

KEBIJAKAN DANA KAMPUNG DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENDUKUNG KINERJA APARATUR KAMPUNG (Village Fund Policy and Organizational Culture in Supporting The Performance of Kampung Apparatus)

Muhammad Aryo Widiyoko

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Email: aryomavro01@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of implementing village fund policies and organizational culture on the performance of village officials. This research is explanatory and associative. The scope variables in this study consist of the implementation of village policies and organizational culture as independent variables and the village apparatus's performance as the dependent. The population in this study were all village officials in Sorong Regency, as many as 2,486 people. The sampling technique used is the Slovin sampling formulation using 100 respondents. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression. The research results in this study are: (1) the implementation of the village fund policy partially has a significant effect on the performance of the village apparatus, (2) the organizational culture partially has a significant effect on the performance of the village apparatus. Village apparatus, (3) implementation of village fund policy Simultaneous organizational and village culture have a significant effect on the performance of village officials.*

Keywords: *Performance of village officials, Organizational culture, Village fund policies.*

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintahan daerah di Indonesia semakin hari semakin menuju ke arah yang lebih baik, perkembangan reformasi terus bergulir menuju ke arah perubahan yang berdasarkan pada lingkungan yang semakin terus berkembang. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Salah satu perubahan tersebut adalah desentralisasi yakni adanya pemberian kewenangan terhadap daerah untuk mengurus daerahnya sendiri dan melakukan kreasi terhadap daerahnya sendiri sebagai bentuk cara yang dilakukan untuk mengembangkan daerahnya. Hal ini dilakukan untuk mendekatkan layanan pemerintah daerah kepada masyarakatnya dan memberikan pelayanan yang lebih baik sesuai dengan ketentuan layanan publik sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh Kemenpan RB.

Setiap pemerintahan kampung diberi dana desa dengan tujuan menurut undang-undang nomor 6 tahun 2014 adalah untuk meningkatkan pelayanan publik di desa, mengentaskan kemiskinan, memajukan perekonomian desa, mengatasi kesenjangan pembangunan antar desa, serta memperkuat masyarakat desa sebagai subjek dari pembangunan, berdasarkan tujuan tersebut diharapkan alokasi dana desa dapat dikelola oleh kepala desa dan aparat desa. Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Papua Barat, pemerintah daerah ini terdiri dari sebanyak 30 distrik, 26 kelurahan dengan memiliki 226 kampung dengan mendapatkan alokasi dana kampung

Menurut Robbins (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Pendekatan teori motivasi mendasarkan pada teori David McClelland (1982) bahwa tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Pengukuran motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori tiga kebutuhan David McClelland yaitu: Need for Achievement (nAch), Need for Power (nPow), Need for Affiliation (nAff).

Peningkatan anggaran seharusnya berbanding lurus dengan pelayanan dan kinerja aparatur kampung. Aparatur kampung memiliki tugas untuk melayani masyarakat namun yang terjadi justru dana kampung dimanfaatkan untuk kegiatan fiktif, sehingga anggaran alokasi dana kampung yang seharusnya untuk pembangunan dan pemberdayaan masyarakat justru digunakan untuk menambah kekayaan oknum aparatur kampung.

Alokasi dana kampung di kabupaten Sorong mengalami peningkatan, namun tidak disertai dengan peningkatan kinerja aparatur kampungnya malah terjadi korupsi dana desa yang dilaporkan ke kantor kejaksanaan. Menurut Abdullahi & Mansor (2015) ada beberapa teori fraud yang baru dikembangkan yaitu Fraud diamond theory yang dilakukan oleh Wolfe & Hermanson (2004) yang merupakan perluasan dari teori fraud Cressey dengan menambah capability sebagai salah satu faktor penyebab seseorang melakukan tindakan fraud.

Implementasi kebijakan tentang alokasi dana kampung telah berjalan hingga 5 tahun sejak adanya ketentuan pasal 72 undang-undang nomor 6 tentang desa, pendapatan desa yang bersumber dari alokasi APBN atau dana desa bersumber dari belanja pusat dengan mengefektifkan program yang berbasis desa secara merata dan berkeadilan. Tahun 2015 merupakan awal dikucurkan dana desa, sehingga saat ini belum menunjukkan secara signifikan terhadap peningkatan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja aparatur kampung berpengaruh pada pembangunan dan pelayanan pemerintah ke arah yang lebih baik. Kontribusi aparatur sebagai penyelenggara sangat diharapkan, karena mobilitas penyelenggaraan pemerintahan dimotori oleh pegawainya itu sendiri, untuk itu dilakukan upaya peningkatan mutu dan kinerja pegawai.

