Universitas Negeri Padang.

Referensi dari jurnal

- Agung Dwi Nugroho Arianto.2013. "Pengaruh Kedisiplinan , Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar".Jural Economia. volume 9, nomor 2 Oktober 2013
- Astadi, Putri.2016.”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Secretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Universias Telkom. Jurnal Manajemen Teori dan TerapanTahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Denny Triasmoko Dkk.2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri". *Jurnal Administrasi Bisnis Jab Vol.12. No 1 Juli 2014*
- Husain, B. A. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper". *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat". *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan*

Perbankan, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>

Mailiana. (2016). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan pasar kota bajarmasin". *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 123–134.

Riana Nova dkk.2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung Batu Malakasari Tekona Waterpark Kabupaten Bandung". *Tourism Scientific Journal*. Volume 2 Nomor 1 Desember 2016.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.1108/eb045146>

Permatasari, J. A., & Mayowan, M. A. M. Y. (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 7–9.

Permatasari, K., Pratiwi, R. N., & Suwondo. (2013). "Otonomi Desa Dalam Pengelolaan Asset Desa". *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1213–1219.

Putera, R. E. (2016). "Pengelolaan Keuangan Daerah Yang Transparan Di Kabupaten Tanah Datar Dalam Melaksanakan Desentralisasi Fiskal". *Sosiohumaniora*, 18(3), 261–269. <https://doi.org/10.2307/638116>

Putra, W. I., Suwendra, W., & Bagia, W. (2016). "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1).

Wirianti Nana dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol 3 no 3 oktober 2018

Sartika Amwiarni.2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Palu. *Ejournal Katalogis*. Volume 3 No 1 Januari 2015

Referensi Dari Peraturan Pemerintah

Undang Undang Dasar 1945

Undang –Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2000 Tentang ketentuan Pokok Pemerintahan Nagari

Perda Kabupaten Agam Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Disiplin Aparatur Pemerintah Nagari

Peraturan Pemerinta Nomor 47 Tahun 2015 Tetang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomr 6 Tahun 201 Tentang Desa

Peratuan Bupati Agam No 17 Tahun 2017 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Perintahan Nagari

Referensi dari internet

Antara sumbar .2016. “2016, Agam Peroleh Dana Desa Rp55,56 Miliar”.
<https://sumbar.antaranews.com/berita/168210/2016-agam-peroleh-dana-desa-rp5556-miliar>. Diakses selasa 19 Januari 2016

Antara sumbar.2017. “agam nilai delapan nagari tentang pengelolaan keuangan nagari”.
[.https://sumbar.antaranews.com/berita/215530/agam-nilai-delapan-nagari-tentang-pengelolaan-keuangan](https://sumbar.antaranews.com/berita/215530/agam-nilai-delapan-nagari-tentang-pengelolaan-keuangan)”. Diakses sabtu 11 November 2017

Antara sumbar .2017. “HPN 2018 - Tim Provinsi Nilai Pengelolaan Dana Desa Nagari Tigo Balai Agam” .
<https://sumbar.antaranews.com/berita/217232/hpn-2018--tim-provinsi-nilai-pengelolaan-dana-desa-nagari-tigo-balai-agam>. Diakses rabu 13 desember 2017

Redaksi sumbar.2018.”pihak kenagarian sungai puar kabupaten agam tidak transparan dalam pengelolaan dana desa
file:///C:/Users/Planet/Downloads/Pihak%20Kanagarian%20Sungai%20Puar%20Kabupaten%20Agam%20Tak%20Transparan%20Dalam%20Pengelolaan%20Dana%20Desa%20%20%20Redaksi%20Sumbar.htm. Diakses 10 april 2018

Sapto Andika.2017. “ratusan nagari di sumbar belum cairkan dana desa”.
<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/11/22/oztewp282-ratusan-nagari-di-sumbar-belum-cairkan-dana-desa>. Diakses Rabu 22 November 2017.republika

ANGKET PENELITIAN

MODEL PEMBINAAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAHAN NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI DI KABUPATEN TANAH DATAR PROVINSI SUMATERA BARAT

A. Identitas Diri

Berilah tanda **checklist** (✓) pada salah satu kotak yang ada sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr/i atau dengan cara **menuliskannya** pada ruangan yang tersedia :

