

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa maka pemerintah daerah memulai babak baru dalam menyelenggarakan pemerintahannya, dimana desa-desa akan menerima dana yang dialokasikan pemerintah pusat melalui mekanisme transfer kepada Kabupaten/Kota. Berdasarkan alokasi dana tersebut, maka tiap Kabupaten/Kota mengalokasikannya ke pada setiap desa berdasarkan jumlah desa dengan memperhatikan jumlah penduduk (30%), luas wilayah (20%), dan angka kemiskinan (50%). Pemberian dana desa tersebut bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat desa (www.bpkp.go.id).

Memasuki akhir tahun 2017, artinya program dana desa sudah berjalan hampir selama 4 tahun, dengan demikian muncul pertanyaan apakah tujuan dari dana desa telah tercapai. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan dana desa adalah dengan kinerja pemerintahan desa. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana kinerja pemerintahan daerah Lubuk Basung dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah, karena jika ingin meningkatkan kinerja, maka juga harus dilakukan peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yang diduga dapat meningkatkan kinerja, antara lain faktor demografi (umur, gender, pendidikan, pengalaman kerja), pelatihan dan pemahaman akuntansi.

Saat ini, di Indonesia terdapat sekitar 73.000 desa dan sekitar 8.000 kelurahan. Dengan adanya dana bantuan dari pemerintah tersebut, tiap desa akan mendapatkan Anggaran Dana Desa berbeda-beda, dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografinya. (www.Kompas.com) Menurut ketua umum Asosiasi Kabupaten Tertinggal (Askati) Mulyadi Jayabaya mengatakan sebanyak 32.000 desa di Indonesia termasuk kategori tertinggal dan pemerintahan pusat terus mengentaskan untuk mengejar ketertinggalan tersebut, karena terdapat sebanyak 57,5 juta penduduk di dalamnya (www.Republika.co.id). Untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat yang bertempat tinggal di desa, tentunya diperlukan pendapatan desa agar tujuan membangun desa tercapai. Salah satu sumber pendapatan desa yang diatur dalam UU Desa adalah Alokasi Dana Desa (ADD).

Pada 15 Januari 2014 yang lalu, pemerintah dalam melakukan tindak lanjut untuk menuntaskan desa yang tertinggal tersebut, maka pemerintah telah diundangkan Undang-undang No.6 Tahun 2014 tentang Desa, para kepala desa gegap gempita menyambut lahirnya undang-undang tentang Desa yang baru. Pada undang-undang tersebut yang mana salah satu isinya dalam pasal 8 UU No.6 Tahun 2014 tentang desa tersebut menyebutkan bahwa “Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang Penyelenggaraan Pemerintah Desa, Pelaksanaan Pembangunan Desa dan Pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat Desa, hak asal usul dan adat istiadat Desa (www.bpn.co.id).

Keistimewaan UU No.6 Tahun 2014 ini dibandingkan undang-undang yang terdahulu mengukir tentang desa. Pertama, jabatan kepala desa diperpanjang

selama 6 tahun, kepala desa juga dapat menjabat paling banyak 3(tiga) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak secara berturut-turut. Kedua, kepala desa dan perangkat desa memperoleh penghasilan tetap setiap bulanya. Ketiga, adanya kewenangan tambahan bagi kepala desa untuk mengatur pendapatan dari desa. Keempat, lembaga desa diberikan kewenangan untuk mengawasi kinerja kepala desa. Kelima, tiap desa akan mendapatkan kucuran dana dari APBN (alokasi dana desa) yang berkisar 1.4 miliar/tahun/desa. Untuk yang terakhir ini menarik di cermati, dimana sebelumnya, desa belum pernah mendapatkan porsi anggaran dari APBN. Alokasi Dana Desa (ADD) merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota paling sedikit 10% (sepuluh persen) setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus. Pasca pasca diundangkannya Undang-undang No.6 Tahun 2014 tentang desa, tapi desa akan mendapatkan ADD berkisar antara Rp. 800 juta sampai Rp 1,4 miliar (www.kompasiana.com). Pemerintah batal mengalokasikan dana desa sebesar Rp 1,4 miliar per desa pada tahun depan. Alokasi sebesar Rp 1,4 miliar baru akan direalisasikan pada 2019. Pemerintah telah merancang untuk meningkatkan alokasi dana desa sebesar menjadi Rp 120 triliun atau Rp 1,4 miliar per desa di 2018. Namun demikian, dalam penyaluran dana ini, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) terus melakukan evaluasi terhadap realisasi dan manfaat dari penyaluran dana desa. Sebab tujuan dari adanya alokasi dana desa adalah untuk mengentaskan kemiskinan, menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat, serta mengatasi ketimpangan layanan publik antar desa. Namun, dari evaluasi yang dilakukan

dalam tiga tahun terakhir, ternyata dana desa ini belum optimal dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut (<http://bisnis.liputan6.com>).

Pemerintah akan mengubah formulasi penyaluran dana desa pada 2018. Perubahan formulasi ini sebagai langkah antisipasi dini terhadap indikasi adanya pelambatan ekonomi di tengah masyarakat. Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Jika sebelumnya faktor pemerataan sangat dominan sebagai pertimbangan pengalokasian dana desa, kini faktor tersebut sedikit berkurang. aspek pemerataan, jumlah penduduk desa, angka kemiskinan desa, luas wilayah desa, tingkat kesulitan geografis desa, hingga aspek status desa menjadi pertimbangan pemerintah dalam distribusi dana desa. Menurutnya, persentase 90% (sembilan puluh persen) aspek pemerataan menjadi faktor pertimbangan utama dalam mendistribusikan dana desa akan diturunkan.

Tahun ini persentase aspek pemerataan diturunkan di angka 77 persen, sedangkan pertimbangan angka kemiskinan desa ditingkatkan. Bisa saja nanti di desa angka kemiskinannya relatif tinggi mendapatkan alokasi dana desa lebih besar dari pada desa yang angka kemiskinannya. Selain formulasi distribusi, pemerintah tengah giat mengintensifkan program padat karya dari dana desa mulai 2018 mencapai 30 persen. Jika ada Rp 60 triliun alokasi dana desa, maka Rp 18 triliun di antaranya digunakan untuk membiayai program padat karya. (<http://bisnis.liputan6.com>).

Kementerian Keuangan (Kemenkeu) akan menaikkan alokasi dana desa sebesar 10 persen pada 2018. Pada 2017, total dana desa yang dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebesar Rp 60 triliun.

Kenaikan alokasi dana desa setiap tahunnya telah sesuai dengan amanat dari Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Kebijakan yang baru akan meningkatkan anggaran dana desa sampai 10 persen dari dan di luar transfer ke daerah sesuai amanat Undang-undang No. 6 Tahun 2014. Dimana terdapat ada dua aspek yang menjadi perhatian pemerintah dalam penyaluran dana desa ini, yaitu pemerataan dan keadilan. Dengan demikian, dana desa ini diharapkan berdampak pada penurunan angka kemiskinan dan pemerataan pembangunan infrastruktur. Dana desa yang bersumber dari APBN nanti akan dialokasikan dengan memperhatikan dua aspek, satu secara pemerataan dan kedua aspek keadilan. Karena itu maka pada 2018 nanti porsi antara pemerataan dan keadilan ditunjukkan dengan persentase alokasi dasar, tetapi akan memperbesar bobot dari pada 4 kriteria, jumlah penduduk, jumlah penduduk miskin, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis.

Pemerintah juga akan terus melakukan penyempurnaan alokasi dana desa. Alokasi ini terutama akan ditujukan mulai dari desa sangat tertinggal hingga desa-desa di wilayah perbatasan. Penyempurnaan alokasi dana desa, melalui perubahan formula tadi, dan kebijakan afirmasi, yaitu pada pertama desa sangat tertinggal, dan desa tertinggal, lalu desa yang ada lokasi tertinggal, perbatasan dan kepulauan (<http://bisnis.liputan6.com>).