Kinerja aparatur yang baik juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, adanya nilai-nilai kerja yang dipatuhi dan dipedomani bersama oleh para anggota di dalam organisasi secara tidak langsung dapat meminimalisir terjadinya human eror dalam setiap aktivitas pekerjaan. Sehingga, menjadi pengendali bagi para anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Mathis et al., 2017, p. 122). Demikian juga halnya apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017), bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Selain itu, adanya komunikasi kerja yang sehat baik antara pimpinan dan pengurus maupun komunikasi kerja antar pengurus, juga berperan aktif dalam menciptakan budaya organisasi yang baik. Artinya jika komunikasi kerja berjalan efektif, maka pelaksanaan kerja dapat dilakukan secara cepat. Budaya organisasi yang baik dapat terefleksi dari tumbuhnya

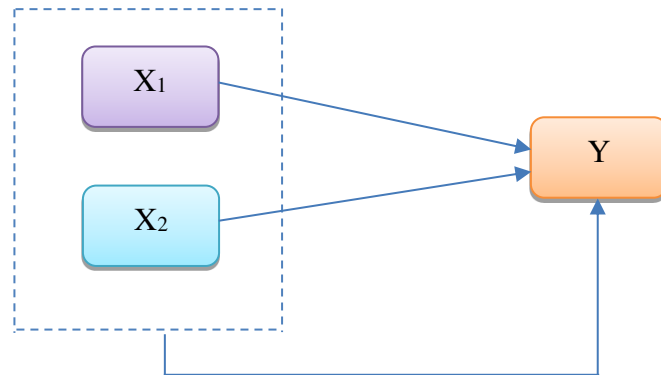
inisiatif kerja dari anggota, integrasi yang kuat, dukungan manajemen yang sehat, adanya sistem kompensasi yang jelas, terciptanya pola komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dengan aparat maupun komunikasi antar aparat. Untuk itu organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Radiman (2010) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu.

Riset ini bukanlah hal yang baru, penelitian Saroinson et al. (2015) mengaji terkait dengan budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Matuan et al. (2015) meneliti tentang efektivitas pemerintahan kampung di wilayah Yakuhiro. Nur et al. (2019) juga meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja. Selanjutnya, Sululing et al. (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan kepala desa dan perangkat desa tentang penatausahaan dan pembukuan transaksi keuangan dengan menggunakan model akuntansi desa. Demikian halnya, Rahayu & Setiyawati (2021) menganalisis pengaruh kompetensi dari aparatur pemerintah dalam kaitannya dengan dana desa. Kemudian, Sulila (2020) menyatakan bahwa ada lima faktor penting yang menentukan efektivitas implementasi kebijakan dana desa di Kabupaten Gorontalo, yaitu 1) Partisipasi, 2) komunikasi, 3) sumber daya, 4) sikap pelaksana 5) struktur organisasi pelaksana, 6) lingkungan.

Berdasarkan pada beberapa riset dan permasalahan di atas, riset ini bertujuan untuk menghubungkan beberapa variabel berupa kebijakan dana kampung dan budaya organisasi dengan kinerja aparatur. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya untuk menghubungkan faktor budaya organisasi dengan kebijakan dana kampung, yang dalam penelitian sebelumnya tidak diidentifikasi. Penelitian ini menjadi relevan sebab kinerja pemerintahan tidak hanya dipengaruhi oleh baik buruknya kebijakan mengenai dana kampung akan tetapi juga oleh budaya organisasi, seperti yang dipaparkan oleh beberapa peneliti terdahulu. Oleh karena itu, peneliti berusaha mengaji lebih dalam permasalahan ini.

METODE

Penelitian ini dilakukan di kantor Kabupaten Sorong yang beralamat di Jalan Klamono Aimas II KM 24, Sorong 98418 Provinsi Papua Barat. Adapun jadwal penelitian Juli-Desember 2020. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel. Adapun ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri atas implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja aparatur kampung sebagai variabel dependennya. Berikut arah kausalitas antar variabel penelitian seperti yang disajikan di bawah ini



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X1 : Implementasi kebijakan dana kampung

X2 : Budaya organisasi

Y : Kinerja aparatur kampung

→ : Arah pengaruh kausalitas

Berikut operasionalisasi variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Implementasi Kebijakan Dana Kampung (X1) (Jones, 2010)	Organisasi	Tujuan	(1)
		Spesialisasi	(2)
		Koordinasi	(3)
		Wewenang	(4)
		Pelimpahan wewenang	(5)
		SDM	(6)
	Interpretasi	Kejelasan program	(7)
		Konsistensi program	(8)
		Penyusunan program	(9)
	Aplikasi	Pelaksanaan program	(10)
		Pengawasan program	(11)
		Evaluasi dan monitoring program	(12)
Budaya Organisasi (X2) (Robbins, 2015)	Inisiatif	Kebebasan berpendapat	(13)
		Kebebasan berinisiatif	(14)
	Keterbukaan	Kesempatan partisipatif	(15)
		Kebebasan berinovatif	(16)
	Arah	Kejelasan standar kerja	(17)
		Kejelasan prestasi	(18)
	Integrasi	Koordinasi	(19)
		Kerjasama	(20)
	Manajemen	Komunikasi dengan atasan	(21)
		Dukungan dari atasan	(22)
	Pengendalian	Sistem pengawasan	(23)
		Ketegasan peraturan	(24)