1	Umur	: ☐ 20 – 30 thn ☐ 31 – 40 thn ☐ 41 – 50 thn ☐ 51 – 60 thn ☐ 61 – 70 thn
2.	Jenis Kelamin	: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3.	Status Perkawinan	: ☐ Kawin ☐ Belum Kawin ☐ Duda/Janda
4.	Pendidikan terakhir	: ☐ SD ☐ SMP ☐ SMU ☐ Akademi (Diploma) ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐ Kejuruan ☐ Lain-lain, jelaskan
5.	Jurusan/keahlian (khusus bagi tamatan S1/S2/S3)	:
6.	Jabatan	: ☐ Wali Nagari ☐ Sekretaris Nagari ☐ Ka.Ur..... ☐ Pegawai Tetap/Honorer/Lain-lain
7.	Pendapatan bersih untuk keperluan hidup (Gaji dan selain gaji)	: ☐ Tidak mencukupi ☐ Kurang mencukupi ☐ Mencukupi ☐ Sangat mencukupi
8.	Masa Kerja	: ☐ ≥ 5 thn ☐ 6 – 10 thn ☐ 11 – 15 thn ☐ 16 – 20 thn ☐ 21 – 25 thn ☐ ≥ 26 thn
9.	Kursus yang pernah diikuti	: 1.(..... bulan) 2.(.....bulan) 3.(.....bulan)

Petunjuk pengisian untuk Poin B, C, D, dan E

Nyatakanlah tanggapan Bapak/Ibu/Sdr/i terhadap beberapa pernyataan atau pertanyaan berikut dengan menuliskan salah satu angka dari rentangan 1 sampai 4 pada kolom di sebelah kanan.

pengelolaan Keuangan Nagari

	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Setuju 3	Sangat Setuju 4
1	Saya selalu mensosialisasikan dan mempublikasikan program dan kebijakan pengelolaan keuangan nagari kepada masyarakat nagari			...

2	Tujuan pengelolaan keuangan nagari telah tertera jelas dalam program nagari	...
3	Informasi yang disajikan dalam laporan pertanggungjawaban keuangan nagari telah mengungkapkan seluruh informasi yang diperlukan	...
4	Informasi mengenai laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan nagari telah tersedia untuk umum	...
5	Media yang digunakan sebagai penyebarluasan informasi pengelolaan keuangan nagari dan siosilalisasinya telah memadai dan bisa diakses secara terbuka oleh umum	...
6	Isi laporan pengelolaan keuangan nagari yang disampaikan telah susai dengan peraturan yang ada	...
7	Hasil pengelolaan keuangan nagari disajikan dalam Laporan Pertanggungjawaban (LPJ)	...
8	Laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari secara berkala disampaikan kepada masyarakat, perangkat nagari, maupun instansi yang terkait.	...
9	Laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan nagari selalu disampaikan tepat waktu	...
10	BPRN, tokoh masyarakat, perangkat nagari serta masyarakat nagari selalu dilibatkan dalam pengelolaan keuangan nagari	...
11	Pengelolaan keuangan nagari telah menampung aspirasi masyarakat nagari	...
12	Pengalokasian anggaran nagari telah mengikuti proses-proses dan prosedur yang berlaku	...
13	Anggaran yang diusulkan sudah mencerminkan visi, misi , tujuan, sasaran pemerintah nagari	...
14	Pengelolaan keuangan nagari telah didasarkan atas hukum dan peraturan yang berlaku	...
15	Kebijakan pengelolaan keuangan nagari yang dirancang dan ditetapkan telah sesuai dengan realisasi kepentingan masyarakat nagari	...

Disiplin kerja

1	Tingkat kehadiran saya alam bekerja sangat tinggi	...
2.	Saya termasuk orang yang selalu mematuhi ketentuan jam kerja di kantor	...
3.	Setiap pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan selalu saya lakukan dengan baik	...
4.	Saya termasuk orang yang selalu menghargai rekan kerja dan atasan	...
5.	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap pelaksanaan pekerjaan	...
6.	Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab	...

