

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa

Desa menurut Undang-Undang No. 6 tahun 2014 mengenai Desa, dijelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat yang berdasarkan hukum dengan batas *area* dan wewenang untuk mengelola serta melaksanakan urusan di dalam pemerintahan, kepentingan dari masyarakat setempat menurut inisiatif masyarakat, hak atas asal-usul atau hak secara tradisional yang telah diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Munti & Fahlevi, 2017). Kegiatan utama yang ada dalam kawasan perdesaan meliputi pertanian, pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial dan kegiatan ekonomi.

Desa yang telah dibentuk tersebut perlu diatur agar lebih maju, tertib dan berjalan sesuai dengan rencana yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang No. 6 tahun 2014 Pasal 3 tentang Pengaturan Desa, desa diatur berdasarkan asas-asas umum diantaranya adalah kebersamaan, kegotongroyongan, pemberdayaan, keberlanjutan, kekeluargaan dan kesetaraan. Pengaturan ini bertujuan untuk:

- a. Menciptakan Pemerintahan Desa yang profesional, efisien, efektif dan bertanggungjawab.
- b. Meningkatkan pelayanan publik agar kesejahteraan dirasakan oleh masyarakat.
- c. Memperkuat perekonomian masyarakat desa serta mengatasi kemiskinan.
- d. Meningkatkan pembangunan di desa-desa.
- e. Mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan potensi desa.

Menurut Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 tahun 2014 Pasal 1 tentang Pengelolaan Keuangan Desa adalah keseluruhan kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan desa. Dimana keuangan desa itu sendiri adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa. Dana desa kemudian akan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.

Kinerja adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diuraikan dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu program, atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi

yang tertuang dalam perencanaan jangka panjang organisasi (Munti & Fahlevi, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan beserta waktu.

Untuk melihat sejauh mana suatu organisasi dalam mencapai kinerjanya maka pengukuran kinerja perlu dilakukan. Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur hasil suatu pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang dapat dilihat melalui produk, jasa maupun pelayanan publik yang dihasilkan (Pratolo, 2016). Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja menurut Mahmudi (2013) diantaranya:

- a. Untuk mengetahui apakah tujuan organisasi telah tercapai.
- b. Sebagai sarana pembelajaran bagi pegawai.
- c. Untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.
- d. Untuk memberikan hadiah (*reward*) dan sanksi (*punishment*) kepada pegawai.
- e. Untuk memotivasi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
- f. Terciptanya akuntabilitas publik.

Indikator kinerja diukur dengan konsep *value for money* yaitu ekonomis, efisiensi dan efektivitas (Munti & Fahlevi, 2017).

- a. Ekonomis adalah memperoleh suatu barang maupun jasa yang berkualitas dengan biaya yang dikeluarkan rendah.
- b. Efisiensi adalah pemakaian sumber daya yang rendah tetapi menghasilkan output sesuai yang telah ditetapkan.

- c. Efektif adalah hasil dari suatu program dan kegiatan apakah telah sesuai dengan tujuan, visi dan misi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pengelolaan keuangan desa adalah keberhasilan Pemerintah Desa berdasarkan keahlian dan pengalaman dalam mengelola keuangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban yang telah diuraikan dalam suatu kegiatan dan program demi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana jangka panjang suatu organisasi Pemerintah Desa.

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi merupakan suatu jaringan yang digunakan untuk mengelola data yang meliputi perangkat *hardware* dan *software* sehingga memudahkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan ekonomis serta efisien. Sedangkan informasi adalah data yang sudah diolah dan menghasilkan sebuah informasi yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Teknologi informasi adalah proses elektronik yang dapat digunakan untuk mengolah data, termasuk didalamnya memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, mengirim, menyebarkan dan memanipulasi data dalam berbagai cara. Teknologi informasi digunakan untuk menghasilkan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan informasi baik

untuk keperluan bisnis, pemerintahan yang dapat membantu mereka dalam mengambil sebuah keputusan (Puspaningsih, 2017).