Kinerja Aparatur Kampung (Y) (Sudarmanto, 2009)	Identitas	Bangga pada organisasi	(25)
		Nilai budaya organisasi	(26)
	Kompensasi	Kebijakan kompensasi	(27)
		Prestasi kerja	(28)
	Toleransi	Penyelesaian konflik	(29)
		Kekebasan berkritik	(30)
	Komunikasi	Komunikasi antara pimpinan dan aparatur	(31)
		Komunikasi antar aparatur	(32)
	Kualitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	(33)
		Pekerjaan sesuai prosedur	(34)
	Kuantitas	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	(35)
		Pekerjaan dilakukan sesuai dealine	(36)
	Waktu	Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	(37)
		Ketepatan waktu	(38)
	Efektivitas	Jumlah SDM	(39)
		Jumlah anggaran	(40)
Sarana dan prasarana		(41)	
Supervisi	Kemampuan aparatur	(42)	
	Inisiatif bekerja	(43)	
	Semangat bekerja	(44)	
Interpresonal	Penampilan yang rapi	(45)	
	Kerjasama antar aparat	(46)	

Pada penelitian ini implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi sebagai variabel independen dengan notasi X1 dan X2, sedangkan kinerja aparatur kampung sebagai variabel dependen dengan notasi Y.

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh aparatur kampung di Kabupaten Sorong sebagai suatu hubungan kerja serta penilai kinerja pemerintah desa yaitu Badan Permusyawaratan Kampung (BAMUSKAM). Populasi penelitian ini berjumlah 2.486 orang dengan rincian sebanyak 1.356 orang sebagai aparatur pemberi pelayanan dan melakukan pembangunan dan sisanya sebesar 1.130 orang sebagai Badan Permusyawaratan Kampung selaku menilai kinerja pemerintah desa.

Didasarkan pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya yang tercurahkan dalam melakukan penelitian ini, maka teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Slovin sampling. Adapun formulasinya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \{N \times (e)^2\}}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dibutuhkan.

N : Jumlah populasi yang ada.

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian, karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau yang diinginkan, misalnya 10%.

Maka perhitungan atau penentuan besaran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{2,486}{1 + \{2,486 \times (10\%)^2\}}$$

$$n = \frac{2,486}{1 + (2,486 \times (0.01))} \\ = 96.13$$

N= 96,13 dibulatkan menjadi 100 aparaturnya.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka selanjutnya sampel minimal yang harus ada dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 responden. Responden dapat diartikan sebagai orang yang memberikan pendapatnya tentang suatu peristiwa, dalam hal ini terkait dengan implementasi kebijakan dana kampung, budaya organisasi dan kinerja aparaturnya yang ada di Kabupaten Sorong Papua yang terdiri dari: a) Aparatur kampung sebanyak 1.356 orang; b) Kepala dan anggota BAMUSKAM sebanyak 1.120 orang.

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai variabel-variabel penelitian yang ditanyakan kepada para responden. Adapun skala data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert yakni skala interval yang terdiri atas interval nilai sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yakni berisi beberapa pertanyaan dan atau pernyataan terkait dengan variabel-variabel penelitian yang nantinya diajukan kepada para aparaturnya yang menjadi responden dalam penelitian ini. Setelah kuesioner disebar, kemudian hasil jawaban dari para responden dikumpulkan dalam tabulasi data penelitian untuk selanjutnya diproses lebih lanjut dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS version 26 for windows. Selain itu, pengumpulan data pada penelitian ini juga menggunakan metode studi kepustakaan yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, artikel dan karya tulis ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

Adapun uji instrumen penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah seperti yang disajikan di bawah ini.

Validitas berasal dari kata validitas yang memiliki arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang

menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes memiliki validitas rendah.

Uji Reliabilitas Data, reliabilitas merupakan terjemahan dari kata reliability yang memiliki asal kata rely dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Walaupun reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berikut kategori nilai coefficient cronbach's alpha seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Cronbach's Alpha

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup Kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 1999)

Teknik analisis data bertujuan untuk mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus, sehingga dapat memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut yang dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda (Sudjana, 2002). Ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi linear berganda (multiple linier regression analysis), diantaranya yaitu, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut dengan menggunakan pengujian asumsi klasik seperti yang disajikan di bawah ini.

Pengujian Normalitas, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik Normal Probability Plot. Apabila grafik tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka regresi memiliki distribusi data normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sudjana, 2002).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, untuk variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji tingkat kenormalan pada data rasio dapat digunakan analisis Normal Probability Plot (Santoso, 2010). Untuk mendeteksi data normal atau tidak dapat dilihat pada penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Pengujian Multikolinieritas, pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas saling berkorelasi. Ada hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun angka korelasi untuk

multikolonieritas adalah sampai sebesar 0,80 dan dikatakan multikolenieritas jika memiliki nilai VIF > 5.

Pengujian Heteroskedastisitas, menurut Santoso (2010) penggunaan uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya varians dan residual suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Salah satu uji statistik yang lazim dipergunakan adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati, 2012). Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlak. Setelah diketahui nilai absolut residualnya, maka variabel-variabel bebas diregresikan dengan nilai absolut residual, apabila hasil regresi tersebut tidak signifikan baik parsial maupun simultan, maka data penelitian tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dipastikan terdapat gejala autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda (multiple linier regression analysis) adalah pengembangan dari regresi linier sederhana (ordinary least square analysis). Kegunaannya yaitu untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausalitas diantara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3) (X_n) dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2009).