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Hasil uji validitas dan eabilias disiplin kerja (X)

RELIABILITY

/VARIABLES=kehadiran jamkerja intruksiatasan tingkahlaku kejujuran tanggungjawab

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tingkat kehadiran	16.49	4.121	.545	.834
ketentuan jam kerja	16.64	4.168	.576	.827
intruksi atasan	16.48	3.954	.678	.808
tingkah laku	16.38	4.072	.657	.813
Kejujuran	16.23	3.946	.628	.818
tanggung jawab	16.39	3.676	.671	.810

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Pengelolaan Keuangan Nagari

RELIABILITY

/VARIABLES=sosialisasi tujuan mengungkapkan tersedia peraturan terbuka lpj disampaikan tepat waktu tokoh aspirasi realisasi sasaran

ratadisiplin dasar hukum

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mensosialisasikan program	46.9590	33.349	.330	.935
tujuan tertera jelas	46.8607	32.442	.535	.929
mengungkapkan seluruh informasi	46.9754	30.261	.812	.921
tersedia untuk umum	47.0410	29.871	.782	.922
sesuai dengan peraturan yang ada	46.8279	31.304	.746	.924
terbuka oleh umum	47.2213	29.740	.687	.926
disajikan dalam lpj	46.8607	31.592	.692	.925
disampaikan kepada masyarakat	46.9262	32.029	.541	.929
disampaikan tepat waktu	47.1393	30.820	.687	.925
tokoh selalu dilibatkan	47.0738	30.595	.685	.925
menampung aspirasi	46.9426	31.153	.693	.925
realisasi anggaran	46.9918	31.062	.777	.923
yang diusulkan sesuai sasaran	46.9590	31.410	.698	.925
rata-rata disiplin kerja	47.0492	32.914	.597	.928

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mensosialisasikan program	46.9590	33.349	.330	.935
tujuan tertera jelas	46.8607	32.442	.535	.929
mengungkapkan seluruh informasi	46.9754	30.261	.812	.921
tersedia untuk umum	47.0410	29.871	.782	.922
sesuai dengan peraturan yang ada	46.8279	31.304	.746	.924
terbuka oleh umum	47.2213	29.740	.687	.926
disajikan dalam lpj	46.8607	31.592	.692	.925
disampaikan kepada masyaakat	46.9262	32.029	.541	.929
disampaikan tepat waktu	47.1393	30.820	.687	.925
tokoh selalu dilibatkan	47.0738	30.595	.685	.925
menampung aspirasi	46.9426	31.153	.693	.925
realisasi anggaran	46.9918	31.062	.777	.923
yang diusulkan sesuai sasaran	46.9590	31.410	.698	.925
rata-rata disisplin kerja	47.0492	32.914	.597	.928
didasarkan atas hukum	46.8770	31.090	.736	.924

KARAKTERISTIK RESPONDEN

umur

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	33	54.1	54.1	54.1
	31-40 tahun	15	24.6	24.6	78.7
	41-50 tahun	7	11.5	11.5	90.2
	51-60 tahun	6	9.8	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	37.7	37.7	37.7
	Perempua n	38	62.3	62.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

status perawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	36	59.0	59.0	59.0
	belum kawin	24	39.3	39.3	98.4
	duda/janda	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	smp	2	3.3	3.3	3.3
	smu	20	32.8	32.8	36.1
	akadem	12	19.7	19.7	55.7
	i				
	s1	26	42.6	42.6	98.4
	s2	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretaris	10	16.4	16.4	16.4
	kaur pemerintahan	10	16.4	16.4	32.8
	kaur perencanaan dan pembangunan	10	16.4	16.4	49.2
	kaur sosial kemasyarakatan	10	16.4	16.4	65.6
	kaur keuangan	10	16.4	16.4	82.0
	Bendahara	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	29	47.5	47.5	47.5
	6-10 tahun	15	24.6	24.6	72.1
	11-15 tahun	2	3.3	3.3	75.4
	16-20 tahun	4	6.6	6.6	82.0
	>26 tahun	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

pendapatan bersih

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak mencukupi	15	24.6	24.6	24.6
	kurang mencukupi	33	54.1	54.1	78.7
	Mencukupi	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABLE ATURAN KERJA

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT rtapkn
/METHOD=ENTER rata1
/RESIDUALS DURBIN.
    