DPR RI mengesahkan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) 2018. Dengan demikian, disahkan belanja negara tahun 2018 sebesar Rp 2.220,6 triliun, yang terdiri dari belanja pemerintah pusat sebesar Rp 1.454 triliun dan transfer daerah dan dana desa sebesar Rp 766,16 triliun. Rinciannya, transfer

ke daerah sebesar Rp 706,1 triliun dan dana desa sebesar Rp 60 triliun. Transfer daerah dan dana desa ini akan diarahkan untuk meningkatkan kualitas layanan publik di daerah, menciptakan kesempatan kerja, mengentaskan kemiskinan, dan mengurangi ketimpangan antar daerah. Kebijakan utama yang akan ditempuh pada 2018. Pertama, pagu Dana Alokasi Umum atau DAU, lanjut dia, tetap bersifat dinamis. Kemudian, memperluas penggunaan Dana Bagi Hasil (DBH) cukai hasil tembakau, DBH dana reboisasi selain untuk rehabilitasi hutan dan lahan, penanganan kebakaran hutan, penataan batas kawasan, dan pembenihan. Sebanyak 25 persen dana transfer umum diarahkan untuk belanja infrastruktur. DAK (dana alokasi khusus) fisik diarahkan untuk mengejar ketertinggalan infrastruktur layanan publik seperti pendidikan, kesehatan, sanitasi, air minum, irigasi dan pertanian, perumahan, dan jalan serta transmigrasi, Sedangkan DAK nonfisik menyasar kepada bantuan operasional sekolah (BOS) untuk 47,4 juta siswa, tunjangan penghasilan guru (TPG) untuk 1,2 juta guru, dan bantuan operasional kesehatan untuk 9.767 Puskesmas. Pemberian dana insentif daerah, lanjut dia, untuk memicu perbaikan kinerja pengelolaan keuangan dan pelayanan pemerintahan umum. Sedangkan dana desa diarahkan untuk pengentasan kemiskinan melalui penurunan porsi alokasi yang dibagi merata dan peningkatan alokasi formula. Kemudian pemberian bobot yang lebih besar kepada jumlah penduduk miskin, dan afirmasi kepada desa tertinggal dan sangat tertinggal dengan jumlah penduduk miskin tinggi (www.kompasiana.com) .

Masyarakat dalam era otonomi daerah saat ini, semakin menyadari hak dan kewajiban sebagai warga negara dan lebih dapat menyampaikan aspirasi yang

berkembang yang salah satunya perbaikan terhadap pengelolaan keuangan pada instansi-instansi pemerintah (Usman dan pakaya 2014). Hal ini bukan tidak beralasan dimana isu tentang kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi seteron publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. Kekhawatiran muncul jika dana tersebut disalahgunakan, kita pun tidak bisa menutup mata , karena masih terbatasnya SDM untuk mengelola keuangan desa. Kekhawatiran akan rawannya penyimpangan ADD tersebut bukan tidak beralasan, mengingat banyaknya pejabat yang korupsi. Kementrian Dalam Negeri (Kemendagri) mencatat hingga Januari 2014 sebanyak 318 orang dari total 524 orang kepala daerah dan wakil kepala daerah tersangkut dengan kasus korupsi. Untuk itu harus ada perbaikan dalam pemilihan kepala daerah (pilkada) yang diadakan 2014 serta pemilihan presiden 9 juli 2014 (<http://www.jpnn.com>). Jika desa diperoleh dana miliaran dalam setahun, bukan hal yang mustahil jika kemudian hari, banyak kepala desa yang berurusan dengan hukum karena telah merugikan keuangan negara. Praktik korupsi akan berpindah dari kota ke desa.

Menteri Dalam Negeri kecewa atas penyelewengan dana desa. Besaran dana desa tak tanggung-tanggung. Hingga tahun ini, jumlah dana desa yang digelontorkan kurang lebih mencapai Rp 120 triliun. Rinciannya, tahun 2015 Rp 20,8 triliun, tahun 2016 Rp 46,98 triliun, dan tahun 2017 Rp 60 triliun. Kekesalan saat mengetahui adanya kasus dugaan korupsi dana desa Kasus ini berawal dari tangkap tangan yang dilakukan Komisi Pemberantasan Korupsi. Oleh karena itu,

dalam waktu dekat pemerintah akan mengumpulkan semua daerah untuk diberikan arahan soal pencegahan penyelewengan dana desa. Namun pengawasan untuk mencegah penyelewengan dana desa sudah berlapis-lapis, tapi ternyata masih ada celah korupsi. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan lima tersangka setelah menggelar operasi tangkap tangan terkait dana desa (<http://nasional.kompas.com>).

Operasi tangkap tangan yang dilakukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) diduga, masalah terkait pengelolaan dana desa tersebut sempat ditangani oleh kejaksaan. Sejumlah pejabat dibawa oleh petugas KPK terkait operasi ini, Pemeriksaan kasus dugaan penyelewengan Anggaran Dana Desa (ADD) bermula saat pencairan dana tahap pertama bulan Juni terjadi pemotongan sebesar Rp 950.000 untuk 26 desa. Uang hasil pemotongan tersebut akan diberikan kepada aparat keamanan, LSM dan wartawan. (<http://nasional.kompas.com>).

Potensi penyelewengan dana desa hingga saat ini masih terjadi. Oleh karena itu, semua pihak kapolri melakukan kerja sama dengan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal serta Kementerian Dalam Negeri. Dari data kepolisian, ada 214 kasus penyelewengan dana desa sejak 2012-2017. Total kerugian negaranya mencapai Rp 46 miliar. Meski nilainya tidak besar, namun kecurangan ini berakibat pada terhambatnya pembangunan desa. Kapolri juga membeberkan sejumlah modus penyelewengan dana desa ini. Yang pertama, adalah dengan menggelapkan dan memotong anggaran proyek. Kemudian ada juga pengadaan proyek fiktif dan penggelembungan nilai proyek yang berlebih. Oleh sebab itu, kapolri menekankan kepada anak buahnya di tiap desa untuk

mengawasi. Mulai dari jajaran Polres, Polsek, hingga Babinkamtibmas (<http://news.liputan6.com>).

Hasil penetapan BPK semester I tahun 2014 tentang pemeriksaan kinerja dimana dilakukan atas 16 objek pemeriksaan, terdiri atas 9 objek pemeriksaan pemerintah pusat, 1 objek pemeriksaan pemerintah provinsi, 4 objek pemeriksaan pemerintah kabupaten/kota, dan 2 objek pemeriksaan BUMN. Hasil pemeriksaan tersebut menemukan 6 kasus ketidakhematan / ketidakekonomisan senilai Rp.77.90 miliar , 5 kasus ketidakefisienan, dan 173 kasus ketidakefektifan senilai Rp.419.59 miliar. Hasil pemeriksaan kinerja juga mengungkapkan adanya 45 kasus kelemahan pengendalian intern yang mempengaruhi kehematan/ ekonomi. Efisiensi, dan efektifitas, serta 10 kasus ketidakmampuan perundang-undangan senilai Rp.42,38 miliar (www.BPK.co.id). Sedangkan untuk provinsi daerah Provinsi Sumatera Barat sendiri dalam 5 tahun terakhir tercatat ada 38 Wali Nagari yang tersandung korupsi karena ketidaktahuan mereka tentang pengelolaan keuangan (www.bpkp.go.id).

Menurut Rai (2008) kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Dari definisi tersebut terlihat bahwa istilah kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai. Untuk mencapai kemajuan organisasi perlu dilakukan perbaikan kinerja, cara agar memperbaiki kinerja adalah dengan pengukuran kinerja. Secara umum, kinerja di sektor publik lebih sulit untuk diukur dibandingkan dengan sektor swasta.

Faktor demografi menurut Robb dan Sharpe dalam Mahastanti dan Wiharjo (2012) adalah suatu studi yang mempelajari karakteristik, sikap, dan perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya umur, jenis kelamin, status pendidikan dan pendapatan. Beberapa peneliti sebelumnya telah menguji pengaruh faktor demografi terhadap kinerja pemerintahan daerah. Budianto (2012) menemukan bahwa gender berpengaruh terhadap kinerja, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa faktor demografi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan daerah (Pranata, 2016; Anisa, 2017; Winandar, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembang tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan (Dahmiri, 2014).

Pakpahan, Saputra, Edi, Siswidiyanto & Sukanto (2014), Pranata (2016), Anisa (2017) dan Winandar (2017) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah, sedangkan Dahmiri (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja.

Pemahaman sistem akuntansi merupakan hal yang perlu dicermati, karena untuk dapat menyajikan informasi keuangan yang memadai dalam bentuk pelaporan keuangan yang dapat dipahami oleh pengguna, maka harus dilakukan

oleh personel yang memiliki kompetensi dibidang penatausahaan keuangan daerah, serta harus memahami sistem akuntansi, khususnya akuntansi keuangan daerah (Mukmin, 2015).