Adapun persamaan regresi linier berganda (multiple linier regression analysis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja aparatur kampung
- a : Nilai konstanta
- b : Nilai beta coefficient unstandardized
- X₁ : Implementasi kebijakan dana kampung
- X₂ : Budaya organisasi
- ε : Standard error signifikansi alpha sebesar 5%

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Jika probabilitas > 0,05, maka H₀ diterima atau menolak H_a, berarti koefisien regresi variabel penelitian tidak signifikan; b) Jika probabilitas < 0,05 maka H₀ ditolak atau menerima H_a, berarti koefisien regresi variabel penelitian signifikan.

PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi dan Institusi Penelitian

Kabupaten Sorong adalah sebuah kabupaten di Provinsi Papua Barat Indonesia. Ibukota kabupaten ini terletak di Aimas. Kabupaten ini merupakan salah satu penghasil minyak utama

di Indonesia. Populasi penduduk kabupaten Sorong pada tahun 2019 berjumlah 87.994 jiwa, laki-laki 46.988 jiwa dan perempuan 41.006 jiwa. Kabupaten ini memiliki 30 distrik, dengan 26 kelurahan dan 226 desa atau kampung. Kabupaten Sorong terdiri dari 30 distrik yaitu, Distrik Klaso, Distrik Saengkeduk, Distrik Makbon, Distrik Klayili, Distrik Beraur, Distrik Bagun, Distrik Botain, Distrik Klamono, Distrik Klasafet, Distrik Malabotom, Distrik Klabet, Distrik Buk, Distrik Klawak, Distrik Konhir, Distrik Hobard, Distrik Salawati, Distrik Mayamuk, Distrik Moisigin, Distrik Seget, Distrik Segun, Distrik Salawati Selatan, Distrik Salawati Tengah, Distrik Aimas, Distrik, Mariat, Distrik Sorong, Distrik Sayosa, Distrik Wemak, Distrik Sayosa Timur, Distrik Maudus, Distrik Sunoos.

Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Sorong memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut: Utara - Samudera Pasifik dan Selat Dampir; Selatan - Laut Seram; Timur - Kabupaten Tambrauw dan Kabupaten Sorong Selatan; Barat - Kota Sorong, Kabupaten Raja Ampat dan Laut Seram. Secara astronomis, Kabupaten Sorong terletak antara $00^{\circ} 33' 42''$ Lintang Utara dan $01^{\circ} 35' 29''$ Lintang Selatan, serta $130^{\circ} 40' 49''$ dan $132^{\circ} 13' 48''$ Bujur Timur.

Menurut sejarah, nama Sorong diambil dari nama sebuah perusahaan Belanda yang pada saat itu diberikan otoritas atau wewenang untuk mengelola dan mengeksploitasi minyak di wilayah Sorong yaitu Seismic Ondersub Oil Nieuw Guines atau disingkat SORONG, pemerintah tradisional di wilayah Kabupaten Sorong awal mulanya dibentuk oleh Sultan Tidore guna perluasan wilayah kesultanan dengan diangkat 4 (empat) orang Raja yang disebut Kalano Muraha atau Raja Ampat.

1.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan terkait dengan deskriptif variabel-variabel penelitian, uji keabsahan data, uji asumsi klasik dan hasil pengujian regresi linier berganda (multipel linier regression analysis).

1.2.1 Hasil Deskriptif Variabel

1.2.1.1 Variabel Kinerja Aparatur Kampung

Variabel kinerja aparatur kampung memiliki sebanyak 8 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala pengukuran dan menggunakan sebanyak 100 responden. Sehingga jumlah skor untuk variabel kinerja aparatur kampung yaitu $5 \times 8 \times 100 = 4.000$. Adapun skor total untuk variabel kinerja aparatur kampung sebesar 2.854 atau dalam persentase sebesar $(2.854 / 4.000) \times 100\% = 71,35\%$. Adapun nilai skor tersebut dapat dilihat seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

STS	TS	CS	S	SS
800	1.600	2.400	3.200	4.000
2.854(71,35%)				

Gambar 1. Skala Likert untuk Variabel Kinerja Aparatur Kampung

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 1. di atas, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 71,35% responden menilai setuju terkait kinerja aparaturnya di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat adalah baik.

1.2.1.2 Variabel Implementasi Kebijakan Dana Kampung

Variabel implementasi kebijakan dana kampung memiliki sebanyak 9 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala pengukuran dan menggunakan sebanyak 100 responden. Sehingga jumlah skor untuk variabel implementasi kebijakan dana kampung yaitu $5 \times 9 \times 100 = 4.500$. Adapun skor total untuk variabel implementasi kebijakan dana kampung sebesar 3.184 atau dalam persentase sebesar $(3.184 / 4.500) \times 100\% = 70,76\%$. Adapun nilai skor tersebut dapat dilihat seperti yang disajikan di bawah ini.

STS	TS	CS	S	SS
900	1.800	2.700	3.600	4.500
3.184 (70,76%)				

Gambar 2. Skala Likert untuk Variabel Implementasi Kebijakan Dana Kampung

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 70,76% responden menilai setuju terkait implementasi kebijakan dana kampung di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat berjalan baik.