Teknologi informasi merupakan teknologi yang mempunyai kemampuan untuk menangkap (*capture*), menyimpan (*store*), mengolah (*process*), mengambil kembali (*retrieve*), dan menyebarkan (*transmit*) informasi dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun perusahaan (Komarasari, 2017).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu alat yang digunakan suatu organisasi baik organisasi swasta maupun *private* dalam mengelola tugasnya dengan baik, tepat waktu, relevan serta informasi yang didapat akurat sehingga dari proses pemanfaatan tersebut dapat mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara ekonomis, efisien dan efektif. Dengan pemanfaatan teknologi informasi ini diharapkan suatu organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawabnya.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari kata Latin *committere* yang berarti menggabungkan, mempercayai dan mengerjakannya (Pratolo, 2016). Komitmen organisasional juga dapat mencakup tentang kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Komitmen merupakan keteguhan seseorang untuk melaksanakan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut (Wijayanto, 2017). Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya, berusaha menerima dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi (Sopiah, 2008).

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah suatu ikatan jiwa karyawan terhadap organisasi yang meliputi:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota di organisasi.

Adapun indikator dari komitmen kerja menurut Wijayanto (2017) adalah:

- a. *Affective commitment* atau komitmen afektif.

Komitmen afektif adalah komitmen yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan instansi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan

dengan pertimbangan biaya, apabila meninggalkan instansi dan penghargaan uang berkenaan dengan partisipasi di dalam instansi.

c. *Normative commitment* atau komitmen normatif.

Komitmen normatif adalah komitmen yang timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Sopiah (2008) ada empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada suatu organisasi diantaranya yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam suatu pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya pengendalian dan kehadiran pekerja.
- d. Pengalaman kerja.

Menurut Sopiah (2008) ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan komitmen karyawan pada organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Make it charismatic*; Merupakan visi dan misi suatu organisasi dijadikan karyawan sebagai dasar pijakan, berperilaku dan bertindak.

- b. *Build the tradition*; Merupakan sesuatu yang baik didalam organisasi dapat dijadikan sebagai tradisi yang dilaksanakan secara terus-menerus dan dijaga oleh generasi selanjutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*; Merupakan organisasi harus dapat mengatasi keluhan baik dari *internal* maupun *eksternal* dengan cara menciptakan prosedur.
- d. *Provide extensive two-way communications*; Merupakan berkomunikasi dengan baik tanpa memandang rendah bawahan.
- e. *Walk the talk*; Merupakan pemimpin harus menjalankan sesuatu dengan nyata bukan sekedar berbicara.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan dan motivasi dari aparatur desa untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai yang harus dicapai dalam pengelolaan keuangan desa yang dapat dilakukan dengan cara berkomitmen terhadap karir, pekerjaan serta terhadap organisasi secara keseluruhan.

4. Budaya Organisasi

Budaya berkaitan dengan hal-hal yang meliputi makna bersama, keyakinan dan nilai dari suatu sikap. Menurut Robbins & Judge (2011) budaya organisasi merupakan suatu nilai atau makna yang dianut oleh anggota-anggota yang ada dalam organisasi sehingga nilai yang dianut oleh organisasi tersebut dapat membedakan dengan nilai organisasi lainnya.

Menurut Robbins & Judge (2011) ada tujuh karakteristik primer yang menangkap hakikat dari budaya organisasi sebagai berikut :

a. Inovasi pengambilan resiko.

sejauh mana organisasi memperhatikan suatu resiko, dan bertindak inovatif.

b. Perhatian terhadap kerincian.

sejauhmana karyawan melakukan analisis dan perhatian terhadap rincian.

c. Orientasi hasil.

sejauh mana organisasi dalam pencapaian hasil.

d. Orientasi orang.

sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan efek hasil pada orang-orang yang terdapat dalam organisasi.

e. Orientasi tim.

sejauh mana tingkat kerjasama tim dalam bekerja bukan pada individu-individu.

f. Keagresifan.

sejauh mana orang itu agresif dan kompetitif bukannya bersantai-santai dalam melakukan suatu pekerjaan.

g. Kemantapan.

kegiatan organisasi lebih menekankan pada *status quo* dari pertumbuhan.