Pada variabel pemahaman akuntansi, Nugroho (2013) dan Winandar (2017) menemukan pemahaman akuntansi dan kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan, sedangkan Mukmin (2015), Pranata (2016) dan Anisa (2017) menemukan hasil tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemahaman akuntansi dan kinerja pemerintahan daerah.

Dari beberapa aspek diatas maka dilakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Faktor Demografi (Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Pengalaman Kerja), Pelatihan dan pemahaman Akuntansi terhadap kinerja Pemerintah Desa/Nagari di Kabupaten Agam. Selain itu BPKP juga tidak bisa menjangkau ke 880 Nagari yang ada di Provinsi Sumatera Barat untuk memberikan pelatihan dan pengawasan terhadap Wali Nagari. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (Y) adalah Kinerja Pemerintah Nagari dan variabel independennya (X) adalah Umur (X1a), Jenis Kelamin (X1b), Pendidikan (X1c), Pengalaman Kerja (X1d), Pelatihan (X2) dan Pemahaman Akuntansi (X3). Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pranata (2016) yang berjudul Pengaruh Faktor Demografi, Pelatihan dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari Di Kabupaten Lima Puluh Kota, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian karena penelitian ini meneliti Nagari di Kabupaten Agam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Umur berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?
2. Apakah Jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?
3. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?
5. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?
6. Apakah Pemahaman Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintahan Desa/Nagari di Kabupaten Agam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh Umur terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?
2. Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?

3. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?
4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?
5. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?
6. Pengaruh Pemahaman Akuntansi Kerja terhadap Kinerja Pemerintahan Dasa/Nagari di Kabupaten Agam ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademis dan peneliti berikutnya, penelitian ini dapat berkontribusi terhadap literatur penelitian terkait dengan kinerja pemerintahan daerah atau nagari.
2. Bagi organisasi atau Pemerintahan Nagari Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi organisasi atau pemerintahan nagari.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) bab dan setiap bab dibagi lagi menjadi sub-sub bab, hal ini dimaksudkan agar lebih jelas dan mudah dipahami. Secara garis besar materi pembahasan dari masing-masing bab tersebut dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dalam penulisan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori dan review penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung penelitian, dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan penelitian yang memuat variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian ini, berupa hasil pengolahan data dan hasil dari uji-uji dilakukan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang keseluruhan kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran yang diberikan setelah dilakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Dalam landasan teori akan dibahas lebih lanjut mengenai Faktor Demografi (Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Pengalaman Kerja) Pelatihan, Pemahaman Akuntansi dan Kinerja Pemerintahan Nagari, yang mana menjabarkan teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu yang diperluas dengan referensi.

2.1.1 Kinerja Pemerintahan Daerah

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009).

Sedangkan menurut Surat Keputusan LAN No. 239/IX/6/8/2003, kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pemerintah daerah merupakan pencapaian atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dampak yang dilakukan pemerintah daerah tersebut.

Pemerintahan nagari menurut peraturan daerah Kabupaten Agam Nomor 31 Tahun 2001 tentang pemerintahan nagari adalah penyelenggaraan kegiatan

pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan nagari atau badan permusyawaratan nagari berdasarkan asal-usul nagari wilayah Kabupaten Agam yang berada dalam sistem pemerintahan nagari Republik Indonesia (Perbub No.31 Tahun 2001 Kabupaten Agam).

Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk menilai tingkat besarnya terjadi penyimpangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Dengan mengetahui penyimpangan tersebut, dapat dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja. Alasan penting yang mendasari pentingnya pengukuran kinerja sektor publik terkait dengan tanggung jawabnya dalam memenuhi akuntabilitas dan harapan masyarakat. Organisasi sektor publik bertanggung jawab atas penggunaan dana dan sumber daya dalam hal kesesuaiannya dengan prosedur, efisiensi dan ketercapaian tujuan (Rai, 2008).

Menurut Rai (2008) pengukuran kinerja sektor publik memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Menciptakan akuntabilitas publik. Dengan melakukan pengukuran kinerja, akan diketahui apakah sumber daya digunakan secara ekonomis, efisien, sesuai dengan peraturan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja sangat penting untuk melihat apakah suatu organisasi berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya. Pengukuran kinerja akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang serta membentuk upaya pencapaian budaya kerja yang lebih baik di masa mendatang.
4. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Dengan adanya pengukuran atas kinerja pegawai, dapat diketahui apakah pegawai telah bekerja dengan baik. Pengukuran kinerja dapat menjadi media pembelajaran bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.
5. Motivasi Pegawai Pengukuran kinerja dapat dijadikan alat untuk memotivasi pegawai dengan memberikan imbalan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Rai (2008) pengukuran kinerja pada sektor publik lebih sulit dilakukan dibandingkan dengan pengukuran kinerja pada sektor privat. Meskipun demikian, bukan berarti pengukuran kinerja tidak dapat dilakukan selama kita cukup cermat memperhatikan permasalahan yang ada. Permasalahan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemerintah memberikan kewajiban dan nilai bukan produk atau barang kepada masyarakat.
2. Organisasi publik biasanya lebih banyak melibatkan suatu proses (*process oriented*) dari pada produk (*product oriented*).
3. Suatu proses yang baik belum tentu menghasilkan produk akhir yang dapat diterima oleh semua pihak.

4. Suatu produk publik biasanya tidak dihasilkan oleh suatu organisasi/pihak tetapi bersama-sama dengan pihak lain.
5. Kinerja publik tidak terisolasi atau berdiri sendiri namun saling terkait.
6. Unsur sebab - akibat dalam sektor publik sering kali tidak diketahui dan tidak jelas.
7. Lingkungan yang sangat dinamis dan tidak statis.

2.1.2 Faktor Demografi

Menurut Wojowasito dalam Prasetya (2010) demografi adalah pengetahuan tentang susunan, komposisi dan pertumbuhan penduduk. Mangkunegaran dalam Sutanto dan Aggraini (2011) demografi atau personal karakteristik karyawan yang heterogen atau berbeda satu dengan yang lain akan menyebabkan perbedaan respon karyawan terhadap segala sesuatu yang ada dalam perusahaan. Demografi karyawan dapat meliputi jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, usia, etnis, kewarganegaraan, dan lain- lain. Akan tetapi dalam penelitian pada umumnya hanya akan digunakan aspek demografi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan masa kerja saja, karena aspek tersebut yang paling mudah dilihat dari karyawan tanpa menyinggung pribadi karyawan tersebut.

Beberapa karakteristik demografi yang umumnya digunakan dalam penelitian antara lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja (Sarwono dan Soeroso, 2001). Berikut penjabaran mengenai karakteristik demografi tersebut :

a. Umur

Usia menurut Smith (1997) dalam Sutanto dan Anggraini (2011) pegawai yang semakin bertambah, mengakibatkan kinerja yang meningkat sehingga lebih merasa puas dengan pekerjaannya. Umur merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang anggota organisasi yang berusia lebih tua akan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan anggota yang masih muda, tetapi anggota yang masih muda cenderung lebih peka, terbuka dan lebih fleksibel terhadap perubahan dan hal-hal yang baru (Wangsudono 2012 dalam Megawati dan Okti 2014).

b. Jenis Kelamin (*Gender*)

Jenis Kelamin berdasarkan pernyataan Macionis (1991) dalam Sarwono dan Soeroso (2001) merupakan sebuah variabel Y yang mengekspresikan kategori biologis. Sehingga seringkali jenis kelamin dijadikan sebagai pertimbangan untuk pencapaian kinerja yang tinggi. Kemudian menurut Berninghausen dan kerstan dalam Indhiana (2014) menyatakan bahwa gender dapat diartikan sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu pada biologis, tetapi juga mengacu pada nilai sosial dan budaya.

c. Pendidikan

Pendidikan menurut Popenoe (1997) yang dikutip oleh Sarwono dan Soeroso (2001) menyatakan bahwa seseorang yang berpendidikan tinggi akan mudah menganalisis keadaan, dan mengantisipasi kesalahan.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja menentukan seberapa lama seseorang mengenali pekerjaannya. Maka pegawai yang masa kerjanya lebih lama, pada umumnya memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai yang baru.

Faktor demografi menurut Robb dan Sharpe dalam Mahastanti dan Wiharjo (2012) adalah suatu studi yang mempelajari karakteristik, sikap, dan perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya umur, jenis kelamin, status pendidikan dan pendapatan. Menurut Rifa dan Gudono dalam Prasetya (2010) mengatakan bahwa terdapat empat faktor demografi yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman.