1.2.1.3 Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki sebanyak 17 butir pernyataan dengan menggunakan 5 skala pengukuran dan menggunakan sebanyak 100 responden. Sehingga jumlah skor untuk variabel budaya organisasi yaitu $5 \times 17 \times 100 = 8.500$. Adapun skor total untuk variabel budaya organisasi sebesar 6.095 atau dalam persentase sebesar $(6.095 / 8.500) \times 100\% = 71,71\%$. Adapun nilai skor tersebut dapat dilihat seperti yang disajikan di bawah ini.

STS	TS	CS	S	SS
1.700	3.400	5.100	6.800	8.500
6.095 (71,71%)				

Gambar 3. Skala Likert untuk Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 71,71% responden menilai setuju terkait budaya organisasi di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat adalah baik.

1.2.2 Hasil Pengujian Keabsahan Data

Pada bagian ini peneliti akan pemaparan hasil pengujian validitas data dan reliabilitas yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

1.2.2.1 Validitas Data

Berikut hasil pengujian validitas data pada masing-masing variabel penelitian yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 3. Uji Validitas Data (Variabel Implementasi Kebijakan Dana Kampung)

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B1	0,604	0,1946	Valid
B2	0,615	0,1946	Valid
B3	0,592	0,1946	Valid
B4	0,658	0,1946	Valid
B5	0,679	0,1946	Valid
B6	0,659	0,1946	Valid
B7	0,618	0,1946	Valid
B8	0,526	0,1946	Valid
B9	0,638	0,1946	Valid

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 3. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai pearson correlation pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel implementasi kebijakan dana kampung adalah valid. Selanjutnya berikut hasil pengujian validitas data untuk variabel budaya organisasi yaitu seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Data (Variabel Budaya Organisasi)

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B10	0,669	0,1946	Valid
B11	0,652	0,1946	Valid
B12	0,603	0,1946	Valid
B13	0,607	0,1946	Valid
B14	0,544	0,1946	Valid
B15	0,558	0,1946	Valid
B16	0,638	0,1946	Valid
B17	0,715	0,1946	Valid
B18	0,625	0,1946	Valid
B19	0,574	0,1946	Valid
B20	0,625	0,1946	Valid
B21	0,595	0,1946	Valid
B22	0,627	0,1946	Valid
B23	0,547	0,1946	Valid
B24	0,678	0,1946	Valid
B25	0,659	0,1946	Valid
B26	0,701	0,1946	Valid

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 4. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai pearson correlation pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel budaya organisasi adalah valid. Selanjutnya berikut hasil pengujian validitas data untuk variabel kinerja aparatur kampung yaitu seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Data (Variabel Kinerja Aparatur Kampung)

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B27	0,626	0,1946	Valid
B28	0,705	0,1946	Valid
B29	0,705	0,1946	Valid
B30	0,714	0,1946	Valid
B31	0,685	0,1946	Valid
B32	0,214	0,1946	Valid
B33	0,635	0,1946	Valid
B34	0,619	0,1946	Valid

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 5. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai pearson correlation pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja aparatur kampung adalah valid.

1.2.3 Reliabilitas Data

Berikut hasil pengujian reliabilitas data pada masing-masing variabel penelitian yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Data (Implementasi Kebijakan Dana Kampung)

Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B1	0,953	0,1946	Reliabel
B2	0,953	0,1946	Reliabel
B3	0,953	0,1946	Reliabel
B4	0,953	0,1946	Reliabel
B5	0,953	0,1946	Reliabel
B6	0,953	0,1946	Reliabel
B7	0,953	0,1946	Reliabel
B8	0,954	0,1946	Reliabel
B9	0,953	0,1946	Reliabel

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 6. dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha if item deleted pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel implementasi kebijakan dana kampung adalah reliabel. Selanjutnya berikut hasil pengujian reliabilitas data untuk variabel budaya organisasi yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Data (Variabel Budaya Organisasi)

Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B10	0.953	0,1946	Reliabel
B11	0.953	0,1946	Reliabel
B12	0.953	0,1946	Reliabel
B13	0.953	0,1946	Reliabel

B14	0.954	0,1946	Reliabel
B15	0.954	0,1946	Reliabel
B16	0.953	0,1946	Reliabel
B17	0.952	0,1946	Reliabel
B18	0.953	0,1946	Reliabel
B19	0.954	0,1946	Reliabel
B20	0.953	0,1946	Reliabel
B21	0.953	0,1946	Reliabel
B22	0.953	0,1946	Reliabel
B23	0.954	0,1946	Reliabel
B24	0.953	0,1946	Reliabel
B25	0.953	0,1946	Reliabel
B26	0.953	0,1946	Reliabel

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 7. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha if item deleted pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel budaya organisasi adalah reliabel. Selanjutnya berikut hasil pengujian reliabilitas data untuk variabel kinerja aparatur kampung yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Data (Variabel Kinerja Aparatur Kampung)

Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	r table n 100, sig α 5%	Keputusan
B27	0.953	0,1946	Reliabel
B28	0.952	0,1946	Reliabel
B29	0.953	0,1946	Reliabel
B30	0.952	0,1946	Reliabel
B31	0.953	0,1946	Reliabel
B32	0.956	0,1946	Reliabel
B33	0.953	0,1946	Reliabel
B34	0.953	0,1946	Reliabel

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 8. di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha if item deleted pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,1946. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja aparatur kampung adalah reliabel. Berikut hasil pengujian cronbach's alpha reliability yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha Reliability

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	
	Parsial	Simultan
Implementasi Kebijakan Dana Kampung	0,853	
Budaya Organisasi	0,915	0,955
Kinerja Aparatur Kampung	0,836	

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha secara parsial variabel implementasi kebijakan dana kampung sebesar 0,853, variabel budaya organisasi sebesar 0,915 dan variabel kinerja aparatur kampung sebesar 0,836. Sedangkan, nilai cronbach's alpha secara simultan sebesar 0,955. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat korelasi antara butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen adalah sangat kuat. Sedangkan tingkat korelasi antar variabel penelitian adalah sangat kuat.