Menurut Robbins (2011) terdapat lima fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya sebagai pembedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- c. Menimbulkan tumbuhnya suatu komitmen anggota yang ada di organisasi dari pada kepentingan pribadi seseorang anggota.
- d. Sebagai suatu cara membuat makna, mengendalikan dan membentuk perilaku karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2011) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Observed Behavioral Regularities*

Keberaturan cara bertindak seorang karyawan yang dapat di cermati seperti bahasa umum, istilah dan ritual.

b. *Norms*

Standar perilaku atau pedoman pelaksanaan suatu pekerjaan yang harus dilakukan.

c. *Dominant Values*

Nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi seperti kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah serta tingkat pencapaian yang tinggi.

d. *Philosophy.*

Adanya kebijakan-kebijakan dalam cara memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. *Rules*

Adanya suatu pedoman yang kuat serta dikaitkan dengan kemajuan suatu organisasi.

f. *Organization Climate*

Nilai-nilai yang terdapat di dalam suatu organisasi diwujudkan dan disampaikan seperti cara berinteraksi para anggota organisasi, cara memperlakukan diri, karyawan dan orang lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai, kepercayaan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam rangka memengaruhi perilaku anggota organisasi sesuai dengan nilai yang ditetapkan, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya berinovatif dalam bekerja sehingga dengan nilai-nilai yang dianut tersebut dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi tersebut.

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa

Teknologi merupakan suatu jaringan yang digunakan untuk mengelola data yang meliputi perangkat *hardware* dan *software* sehingga memudahkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan ekonomis serta

efisien. Teknologi informasi merupakan proses elektronik yang dapat digunakan untuk mengolah data, termasuk didalamnya memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, mengirim, menyebarkan dan memanipulasi data dalam berbagai cara. Teknologi informasi digunakan untuk menghasilkan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan informasi baik untuk keperluan bisnis, pemerintahan yang dapat membantu mereka dalam mengambil sebuah keputusan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu alat yang digunakan suatu organisasi baik organisasi swasta maupun *private* dalam mengelola tugasnya dengan baik, tepat waktu, relevan serta informasi yang didapat akurat sehingga dari proses pemanfaatan tersebut dapat mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara ekonomis, efisien dan efektif. Dengan pemanfaatan teknologi informasi tersebut diharapkan suatu organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawabnya.

Penelitian terdahulu tentang pemanfaatan teknologi informasi pernah dilakukan oleh Wijana (2007) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Oktari (2013) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2015) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah dan membantu pemerintah dalam menentukan strategi. Penelitian selanjutnya pernah dilakukan oleh Nurlaili (2016) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja suatu organisasi terwujud maka semua pengelolaan terhadap organisasi telah dilaksanakan sesuai rencana termasuk didalamnya pengelolaan keuangan.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa apabila pemanfaatan teknologi digunakan secara maksimal oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berkualitas yaitu informasi yang relevan, akurat dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan oleh perangkat desa dalam hal pengelolaan keuangan desa serta pengelolaan dapat dilakukan secara cepat dan ekonomis, sehingga dapat mencerminkan suatu kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₁: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan Desa.

2. Komitmen Organisasi dan Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa

Komitmen merupakan keteguhan seseorang untuk melaksanakan tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan

dan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut (Wijayanto, 2017).

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa apabila perangkat desa dalam mengelola keuangan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka dapat menimbulkan pencapaian tujuan dan nilai dari instansi yang dikelolanya tersebut sehingga dapat mencerminkan suatu kinerja dalam pengelolaan keuangan desa.