2.1.3 Pelatihan

Istilah pelatihan serupa dengan pendidikan. Kedua hal ini memang tumpang tindih (*overlap*), dimana batas diantara keduanya sulit dibedakan, karena tujuan keduanya sama, yaitu untuk mengubah perilaku ke arah yang lebih sesuai dengan kondisi dan situasi dimana seseorang bekerja. Perbedaan yang mendasar antara pelatihan dan pendidikan adalah pendidikan berfokus belajar pada “belajar

tentang” (*learning about*) sedangkan pelatihan berfokus pada “belajar bagaimana” (*learning how*), (Milano dan Ullius, 1998 dalam Soejitno dan Rochim, 2005).

Pelatihan lebih berfokus pada pengembangan keterampilan dan perubahan perilaku, karena itu biasanya menekankan pada pencapaian tingkat keterampilan tertentu. Pelatihan merupakan suatu sistem tertutup, dimana ada kepastian tentang cara yang benar dan yang salah yang telah ditentukan dalam suatu kondisi internal pelatihan (Motlet dan Roach, 2004 dalam Soejitno dan Rochim, 2005).

Kemudian menurut Marwansyah (2010) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002) ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

2.1.4 Pemahaman Akuntansi

Pasal 4 angka 2 PP No.58/2005 juga menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. Sistem akuntansi pemerintahan adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggaraan, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah (Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Keuangan No.238/2011). Pemerintah daerah menyusun sistem akuntansi pemerintah daerah yang mengacu kepada standar akuntansi pemerintahan (Pasal 96 angka 1 PP No.58/2005). Akuntansi keuangan pemerintah daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik, yang mencatat dan melaporkan semua transaksi yang berkaitan dengan keuangan daerah.

Paham menurut Poerwadarminta (2006) dalam Nova (2015) mempunyai pengertian pandai dan mengerti benar, sedangkan pemahaman adalah proses, cara, perbuatan memahami atau memahamkan. Ini berarti bahwa orang yang memiliki pemahaman akuntansi adalah orang yang pandai dan mengerti benar tentang akuntansi.

Akuntansi (*accounting*), secara umum dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktifitas ekonomi dan kondisi perusahaan (Revee et al, 2009). Pemahaman Akuntansi menurut Melandy dan Aziza dalam Pasek (2015), menyatakan bahwa pemahaman akuntansi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mengenal dan mengerti tentang akuntansi.

Purdy (1993) dalam Ratih (2012) menegaskan bahwa sebelum seseorang menggunakan data yang diperoleh, orang tersebut perlu memahami fungsi data tersebut, serta harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Sejalan dengan Purdy, Herbert et. al (1984) dalam Ratih (2012) juga menegaskan bahwa secara ekstrim penting bagi sebagian besar manajer (dinas, badan, kantor dan bagian) adalah memahami bagaimana informasi diperoleh, dianalisis, dan dilaporkan. Sebagian besar manajer juga harus memahami bagaimana pencatatan yang dilakukan oleh organisasi lain dalam mempertanggung jawabkan sumber daya yang dikelola.

Collier (1997) dalam Ratih (2012) berpendapat bahwa akuntansi memiliki implikasi terhadap hubungan antara pemegang kekuasaan dan lingkungan organisasi, serta sistem akuntansi manajemen merupakan suatu kekuatan yang mempengaruhi strategi. Ini menandakan bahwa untuk memediasi hubungan antara

pemerintah daerah dengan pemangku kepentingan lainnya yang ada di daerah diperlukan suatu media untuk mengkomunikasikan program-program pemerintah. Salah satu media yang dipandang relevan dalam mengkomunikasikan dan dijadikan sebagai alat untuk mengawasi program-program pemerintah yang tercermin dalam APBD adalah sistem akuntansi keuangan daerah. Argumen ini sejalan dengan pandangan Boockholdt (1996) dalam Ratih (2012) yang menyatakan bahwa sistem akuntansi menyediakan informasi bagi setiap individu yang ada di dalam dan di luar organisasi.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Faktor Demografis terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari

Pada variabel demografi yang dilihat dengan umur, Fitriantoro (2009) membuktikan bahwa umur berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Semakin bertambah usia maka kinerja menjadi semakin rendah karena dengan bertambahnya usia maka masalah yang dihadapi semakin kompleks sehingga berdampak terhadap kinerja seseorang didalam organisasi. Sementara Prasetya (2010), Pranata (2016), Anisa (2017) dan Winandar (2017) menemukan hasil yang berbeda yaitu umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah.

Pada variabel demografi yang dilihat dengan gender, Budianto (2012) menemukan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia, dalam variabel gender ini arah yang ditunjukkan adalah positif, artinya Pemda yang dipimpin oleh wanita memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan

Pemda yang dipimpin oleh laki-laki. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian lainnya yang menemukan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah (Prasetya, 2010; Pranata, 2016; Anisa, 2017; Winandar, 2017).

Pada variabel demografi yang dilihat dengan pendidikan, Dewi (2015) menemukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja individu. Namun hasil berbeda dibuktikan oleh Pranata (2016), Anisa (2017) dan Winandar (2017) yang menemukan hasil bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah.

Pada variabel demografi yang dilihat dengan pengalaman kerja, Fitriantoro (2009) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian lainnya tidak sejalan dengan hasil tersebut yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah (Prasetya, 2010; Pranata, 2016; Anisa, 2017; Winandar, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_{1a} : Umur berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

H_{1b} : Jenis Kelamin berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

H_{1c} : Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

H_{1d} : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari

Pakpahan, Saputra, Edi, Siswidiyanto & Sukanto (2014) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan daerah. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terbaru yaitu Pranata (2016) menemukan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan nagari di Kabupaten Lima Puluh Kota, Anisa (2017) menemukan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan nagari di Kabupaten Solok dan Winandar (2017) juga menemukan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah di Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian Dahmiri (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolang. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan sehingga akan mendorong kinerja pemerintahan menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam.

2.2.3 Pengaruh Pemahaman Akuntansi terhadap Kinerja Pemerintahan Nagari

Nugroho (2013) menemukan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintahan daerah. Penting bagi anggota organisasi untuk memahami bagaimana informasi diperoleh, dianalisis, dan dilaporkan, karena hasil dari laporan keuangan dapat menjadi *feedback* serta pembelajaran bagi anggota organisasi agar kedepannya kinerja menjadi lebih baik. Selain itu, Winandar (2017) juga membuktikan bahwa pemahaman akuntansi secara signifikan mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah di Kabupaten Padang Pariaman.

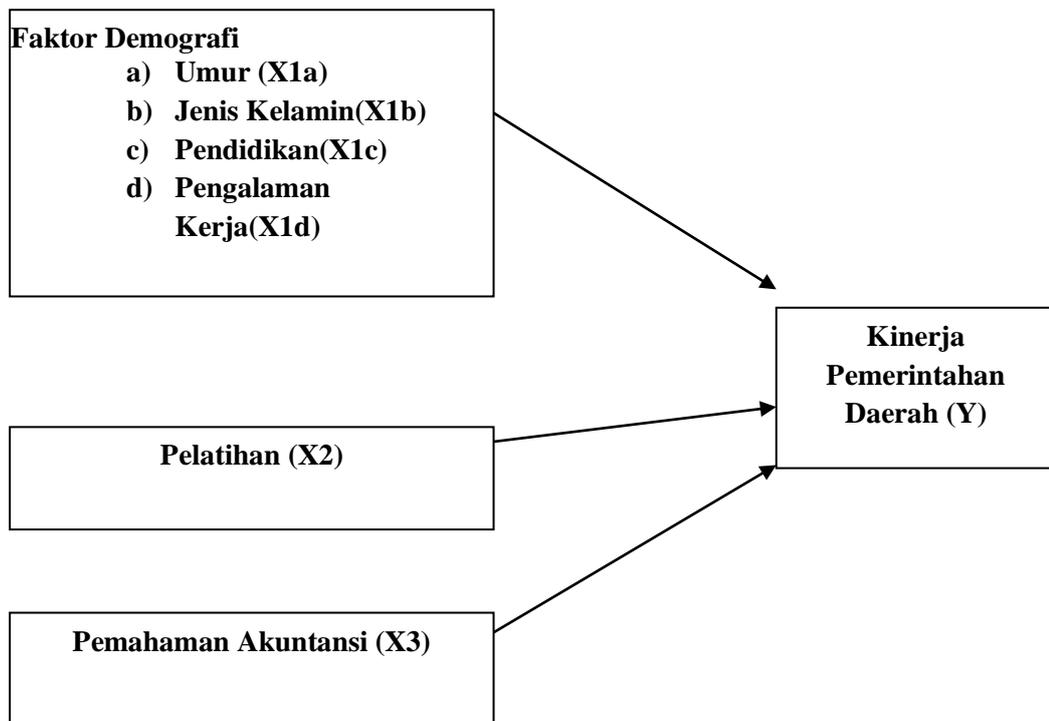
Penelitian yang dilakukan oleh Mukmin (2015) menemukan hasil bahwa pemahaman akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kabupaten Aceh Tenggara. Hasil sejalan dibuktikan dalam penelitian Pranata (2016) menemukan bahwa pemahaman akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Anisa (2017) menemukan bahwa pemahaman akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Solok.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pemahaman Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintahan nagari di Kabupaten Agam.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penjabaran di atas, peneliti menggambarkan kerangka penelitian pengaruh faktor demografi, pelatihan dan pemaahan akuntansi terhadap kinerja pemerintahan daerah. Sehingga diperoleh kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian (Sekaran, 2011). Populasi penelitian ini adalah pegawai pemerintahan nagari di Nagari Lubuk Basung, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Dimana jumlah nagari yang tercatat di Kabupaten Agam di Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 467 jorong , 82 nagari dan 16 kecamatan (<http://kabupatenagam.bps.go.id>).