```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.226	.36233	1.419

a. Predictors: (Constant), rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.432	1	2.432	18.524	.000 ^a
	Residual	7.746	59	.131		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.837	.359		5.123	.000
	rata rata aturan kerja	.480	.112	.489	4.304	.000

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABLE ETIKA KERJA

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT rtapkn

/METHOD=ENTER rata2

/RESIDUALS DURBIN.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.336	.33554	1.563

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.535	1	3.535	31.398	.000 ^a
	Residual	6.643	59	.113		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

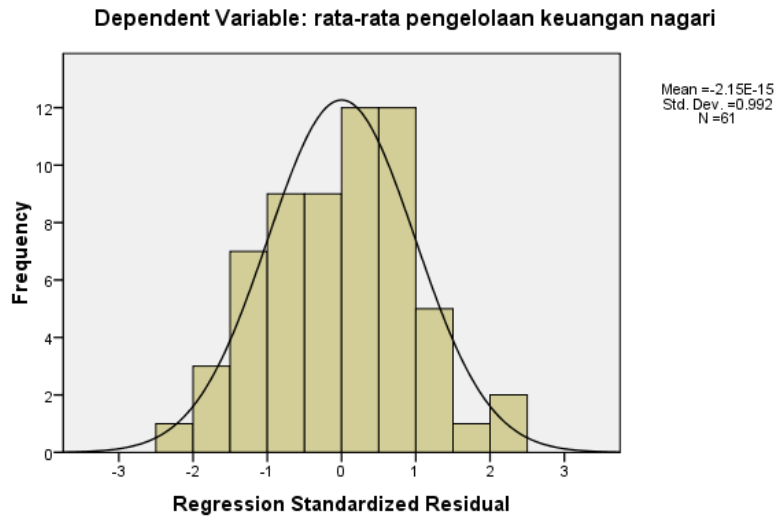
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.582	.321		4.924	.000
	rata rata etika kerja	.527	.094	.589	5.603	.000

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

HASIL UJI NORMALITAS DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA

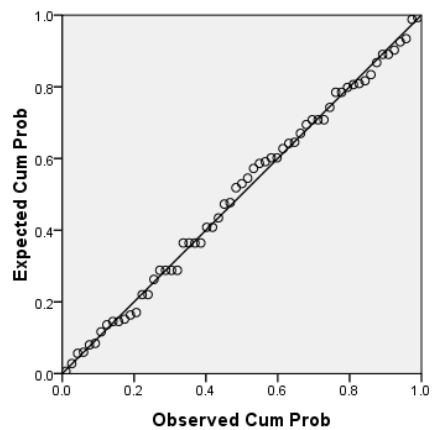
Histogram



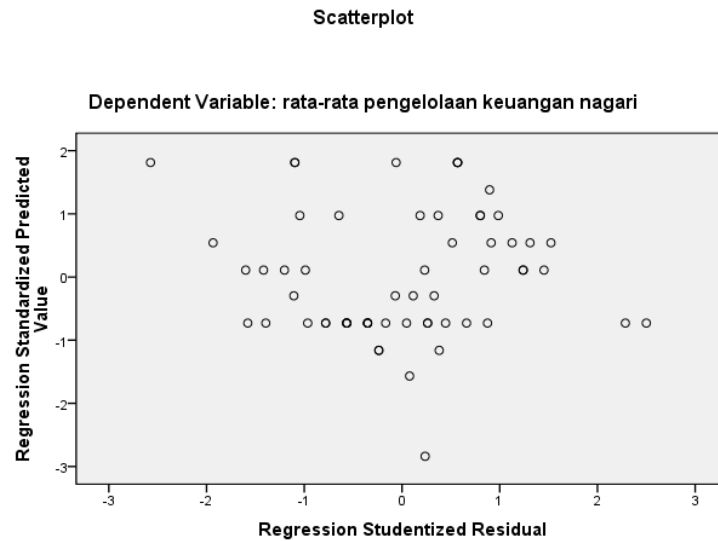
HASIL UJI LINEARITAS DATA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari



HASIL UJI HETEROSKEDESTISITAS



HASIL UJI MULTIKOLONIARITAS

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.301	.360		3.616	.001		
	rata rata aturan kerja	.209	.127	.213	1.644	.106	.643	1.555
	rata rata etika kerja	.413	.116	.462	3.575	.001	.643	1.555

a. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.355	.33081	1.500

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABLE DISIPLIN KERJA

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT rtapkn
/METHOD=ENTER rata1 rata2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.355	.33081	1.500

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.831	2	1.915	17.502	.000 ^a
	Residual	6.347	58	.109		
	Total	10.178	60			

a. Predictors: (Constant), rata rata etika kerja, rata rata aturan kerja

b. Dependent Variable: rata-rata pengelolaan keuangan nagari



**PEMERINTAH KABUPATEN AGAM
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN KETENAGAKERJAAN**

Jl. Veteran No. 1. Telp : (0752) 66534, Padang Baru – LubukBasung, Kode Pos. 26415
<http://www.ptsp.agamkab.go.id> E-mail : dpmpstpnakeragam@gmail.com
Sms Center 085329085225



IZIN PENELITIAN

Nomor : 114/Perizinan/PNL/2018

Setelah mempelajari Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam Nomor B.070/79/KES.BKP/2018 tanggal 6 Agustus 2018 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan Izin Penelitiandi Kabupaten Agam, yang dilakukan oleh :

Nama	: Rahmi Yanti
Tempat / Tanggal Lahir	: Padang Luar / 20 Desember 1996
Pekerjaan	: Mahasiswi
Alamat	: Jorong Cingkariang, Nagari Cingkariang, Kecamatan Banuhampu
Nomor Kartu Identitas	: 1306066012960003
Lokasi Kegiatan	: Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua
Waktu Kegiatan	: 6 Agustus 2018 s/d 31 Oktober 2018