Apabila suatu organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka seseorang akan berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan nilai dan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut, serta berusaha untuk memajukan organisasi yang dijalankannya. Jadi apabila nilai dan tujuan organisasi telah dicapai maka kinerja suatu organisasi tersebut dapat meningkat termasuk dalam hal pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan cara menerapkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Rivai dan Pramusinto (2005) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Selanjutnya penelitian tentang komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Sujana (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya pernah dilakukan oleh Atmojo (2012)

yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya pernah dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain apabila kinerja individual meningkat maka tugas-tugas yang telah dilaksanakan individual tersebut dalam mengelola keuangan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut sehingga kinerja suatu organisasi dalam mengelola keuangan dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa.

3. Budaya Organisasi dan Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa

Menurut Robbins dan Judge (2011) budaya organisasi merupakan suatu nilai atau makna yang dianut oleh anggota-anggota yang ada dalam organisasi sehingga nilai yang dianut oleh organisasi tersebut dapat membedakan dengan nilai organisasi lainnya.

Berdasarkan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai, kepercayaan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi dalam rangka memengaruhi perilaku anggota organisasi sesuai dengan nilai yang ditetapkan, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya berinovatif dalam bekerja sehingga dengan

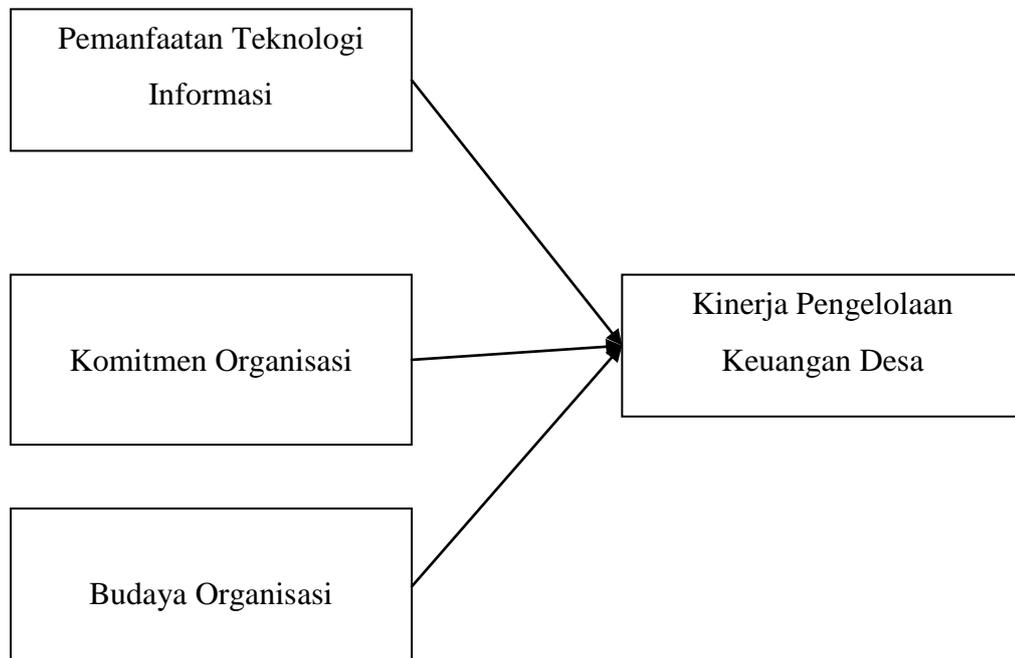
nilai-nilai yang dianut tersebut dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Penelitian terdahulu tentang budaya organisasi pernah dilakukan oleh Aktas *et al.*, (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan efisiensi organisasi. Penelitian terdahulu tentang budaya organisasi juga pernah dilakukan oleh Suzanto dan Solihin (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan oleh Naranjo *et al.*,(2015) yang menyatakan bahwa budaya dapat mendorong inovasi, kinerja perusahaan dan bisa juga menjadi hambatan untuk keduanya tergantung pada nilai yang dipromosikan oleh budaya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa.

C. Model Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dibentuk model penelitian untuk mempermudah dalam penjabaran mengenai determinan kinerja pengelolaan keuangan desa. Model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



GAMBAR 3.1.
Model Penelitian