Sampel adalah bagian dari populasi.sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (sekaran, 2011). Metode pengambilan sample yang digunakan adalah *porpositive sampling* , yaitu pemilihan sample menggunakan kriteria bahwa anggota populasi yang menjadi sample adalah Wali Nagari Sekretaris Nagari dan Kepala Urusan (Kaur) Keuangan Nagari.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survery Metode. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan menggunakan alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian yaitu kepada Kepala Nagari, Sekertaris Nagari dan (Kaur) Keuangan Nagari.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Analisis data pada penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variabel*).

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya perubahan variabel bebas.

Kinerja Pemerintah Daerah (Y)

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (mahsun dalam Sembiring, 2012).

Menurut Surat Keputusan LAN No. 239/IX/6/8/2003, kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pemerintah daerah merupakan pencapaian atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dampak yang dilakukan pemerintah daerah tersebut.

Menurut Mahsun (2006) dalam Usman dan Pakaya (2004) indikator kinerja Pemerintahan Daerah terdapat beberapa jenis yaitu:

- Indikator masukan (*input*).

Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

Misalnya:

- a) Jumlah dana yang dibutuhkan.
- b) Jumlah pegawai yang dibutuhkan.
- c) Jumlah infrastruktur yang ada.
- d) Jumlah waktu yang digunakan.

- Indikator Proses (*process*)

Dalam indikator ini, organisasi/instansi merumuskan untuk kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomi pelaksanaan kegiatan organisasi/instansi

Misalnya:

- a) Kegiatan pada peraturan perundang-undangan.
- b) Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa.

- indikator keluaran (*Output*)

adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau non fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari sesuatu kegiatan, Misalnya:

- a) Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- b) Ketepatan dalam memproduksi barang yang dihasilkan

- Indikator hasil (*Outcomes*)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jasa menengah (efek langsung). *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator ini, organisasi /instansi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output masing dapat dipengaruhi sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak, Misalnya:

- a) Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
- b) Produktivitas para karyawan atau pegawai.

- Indikator manfaat (*Benefit*)

adalah sesuatu yang terikat dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, Misalnya:

- a) Tingkat kepuasan masyarakat.
- b) Tingkat partisipasi masyarakat.

- Indikator dampak (*impact*)

Yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik profit maupun negatif, Misalnya:

- a) Peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- b) Peningkatan pendapatan masyarakat

Kuesioner yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner pranata (2016).

Variabel Kinerja Pemerintahan Nagari diukur dengan instrumen yang digunakan

oleh Usman dan Pakaya (2014) dalam Pranata (2016) yang menggunakan 7 item pertanyaan dengan ukuran *skala likert* dengan pilihan 1-5.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan variabel terikat dalam hal ini yang menjadi variabel bebas yaitu.

3.3.2.1 Faktor Demografi (X1)

Faktor demografi menurut Robb dan Sharpe dalam Mahastanti & Wiharjo (2012) adalah suatu studi yang mempelajari karakteristik, sikap, dan perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya umur, jenis kelamin, status pendidikan dan pendapatan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari kuesioner dalam penelitian Prasetya (2010) dalam Pranata (2016) dengan jumlah pertanyaan 4 pertanyaan pada masing-masing faktor demografi dengan *skala likert* 1-5 kategori jawaban, diukur dengan :

a. Umur (X1a) adalah umur respondent (tahun)

Pertanyaan mengenai umur, respondent diminta untuk mengisi atau memberikan jawaban sesuai dengan umur masing-masing respondent. Umur diukur dengan skala nominal dengan pilihan.

1= <18th , 2 =18-22 th, 3=23-27 th, 4=28-32 th, 5=33-37 th, 6= 38-42 th, 7=>42 th

b. Jenis kelamin (X1b) adalah jenis kelamin responden.

Jenis kelamin diukur dengan jawaban yang diberikan oleh respondent dengan memilih satu dari dua alternatif jawaban yang disediakan.

1= Laki –laki dan 2=Perempuan

c. Pendidikan (X1c) adalah tingkat pendidikan responden.

Pendidikan diukur dengan jawaban yang diberikan oleh respondet dengan memilih salah satu item dari lima jawaban yang disediakan.

1=SMP, 2= SMA, 3=Diploma, 4=S1, 5= S2

d. Pengalaman Kerja(X1d) adalah pengalaman kerja respondent dalam pekerjaan (tahun). Pengalaman kerja diukur dengan skala nominal dengan pilihan.

1=1-3 th, 2=4-6 th, 3=7-9 th, 4=10-12 th, 5=13-15 th, 6= >15 th

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari kuesiner dalam penelitian pranata (2016) dengan jumlah pertanyaan 4 pertanyaan dengan memilih opsi yang telah disediakan.

3.3.2.2 Pelatihan (X2)

Kemudian menurut Marwansyah (2010) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Indikator pengukuran variabel pelatihan menggunakan indikator yang sama dengan yang digunakan oleh Alfhan (2013) dalam Pranata (2016) dengan jumlah 7 item pertanyaan dengan menggunakan skala nominal.

3.3.2.3 Pemahaman Akuntansi (X3)

Poerwadarmenta (2006) dalam Nova (2015) pemahaman akuntansi merupakan orang yang pandai dan mengerti benar tentang akuntansi.

Halim (2012) dalam Usman dan Pakaya (2014), Menjelaskan sistem akuntansi pemerintahan daerah secara garis besar terdiri dari empat prosedur akuntansi yaitu akuntansi penerimaan kas, akuntansi pengeluaran kas, akuntansi selain kas, dan akuntansi asset, dan disempurnakan oleh permendagri menjadi 5 prosedur sitem akuntansi keuangan daerah yang meliputi sebagai berikut:

1. Prosedur Akuntansi Penerimaan Kas.

Prosedur Akuntansi penerimaan kas pada SKPKD adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan keuangan yang berkaitan dengan penerimaan kas dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

2. Prosedur Akuntansi Pengeluaran Kas

Prosedur akuntansi pengeluaran kas adalah serangkaian proses, baik manual maupun tekomputerisasi, mulai dari pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi atau kejadian keuangan, hingga pelaporan keuangan dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD yang berkaitan dengan pengeluaran kas pada SKPD atau SKPKD.

3. Prosedur Akuntansi Aset Tetap/Barang Milik Daerah.

Prosedur akuntansi aset adalah serangkaian proses, baik manual maupun kompeterisasi, mulai dari pencatatan dan pelaporan akuntansi atas perolehan, hingga pemeliharaan, rehabilitas, penghapusan, pemindahan tanganan, perubahan klasifikasi dan penyusunan terhadap asset yang dikuasai/digunakan SKPD atau SKPKD. Prosedur akuntansi asset digunakan sebagai alat pengendali dalam pengelolaan asset yang dikuasai/digunakan SKPD atau SKPKD.