1.2.4 Hasil Pengujian Deskriptif Statistik

Berikut ini adalah hasil pengujian deskriptif statistik yaitu seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Implementasi Kebijakan Dana Kampung	100	19.00	43.00	31.8400	5.74671
Budaya Organisasi	100	38.00	77.00	60.9500	10.34689
Kinerja Aparatur Kampung	100	19.00	39.00	28.5400	5.29230
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data primer, 2021.

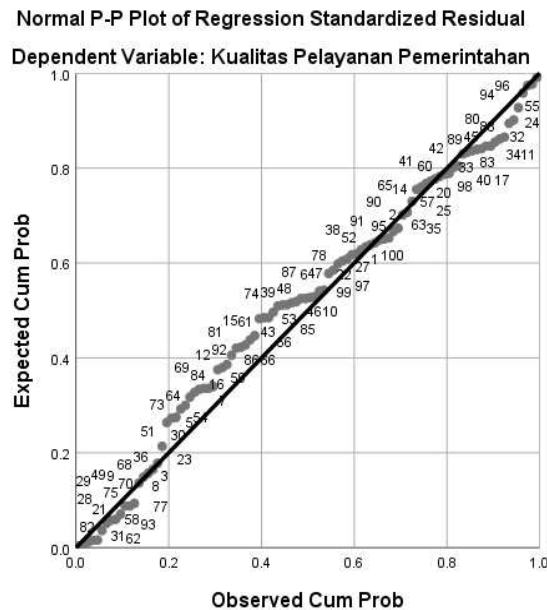
Berdasarkan Tabel 9. di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 43 serta nilai mean sebesar 31,84 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,75. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 38 dan nilai maksimum sebesar 77 serta nilai mean sebesar 60,95 dengan nilai standar deviasi sebesar 10,35. Sedangkan, variabel kinerja aparatur kampung memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 39 serta nilai mean sebesar 28,54 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,29.

1.2.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala-gejala asumsi klasik seperti gejala normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Oleh karena itu, maka peneliti perlu untuk melakukan pengujian asumsi-asumsi klasik di atas sebagai salah satu persyaratan uji regresi dengan hasil seperti yang disajikan di bawah ini.

1.2.6 Normalitas Residual

Pengujian normalitas residual dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi residual mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Residual

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Gambar 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya yang mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat diinterpretasikan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi pengujian asumsi normalitas residual, sehingga data yang ada dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada tahapan analisis selanjutnya.

1.2.7 Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa data atau semua variabel independen dari model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Implementasi Kebijakan Dana		0.257	3.887
	Budaya Organisasi		0.187	2.049

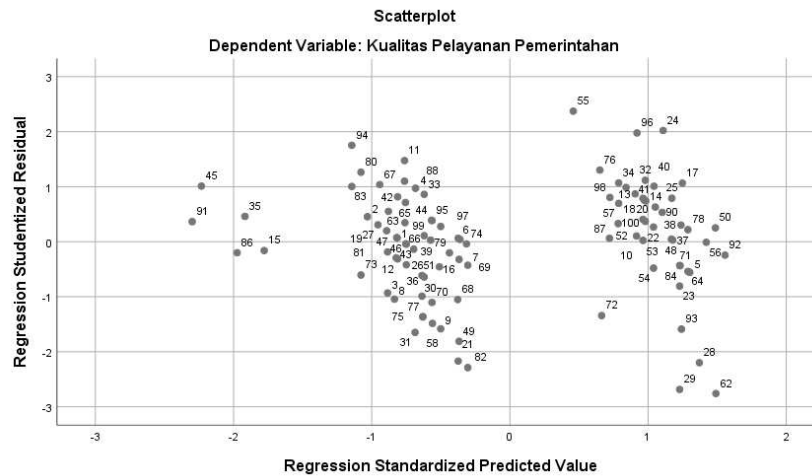
a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Kampung

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 10. di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung memiliki nilai VIF (variance inflating) sebesar $3,887 \leq 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,257 \geq 0,10$. Sedangkan, variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF (variance inflating) sebesar $2,048 \leq 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,187 \geq 0,10$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa data pada variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas.

1.2.8 Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak.



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, 2021.

Berdasarkan Gambar 5. di atas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta penyebarannya tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak ditemukannya adanya gejala heteroskedastisitas.