Anggota	:
Judul Kegiatan	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan Izin Penelitian.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud kegiatan yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan penelitian, serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah/wilayah penelitiannya kepada pemerintah setempat.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dengan menghormati adat dan kebijaksanaan pada masyarakat setempat.
4. Mengirimkan laporan hasil kegiatan sebanyak 1 (satu) eksemplar, masing-masing untuk Bupati agam Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Ketenagakerjaan Kabupaten Agam dan Camat/Instansi yang bersangkutan.
5. Bilamana terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas maka izin penelitian ini dicabut.

Lubuk Basung, 6 Agustus 2018

An. BUPATI AGAM
Kepala



Tembusan Yth :

1. Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Agam di Lubuk Basung.
2. Camat Banuhampu di Sungai Buluah.
3. Camat Sungai Pua di Sariak.
4. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, di Padang
5. Walinagari yang bersangkutan di Tempat.
6. Yang bersangkutan di Tempat.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Prof. Dr. Hamka, Kampus UNP Air Tawar, Padang 25171
Telp. (0751) 7055671 Fax (0751) 7055671
e-mail: info@fis.unp.ac.id Web: http://fis.unp.ac.id

Nomor : 2330/UN35.6/LT/2018

15 Mei 2018

Hal : Izin penelitian

Yth. Kepala Kantor Kesbangpol
Kabupaten Agam
di
Lubuk Basung

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang tersebut di bawah ini :

No.	Nama	BP/NIM	Prodi	Jenjang Program
1.	Rahmi Yanti	2015/15042064	Ilmu Administrasi Negara	S1

kami mohon bantuan Saudara memberi izin kepada mahasiswa tersebut di atas, untuk melakukan penelitian di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua pada bulan Mei s.d Oktober 2018.

Judul Skripsi *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua"*.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Saudara diaturkan terima kasih.



Drs. Suryanef, M. Si
NIP. 19640606 199103 1006

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
3. Yang bersangkutan.
4. Arsip.

BIODATA PENULIS

I. DATA DIRI

Nama : Rahmi Yanti
Tempat/Tanggal Lahir : Pd Luar, 20 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Mahasiswi
Email : Rahmiyanti888@Gmail.Com
Nama Ayah : Zulkifli
Nama Ibu : Ernawati
Alamat :Jorong Cingkariang, Nagari Cingkariang,
Kecamatan Banuhampu Kabupaten Agam
Alamat Di Padang :Jln. Polonia no. 9 Air Tawar Timur Kecamatan
Padang Utara
No Telp/Hp : 081363331127

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN 13 CINGKARIANG
SLTP : MTSN KUBANG PUTIAH
SLTA : SMA NEGERI 1 BANUHAMPU

III. TUGAS AKHIR SKRIPSI

Judul :Pengaruh Disiplin Kerja Perangkat Nagari
Terhadap Pengelolaan Keuangan Nagari di
Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua
Pembimbing : Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D.