4. Prosedur Akuntansi Selain Kas

Prosedur akuntansi selain kas adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan. Pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan sama transaksi atau kejadian selain kas yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

5. Penyajian Laporan Keuangan

Secara garis besar, tujuan umum penyajian laporan keuangan oleh pemerintahan daerah adalah untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban dan pengelolaan.

Kuesioner yang digunakan merujuk pada kuesioner Pranata (2016) dengan 7 pertanyaan menggunakan ukuran Skala Likert dengan pilihan 1-5.

3.4 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini dibagi kedalam tiga tahap. Tahap pertama dengan menggunakan uji instrumen, tahap kedua dengan menggunakan uji asumsi klasik, dan tahap ketiga dengan menggunakan uji hipotesis.

3.4.1 Uji Instrumen

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Ada beberapa cara untuk menguji validitas suatu kuesioner namun dalam penelitian ini alat uji statistik yang dipakai untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner adalah *Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1, nilai yang dikehendaki harus besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Uji

reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2013).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari regresi terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas residual dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil perhitungan dalam komputer lebih dari alpha yaitu 0,05 (Ghozali, 2013).

3.4.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off

yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013).

3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Variabel disebut bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan besar dari alpha yaitu 0,05 (Ghozali, 2013).

3.4.3 Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda). Persamaan *multiple regression* untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_{1a}X_{1a} + \beta_{1b}X_{1b} + \beta_{1c}X_{1c} + \beta_{1d}X_{1d} + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pemerintahan
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi
X_{1a}	= Umur
X_{1b}	= Jenis Kelamin
X_{1c}	= Pendidikan
X_{1d}	= Pengalaman
X_2	= Pelatihan
X_3	= Pemahaman Akuntansi
e	= error (kesalahan pengganggu)

Setelah persamaan regresi terbebas dari asumsi dasar maka langkah selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini meliputi:

3.4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.4.4.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

- A. H_0 ditolak, H_a diterima apabila nilai sig-F kecil sama dengan tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
- B. H_0 diterima, H_a ditolak apabila nilai sig-F lebih besar dari tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.4.4.3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

- a. H_0 ditolak, H_a diterima apabila nilai signifikan kecil sama dengan signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
- b. H_0 diterima, H_a ditolak apabila nilai signifikan lebih besar dari signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner yang telah disebar dengan objek penelitian adalah kantor wal nagari di Kabupaten Agam. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai pada kantor wal nagari yang mana menjadi sasaran kuesioner adalah wal nagari sekretaris nagari, dan kaur keuangan nagari. Waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 16 Januari 2018 sampai tanggal 23 Januari 2018. Berikut ini adalah tabel distribusi sampel penelitian :

Tabel 4.1
Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner yang disebar	85	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	12	14%
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	10	12%
4	Jumlah kuesioner yang telah diolah	63	74%

Sumber data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1, kuesioner yang disebar berjumlah 85 dan yang kembali berjumlah 73 atau 86%, sedangkan kuesioner yang diolah sebanyak 63 atau 74%.

4.1.2. Data responden

Responden dalam penelitian ini adalah Walinagari, sekretaris nagari dan kaur keuangan nagari pada kantor wal nagari di Kabupaten Agam. Responden diukur dengan skala interval untuk menunjukkan besarnya frekuensi persentasi

umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja responden dan pelatihan yang pernah diikuti. Data mengenai karakteristik responden ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Data Statistik Responden

	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Umur Responden	<18 thn	1	1,6
	18-22th	5	7,9
	23-27th	2	3,2
	28-32th	3	4,8
	33-37th	11	17,5
	38-42th	14	22,2
	>42th	27	42,8

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.2 diatas responden yang berumur <18 tahun berjumlah 1 orang atau 1,6%, kemudian responden yang berumur 18-22 tahun berjumlah 5 orang atau 7,9%, selanjutnya 23-27 tahun berjumlah 2 orang atau 3,2%, berikutnya responden yang berumur 28-32 tahun sebanyak 3 orang atau 4,8%, kemudian responden yang berumur 33-37 tahun sebanyak 11 orang atau 17,5%, berikutnya responden yang berumur 38-42 tahun sebanyak 14 orang atau 22,2%, dan responden yang berumur >42 tahun berjumlah 27 orang atau 42,82%. Hal ini menandakan bahwa kebanyakan dari pegawai kantor wali nagari di Kabupaten Agam berusia lebih dari 42 tahun.

Tabel 4.3
Data Statistik Responden

	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	57,1
	Perempuan	27	42,9

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Jika dilihat dari 4.3, responden yang berjenis kelamin Laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 57,1%, sedangkan untuk perempuan hanya 42,9% Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menjadi pegawai dikantor walinagari Kabupaten Agam.

Tabel 4.4
Data Statistik Responden

	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan terakhir	SMA	30	47,6
	Diploma	12	19,1
	S1	20	31,7
	S2	1	1,6

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Selanjutnya, dilihat dari tabel 4.4 pendidikan terakhir responden didominasi oleh SMA yaitu sebesar 72,9%, sedangkan diploma sebesar 19,1%, sedangkan S1 sebesar 31,7% dan S2 sebesar 1,6%. Hal ini menggambarkan bahwa yang menjadi pegawai di kantor wali nagari didominasi oleh tamatan SMA.

Tabel 4.5
Data Statistik Responden

	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Pengalaman kerja	1-3 th	5	7,9
	4-6 th	11	17,5
	7-9 th	9	14,3
	10-12 th	14	22,2
	13-15 th	21	33,3
	>15 th	3	4,8

Sumber:Data primer yang diolah 2018

Dari tabel 4.5 diatas, dilihat dari segi pengalaman kerja responden persentase yaitu antara 1-3 tahun dengan nilai persentase sebesar 7,9%, kemudian 4-6 tahun dengan nilai persentase sebesar 17,5%, selanjutnya 7-9 dengan nilai

persentase sebesar 14,3%, berikutnya 10-12 tahun dengan nilai persentase 22,2%, kemudian persentase yang paling tinggi yaitu antara 13-15 tahun sebesar 33,3%, dan pengalaman kerja >15 tahun dengan nilai persentase sebesar 4,8%. Hal ini menunjukkan pengalaman kerja dari pegawai kantor wali nagari di kabupaten Agam. Namun didominasi oleh pegawai yang cukup lama.

Tabel 4.6
Data Statistik Responden

	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Pelatihan yang pernah diikuti	Tidak pernah	5	7,9
	Akuntansi	10	15,9
	Non akuntansi	34	54
	Keduanya	14	22,2

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas diperoleh gambaran bahwa dari 63 sample yang belum pernah mengikuti pelatihan berjumlah 5 atau 7.9%, kemudian yang sudah mengikuti pelatihan akuntansi berjumlah 10 atau 15,9%, selanjutnya yang mengikuti pelatihan non akuntansi berjumlah 34 atau 54%, dan yang sesudah mengikuti kedua pelatihan yaitu akuntansi dan non akuntansi berjumlah 14 atau 22,2%.

4.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan suatu data dari masing-masing variabel yaitu :

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif

	N	Skala teoritis	Skala aktual	Mean	Standar Deviation
Umur	63	7-35	1-7	5,67	1,636
Jenis Kelamin	63	7-35	1-2	1,43	499

Pendidikan	63	7-35	2-5	2,87	924
Pengalaman Kerja	63	7-35	1-6	3,70	1,421
Pelatihan Yang Pernah Diikuti	63	7-35	1-4	2,90	837
Pelatihan	63	7-35	20-33	30,06	2,663
Pemahaman Akuntansi	63	7-35	17-25	21,37	2,847
Kinerja Pemerintah Nagari	63	7-35	24-35	29,1429	4,55737

Sumber: Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 63 orang. Dari 63 responden, variabel independent umur memiliki skala teoritis 7-35 dengan skala aktual 1-7, nilai mean 5,67 dan standar deviasi 1,636 artinya umur sudah cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Kemudian variabel jenis kelamin dengan skala teoritis 7-35, skala aktual 1-2, mean 1,43 dan standar deviasi 499 hal ini berarti variabel jenis kelamin cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Selanjutnya variabel pendidikan dengan skala teoritis 7-35, skala aktual 2-5, mean 2,87 dan standar deviasi 934 hal ini berarti variabel pendidikan cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Kemudian variabel pengalaman kerja dengan skala teoritis 7-35, skala aktual 1-6, mean 3,70 dan standar deviasi 1,421 hal ini berarti variabel pengalaman kerja cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Berikutnya variabel pelatihan yang pernah diikuti dengan skala teoritis 7-35, skala aktual 1-4, mean 2,90 dan standar deviasi 837 hal ini berarti variabel pelatihan yang pernah diikuti cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Kemudian untuk variabel pelatihan memiliki skala teoritis 7-35, skala aktual 20-33, mean

30,06 dan standar deviasi 2,663 artinya pelatihan sudah dianggap cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Berikutnya variabel pemahaman akuntansi memiliki skala teoritis 7-35, skala aktual 17-25, mean 21,37 dan standar deviasi 2,847 hal ini berarti variabel pemahaman akuntansi cukup mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari. Dan selanjutnya untuk variabel dependent kinerja pemerintahan nagari dengan skala teoritis 7-35, skala aktual 24,35, mean 29,1429 dan standar deviasi 4,55737 artinya responden cukup baik dalam kerjanya.