1.2.9 Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan tingkat kesalahan pengganggu pada periode t-1. Berikut hasil pengujian autokorelasi seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summaryb	
Model	Durbin-Watson
1	2.025
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Implementasi Kebijakan Dana Kampung	
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Kampung	

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,025. Selanjutnya, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel sebesar 100 sampel, dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 atau K=2 yakni 2.100. Maka diperoleh nilai dU

sebesar 1,7152. Nilai DW sebesar 2,025 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7152 dan kurang dari (4-dU) yakni $4 - 1,7152 = 2,2848$. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak ditemukannya adanya gejala autokorelasi.

1.2.10 Hasil Pengujian Multiple Linier Regression Analysis

Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.350	1.643		0.822	0.413
Implementasi Kebijakan Dana Kampung	0.303	0.093	0.329	3.246	0.002
Budaya Organisasi	0.288	0.052	0.563	5.557	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Kampung

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 12. di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung memiliki nilai probability signifikansi sebesar $0,002 \leq$ signifikansi α sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur kampung. Adapun nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,303 dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel implementasi kebijakan dana kampung mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja aparatur kampung juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,303 kali, dan hal ini berlaku sebaliknya.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai probability signifikansi sebesar $0,000 \leq$ signifikansi α sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur kampung. Adapun nilai unstandardized coefficients beta sebesar 0,288 dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja aparatur kampung juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,288 kali, dan hal ini berlaku sebaliknya. Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2062.921	2	1031.461	140.934	.000b
	Residual	709.919	97	7.319		
	Total	2772.840	99			

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Pemerintahan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Implementasi Kebijakan Dana Kampung

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai probability signifikansi $0,000 \leq$ signifikansi α sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur kampung.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu seperti yang disajikan pada halaman selanjutnya.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		Change Statistics						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.863a	0.744	0.739	2.70532	0.744	140.934	2	97

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Implementasi Kebijakan Dana Kampung

b. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Pemerintahan

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 14. di atas, dapat dijelaskan bahwa pada model regresi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,744 atau sebesar 74,40%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja aparatur kampung sebesar 74,40% dan sisanya sebesar 25,60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang belum terdapat dalam model regresi penelitian ini dan nilai eror. Sedangkan, nilai R sebesar 0,863 atau sebesar 86,30% dapat diinterpretasikan bahwa tingkat keeratan korelasi antara variabel-variabel independen dan variabel dependen adalah sangat kuat.

1.3 Pembahasan

1.3.1 Pengaruh Implementasi Kebijakan Dana Kampung Terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada halaman sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kampung. Hal ini mengindikasikan semakin baik dan jelas pelaksanaan implementasi kebijakan dana kampung, maka akan

meningkatkan kinerja aparatur kampung baik kinerja secara kualitas maupun secara kuantitas dan hal ini berlaku sebaliknya. Beberapa peneliti mengatakan bahwa kinerja aparatur sebagai pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Ati, 2005; Atmaja & ratnawati, 2018; Gary Dessler, 2004; Marwansyah, 2010).

Keberhasilan pelaksanaan implementasi kebijakan dana kampung tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang baik antara pihak-pihak terkait, sumber daya manusia yang ditugaskan untuk mendistribusikan dana kampung, struktur birokrasi yang tidak rumit, sehingga dapat mendorong pelaksanaan kegiatan tersebut menjadi efektif dan efisien, serta adanya peran aktif dari tokoh masyarakat maupun masyarakat itu sendiri (Ati, 2005; Atmaja & ratnawati, 2018; Gary Dessler, 2004; Marwansyah, 2010).

Adanya arah pengaruh kausalitas yang positif dan signifikan antara implementasi kebijakan dana kampung terhadap kinerja aparatur kampung mengindikasikan bahwa tersedianya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian yang mumpuni di dalam mendistribusikan dana kampung tersebut. Namun demikian, jika merujuk pada nilai beta coefficient unstandardized yang hanya sebesar 0,303 mengindikasikan bahwa birokrasi kampung perlu kembali untuk meningkatkan kinerja aparatur-aparaturnya agar peningkatan kinerjanya setiap tahun semakin baik. Artinya bahwa setiap ada peningkatan kinerja yang dimiliki para aparatur kampung maka secara langsung akan berdampak pada semakin baiknya pelaksanaan implementasi kebijakan dana kampung sebesar 30,30 kali.

1.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada halaman sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kampung. Hal ini mengindikasikan semakin baik budaya organisasi yang tercermin dari baiknya hubungan dan komunikasi kerja antara pimpinan dengan para aparatur maupun komunikasi kerja antar aparatur, maka akan meningkatkan kinerja aparatur kampung baik kinerja secara kualitas maupun secara kuantitas dan hal ini berlaku sebaliknya.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja aparatur sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur kampung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini senada dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi sebagai norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi organisasi (Nur et al., 2019; Radiman, 2010; Saroinson et al., 2015).

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja aparatur kampung mengindikasikan bahwa setiap anggota organisasi yang ada dalam sebuah organisasi birokrasi kampung dapat bekerja sesuai dengan budaya organisasi yang ada di dalamnya atau dengan kata lain pimpinan dan para aparatur kampung dapat bekerja sesuai

dengan prosedur yang telah diberlakukan oleh pemerintah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Arah pengaruh kausalitas yang positif mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja aparatur kampung. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang diyakini dan diterima bersama oleh para anggota organisasi. Sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan budaya kerja dan atau budaya organisasi yang ada dan berlaku.