4.3. Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen dari item-item pertanyaan dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya item-item pertanyaan dari masing-masing variabel. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO MSA). Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan nilai faktor loading besar dari 0,4 (Ghozali, 2013). Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Validitas	KMO	Faktor Loading	Kesimpulan
Pemahaman Akuntansi	0,797	0,566 – 0,977	Valid
Kinerja Pemerintah Nagari	0,744	0,555 – 0,978	Valid

Sumber: Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa variabel pemahaman akuntansi dengan item 7 pertanyaan memiliki faktor loading terendah sebesar 0,566 dan faktor loading tertinggi yaitu sebesar 0,977 dengan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) sebesar 0,797. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman akuntansi dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) >0,50 dan nilai faktor loading yang besar dari 0,4.

Kemudian untuk variabel kinerja pemerintahan nagari hasil uji validitasnya, dengan jumlah item pertanyaan yaitu 7 pertanyaan memiliki faktor loading terendah sebesar 0,555 dan untuk nilai tertinggi yaitu 0,978. Sedangkan nilai KMO (*Keiser-Meyer-Olkin*) yaitu sebesar 0,744. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pemerintahan nagari dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) >0,50 dan nilai faktor loading yang besar dari 0,4.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi masing-masing item pertanyaan pada variabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbanch Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbanch Alpha* (α) >0,70 (Ghozali,2013). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbanch Alpha	N of item	Kesimpulan
Pemahaman Akuntansi	0.919	8	Reliabel
Kinerja Pemerintah Nagari	0.927	8	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2018.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) dari variabel pemahaman akuntansi yaitu 0.919 dan untuk variabel kinerja pemerintahan nagari memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,919. Dari hasil uji reabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman akuntansi dan variabel kinerja pemerintahan nagari dinyatakan reabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) >70. Hal ini juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, yang apabila diuji kembali akan memperoleh hasil yang relatif sama dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dari penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan memastikan apakah interpretasi yang dihasilkan dari analisis data tidak menyimpang dari yang seharusnya (Suminarsi dan Supriyadi, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat pada penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan uji parametrik maupun non parametrik (Ghozali,2013). Normal atau tidaknya sebuah data dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan pengujian >0.05. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan

uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji normalitas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	
	Std. Deviation	
Most Extreme	Absolute	0,0000000
Differencas	Positive	
	Negative	4,46500719
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp.Sig.(2-tailed)		0,184
		0,184
		0,131
		1,464
		0,128

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari hasil tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.128 dimana nilai ini besar dari 0,05. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2. Hasil Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antara variabel independent (bebas). Jika terjadi hubungan yang kuat menandakan gejala multikolonieritas terdeteksi. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan mencari nilai *Variance Influence Factor (VIF)* berada di bawah 10 dan toleransi diatas 0.10 menandakan

bahwa gejala multikolonieritas tidak terjadi sehingga tahapan pengolahan data dapat segera dilakukan. Berikut adalah tabel hasil uji multikolonieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
UMUR	0,924	1,083	Tidak Terjadi Multikolonieritas
JENIS_KELAMIN	0,909	1,100	Tidak Terjadi Multikolonieritas
PENDIDIKAN	0,817	1,224	Tidak Terjadi Multikolonieritas
PENGALAMAN_KERJA	0,973	1,027	Tidak Terjadi Multikolonieritas
PELATIHAN_YANG_PERNAH_DIIKUTI	0,682	1,467	Tidak Terjadi Multikolonieritas
PELATIHAN_X2	0,240	4,164	Tidak Terjadi Multikolonieritas
PEMAHAMAN_AKUNTANSI_X3	0,196	5,095	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka dapat dilihat nilai dari *tolerance* dan VIF variabel umur dengan nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,924 dan 1,083, kemudian variabel jenis kelamin dengan *tolerance* dan VIF sebesar 0,909 dan 1,100, selanjutnya untuk variabel pendidikan dengan nilai *tolerance* 0,817 dan 1,224, untuk variabel pengalaman kerja nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,973 dan 1,027, selanjutnya untuk variabel pelatihan yang pernah diikuti nilai *tolerance* dan VIF Sebesar 0,682 dan 1,467, selanjutnya untuk variabel pelatihan nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,240 dan 4,164, dan untuk variabel pemahaman akuntansi nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,196 dan 5,095. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel tersebut karena nilai *tolerance* besar dari 0,1 dan nilai VIF kecil dari 10.

4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Di dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan model Glejser. Didalam model tersebut variabel dependen yang digunakan ditransformasikan ke dalam bentuk *absolute* untuk kemudian diregresikan dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikan yang dihasilkan dalam pengujian $\alpha > 0,05$, maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
UMUR	0,249	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
JENIS_KELAMIN	0,852	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PENDIDIKAN	0,394	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PENGALAMAN-KERJA	0,422	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PELATIHAN- _YANG_PERNAH_ DIIKUTI	0,239	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PELATIHAN_X2	0,265	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PEMAHAMAN_AK UNTANSI_X3	0,739	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel 4.12 diatas, nilai signifikansnya sebesar 0.249 untuk variabel umur 0.852 untuk variabel jenis kelamin 0,394 untuk variabel pendidikan 0,422 untuk variabel pengalaman kerja 0,239 untuk variabel pelatihan yang pernah diikuti 0,265 untuk variabel pelatihan 0.739 untuk variabel pemahaman akuntansi yang menyimpulkan bahwa

dalam penelitian ini data yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel-variabel independen secara individual ataupun secara bersama-sama. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
	B			
(Constant)	42.061	1.869	0.067	
UMUR	-0,111	-0,289	0,744	Negatif dan tidak signifikan
JENIS_KELAMIN	-0,521	-0.411	0.682	Negatif dan tidak signifikan
PENDIDIKAN	0,234	0,325	0,746	Positif dan tidak signifikan
PENGALAMAN_KERJA	-0,389	-0,905	0,369	Negatif dan tidak signifikan
PELATIHAN_X2	-0,300	-0,650	0,519	Negatif dan tidak signifikan
PEMAHAMAN_AKUNTA NSI_X3	-0,115	-0,240	0,811	Negatif dan tidak signifikan

a. Dependent Variable:

KINERJA_PEMERINTAH_Y

SUMBER: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa:

1. Variabel faktor demografi
 - a. Nilai koefisien variabel umur memiliki nilai negatif dan tidak signifikan -0,111. Hal ini berarti, jika variabel umur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

- b. Kemudian untuk variabel jenis kelamin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan sebesar -0,521. Hal ini berarti, jika variabel jenis kelamin memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pemerintahan nagari.
 - c. Selanjutnya untuk variabel pendidikan memiliki nilai positif dan tidak signifikan sebesar 0.234. Hal ini berarti jika variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari.
 - d. Berikutnya untuk variabel pengalaman kerja memiliki nilai negatif dan tidak signifikan sebesar -389. Hal ini berarti jika variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah nagari.
2. Kemudian nilai koefisien variabel pelatihan memiliki nilai negatif dan tidak signifikan sebesar -.300. Hal ini berarti jika nilai variabel pelatihan bertambah satu satuan maka nilai variabel kinerja pemerintahan nagari berkurang sebesar 0,519 atau sebesar 51,9%.
 3. Untuk nilai variabel pemahaman akuntansi memiliki nilai negatif dan tidak signifikan sebesar -0,115. Hal ini berarti jika nilai variabel pemahaman akuntansi bertambah satu satuan maka nilai variabel kinerja pemerintah nagari bertambah sebesar 0,811 atau 81,1%.

$$Y = 42,061 - 0,111X1a - 0,521X1b + 0,234X1c - 0,389X1d - 0,300X2 + 0,115X3$$

i. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (dependent). Nilai koefisien determinasi adalah diambil antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel terkait amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait (Ghozali,2013) Berikut akan disajikan hasil daripengujian koefisien determinasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 ^a	.040	-.082	4.741

- a. Predictors: (Constant),
PELATIHAN_YANG_PERNAH_DIIKUTI,
PENGALAMAN_KERJA, JENIS_KELAMIN,
PELATIHAN_X2, UMUR, PENDIDIKAN,
PEMAHAMAN_AKUNTANSI_X3
- b. Dependent Variable: KINERJA_PEMERINTAH_Y

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) atau R Square, dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Berdasarkan tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2) diatas diperoleh nilai koefisien (*R Square*) sebesar 0,142 yang artinya 14,2% variasi kinerja bisa dijelaskan oleh faktor demografi, pelatihan, pemahaman akuntansi. Sedangkan 85,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

ii. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali,2013) Untuk

menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $< 0,50$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat, jika nilai signfikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil dari pengujian statistik simultan (Uji F)

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,664	7	7,381	0,328	0,938 ^a
Residual	1236,050	55	22,474		
Total	1287,714	62			

- a. a.Predictors: (Constant), PELATIHAN_YANG_PERNAH_DIIKUTI, PENGALAMAN_KERJA, JENIS_KELAMIN, PELATIHAN_X2, UMUR, PENDIDIKAN, PEMAHAMAN_AKUNTANSI_X3
b.Dependent Variabel : KINERJA_PEMERINTAH_Y

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai F sebesar 0.328 dan tidak signifikan sebesar 0,938 . Hal ini menunjukkan bahwa signifikans lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan bahwa variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, pelathan dan pemahaman akuntansi secara bersama-sama tidak mempengaruhi kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam.

iii. Hasil Uji signifikan Parameter Individual (UJI t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2013). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

Bila sig t <0,05 maka Hipotesis diterima

Jika sig t >0,05 maka Hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil dari uji signifikan individual (uji t)

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	B	t	Sig	Kesimpulan
(Constant)	39.968	1.911	0,061	
UMUR	-0,126	-0,336	0,738	H1a ditolak
JENIS_KELAMIN	-0,550	-0,439	0,662	H1b ditolak
PENDIDIKAN	0,234	0,328	0,744	H1c ditolak
PENGALAMAN_KERJA	-0,396	-0,932	0,355	H1d ditolak
PELATIHAN_X2	-0,249	-0,598	0,552	H2 Ditolak
PEMAHAMAN_AKUNTANSI_X3	-0,049	-0,122	0,904	H3 Ditolak

a. Dependent Variabel: Kinerja_pemerintahan_Y

- a. Dari tabel 4.16 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel umur dengan t sebesar -0,336 dan tingkat signifikansinya 0,738. Hal ini berarti H0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel umur tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam karena tingkat signifikansi variabel demografi umur lebih besar dari 0,05 yakni $0,738 > 0,05$. Maka dalam penelitian ini H1a ditolak. Maka diperoleh bahwa umur tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah Nagari di Kabupaten Agam. Hal ini dapat dilihat dari responden yang mempunyai umur >42 th sebanyak 27 orang hampir setengah dari jumlah responden. Selain ini umur bukanlah menjadi faktor penghambat baik-buruknya

kinerja seseorang, terkadang umur yang lebih tua makin baik kinerja dari pada yang penggantinya (Kartika.uneir.ac.id). Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya (2010).

- b. Kemudian selanjutnya untuk variabel jenis kelamin dari tabel 4.16 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel demografi jenis kelamin dengan t sebesar 0,550 dan nilai signifikansi $-0,439$ Hal ini berarti bahwa H_0 diterima karena tingkat signifikansi variabel jenis kelamin lebih besar dari 0,05 yakni $0,439 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Maka dalam penelitian ini H_{1b} ditolak. Dimana hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Indhiana (2014) dimana dia melakukan penelitian terhadap kinerja auditor, dan hasilnya gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kemudian hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Prasetya (2010) dimana gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2012) dimana hasilnya menunjukkan gender berpengaruh terhadap kinerja Pemda. Meskipun dalam penelitian ini jumlah responden yang terbanyak adalah laki-laki namun tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja. Penelitian membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama. Keduanya hampir sama konsistensinya dalam memecahkan masalah, keterampilan analitis dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan

kemampuan belajar. Pendekatan psikologi menyatakan bahwa wanita lebih patuh pada aturan dan otoritas. Sedangkan pria lebih agresif, sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses walaupun perbedaan ini terbukti sangat kecil. Sehingga sebenarnya dalam pemberian kesempatan kerja tidak perlu ada perbedaan karena tidak ada cukup bukti yang membedakan pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja (Kartika.uneir.ac.id).

- c. Selanjutnya untuk variabel pendidikan dari tabel 4.16 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel demografi pendidikan memiliki nilai t sebesar 0,234 dan nilai signifikansi sebesar 0,328. Hal ini berarti H_0 diterima karena nilai signifikansi dari variabel pendidikan memiliki nilai besar dari 0,05 yakni $0,328 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{1c} ditolak. Dimana penelitian hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Suardikha (2015), dimana demografi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja individu. Namun hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya (2010), dimana tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Berikutnya untuk variabel pengalaman kerja dari tabel 4.16 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar -0,932 dan nilai t sebesar 0,355. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima karena nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja lebih

besar dari 0,05 yaitu $0,355 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_1 ditolak. Dimana hasil penelitian ini sama dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya (2010) dimana pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

Dilihat dari tabel 4.16 maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar -0,598 dan nilai t sebesar 0,552. Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi dari variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,598 > 0,05$. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_0 diterima karena variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Hasil Penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pakpahan, Siswidiyanto dan Sukanto (2014) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijyanthi dan Dharmadiaksa (2013) yang berjudul Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja individu Pengguna Sistem Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar, dimana menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Kemudian hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Alfhan (2013) dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal.

2. Pemahaman akuntansi terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam

Dari hasil tabel 4.16 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pemahaman akuntansi memiliki nilai signifikan sebesar $-0,122$ dan nilai t sebesar $0,904$ Hal ini berarti bahwa nilai signifikansi variabel pemahaman akuntansi lebih besar dari $0,05$ yaitu $0,122 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 ditolak dimana variabel pemahaman akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Dimana hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang ada sebelumnya yang dilakukan oleh Usman Dan Pakaya (2014). Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2013) dimana pemahaman sistem akuntansi berpengaruh terhadap kinerja unit SKPD Se-Ekskarisidenan Surakarta. Hasil penelitian ini berbeda dikarenakan objek penelitian dengan sebelumnya juga berbeda. Hal ini juga diperkuat dari data responden yang diperoleh dimana responden rata-rata hanya tamatan SMA dan kemudian dari pelatihan yang pernah mereka ikuti hanya $47,5\%$ saja yang sudah mengikuti pelatihan akuntansi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor demografi (umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja) pelatihan dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari di Kabupaten Agam. Berdasarkan data yang diperoleh yang kemudian telah diuji, maka diperoleh kesimpulan Faktor demografi (umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja) pelatihan dan pemahaman akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah nagari di Kabupaten Agam.

5.2. Implikasi dan Keterbatasan

Implementasi dari penelitian ini ditujukan kepada pegawai pemerintahan nagari di Kabupaten Agam dan instansi-instansi yang terkait untuk dapat dijadikan masukan untuk kedepannya apa-apa yang dapat menunjangi kinerja dari pemerintah nagari tersebut. Kemudian dari hasil penelitian ini yang menggunakan faktor dari dalam diri dari pengelola pemerintahan nagari belum tentu mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yang apabila diatasi pada penelitian-penelitian selanjutnya dapat memperbaiki hasil penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya di Kabupaten Agam saja yang mana itupun tidak semua kuesioner kembali.

2. Penelitian ini hanya menggunakan faktor internal dalam diri pemerintahan nagari, oleh karena itu untuk selanjutnya diharapkan memakai faktor lain yang berasal dari luar pemerintahan nagari.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Oleh karena itu diajukan saran agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

1. Memperluas wilayah penyebaran kuesioner penelitian untuk dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi.
2. Kemudian penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel-variabel lainnya yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan nagari, dikarenakan R^2 yang diperoleh masih cukup rendah yaitu 14,2% seperti tuntutan dari pemerintah, motivasi dan lain-lainnya.