Merujuk pada nilai beta coefficient unstandardized sebesar 0,288 mengindikasikan bahwa pimpinan perlu mengingatkan kembali kepada para aparatur kampung untuk tetap memperhatikan budaya organisasi dalam setiap penyelesaian pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar setiap anggota organisasi memiliki kinerja di atas minimal kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi. Jika penerimaan aparatur kampung dalam menjalankan budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka secara langsung kinerja aparatur kampung akan mengalami kenaikan sebesar 0,288 kali dan hal ini juga berlaku sebaliknya.

1.3.3 Pengaruh Implementasi Kebijakan Dana Kampung dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada halaman sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel implementasi kebijakan dana kampung dan variabel budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kampung. Hal ini mengindikasikan semakin baik dan jelas pelaksanaan implementasi kebijakan dana kampung dan terciptanya budaya organisasi yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, maka akan meningkatkan kinerja aparatur kampung baik kinerja secara kualitas maupun secara kuantitas dan hal ini berlaku sebaliknya.

Teori perilaku organisasi (organization behavior) pada hakikatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi) yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi (McClelland & Boyatzis, 1982). Perilaku organisasi sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu.

Fahmi (2012), mengatakan bahwa penilaian kinerja dari seorang aparatur kampung merupakan sebuah proses untuk mengevaluasi seberapa baik seorang aparatur dalam mengerjakan pekerjaan mereka, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan dan atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis statistik pada pembahasan sebelumnya diperoleh nilai signifikansi probabilitas signifikan sebesar $0,00 \leq$ signifikansi alpha sebesar 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi secara simultan terbukti dapat mempengaruhi perolehan kinerja aparatur kampung secara

signifikan. Adapun nilai r square sebesar 74,40% dapat diinterpretasikan bahwa variabel implementasi dana kampung dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur kampung sebesar 74,40%.

Hasil angka tersebut merefleksikan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan faktor dominan dalam menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur kampung. Dengan demikian, pimpinan perlu kembali meningkatkan bimbingan teknis bagi para aparatur kampung agar dapat lebih memahami esensi kebijakan dana kampung bagi masyarakat desa atau kampungnya. Selain itu, penguatan budaya kerja juga perlu kembali disosialisasikan agar para aparatur kampung dapat bekerja sesuai dengan budaya kerja dan atau budaya organisasi yang berlaku di dalam organisasi.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan dana kampung dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur kampung. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi menentukan perilaku aparatur kampung dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Perilaku aparatur kampung yang mendukung pencapaian tujuan pemerintah desa dalam memberikan pelayanan publik mencerminkan kinerja pemerintah desa yang baik. Kinerja pemerintahan desa merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat setempat, hal ini merupakan bentuk sebuah pengabdian yang dilakukan oleh pemerintahan Desa. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pemerintah desa, seperti lingkungan kerja. Pemerintah desa sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja yang aman, nyaman sehingga dapat meningkatkan hubungan dengan rekan kerja.

BIBLIOGRAFI

- ABDULLAHI, R., & Mansor, N. (2015). Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1823>
- Ati, C. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks.
- Atmaja, H. E., & ratnawati, shinta. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Laporan Keuangan* (2nd ed.). Alfabeta.
- Gary Dessler. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kelompok Gramedia.
- Gujarati, N. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika buku 2 / Damodar N. Gujarati, Dawn C. Porter; Penerjemah: Raden Carlos Mangunsong*. Jakarta: Salemba Empat. http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=40447
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*.
- Matuan, M. M., Kiyai, B., & Laloma, A. (2015). Efektivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung di Distrik Silimo Kabupaten Yahukimo Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(10). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/6624>
- McClelland, D. C., & Boyatzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 737–743.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.737>

- Nasution, M. (2017). *THE INFLUENCE OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS*.
- Nur, M., Effendy, K., Djaenuri, M. A., & Lukman, S. (2019). Pengaruh Implementasi Kebijakan Pengawasan, Kompetensi Aparatur dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengawasan Bidang Pendidikan Dasar di Kota Depok. *JURNAL PAPATUNG*, 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.660303/japp.v2i3.20>
- Radiman, J. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjrab.v10i1.465>
- Rahayu, P., & Setiyawati, H. (2021). *The Influence of Apparatus Competence and Organizational Commitment on the Quality of Village Funds Financial Reports*. <https://doi.org/10.4108/eai.28-9-2020.2307534>
- Riduwan. (2009). *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti pemula* (Akdon (ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1).
- Saroinson, M. V., Laloma, A., & Ruru, J. M. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(10). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/6540>
- Sudjana. (2002). *Metode statistika*. Tarsito.
- Sugiyono, D. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulila, I. (2020). An Analysis of the Effectiveness of Allocation of Village Fund Policy Implementation and Its Determining Factors in Gorontalo Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9, 191. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.10947>
- Sululing, S., Ode, H., & Sono, M. G. (2018). Financial Management Model Village. *International Journal of Applied Business and International Management*, 3(2), 105–116. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v3i2.163>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74(12), 38–42.

Copyright (c) 2021 Muhammad Aryo Widiyoko



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).