

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA BAGIAN KEUANGAN PADA KANTOR  
KELURAHAN MACEGE KABUPATEN BONE**

Diajukan Oleh

Musfira

4519013076



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan  
Macege Kabupaten Bone.

Nama : Musfira

Nim : 4519013076

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui :

Pembimbing I



H.M. Idris, SE., M.Si

Pembimbing II



Indah Syamsuddin, SE., M.Ak., Ak., CPABC

Mengetahui Dan Mengesahkan :

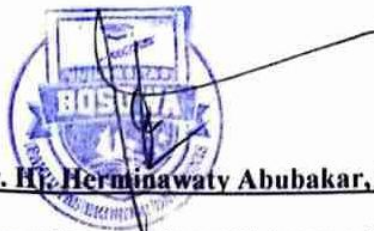
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Akuntansi



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM



Thanwain, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan : 07 Agustus 2023

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Musfira  
Nim : 4519013076  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam masalah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 8 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan

  
METERAI TEMPEL  
22  
SFAKX605850148  
Musfira

## **PRAKATA**

Puji syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, shalawat serta salam senantiasa kita limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis diberikan kesehatan, kesempatan dan pengetahuan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis dan menjadi satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, S.E., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa dan Ibu Miah Said, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan II fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Thanwain, S.E., M.Si. Selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

5. Bapak Muh. Idris, S.E., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing I dan Ibu Indah Syamsuddin, S.E., M.Si., AK. Sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan serta dorongan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan baik online maupun offline serta dorongan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Beserta seluruh staff Universitas Bosowa yang terlibat, terima kasih atas bantuannya selama proses pengurusan administrasi.
7. Bapak Andi Mallarangeng selaku Lurah di Kelurahan Macege yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk meneliti di kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone, yang telah meluangkan waktu dan membantu memberikan informasi selama masa penelitian. Serta seluruh Staff Kelurahan Macege yang telah membantu memberikan informasi tambahan dan memberikan kesempatan untuk belajar terkait hal yang peneliti butuhkan.
8. Kepada Kedua orang tua saya, Ayahku tercinta Muh. Syafri beserta Mamaku tercinta Hj. Nurhaedah, S.Sos., M. Si yang telah memberikan banyak doa, dukungan, motivasi, semangat dan kasih sayang yang tiada tara sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
9. Kepada pemilik nama Muh. Ardi, S.H terima kasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk penulis. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan waktu, tenaga, fikiran dan materi kepada penulis.

Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, penulis berharap kita bisa terus bersama menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

10. Sahabatku tercinta Sharon Luciana, Citra Dewi Dwi Putri dan Diah Ayu Putri Sanjaya yang telah berjuang bersama-sama kurang lebih 4 tahun ini, saling berbagi cerita, berproses sama-sama dan sampai pada titik ini juga bersama-sama. Sukses untuk kita semua.
11. Seluruh Kakak-kakak, adik-adik dan teman-teman organisasiku baik itu dari Organisasi Daerah (Organda), Ikatan Mahasiswa Akuntansi Indonesia (IMAI), Lembaga Ilmiah dan Kreativitas Mahasiswa (LITIMASI), Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKSI), dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) yang telah memberikan banyak warna selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini serta menjadi rumah untuk belajar diluar bangku perkuliahan.
12. Seluruh teman-teman angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis terkhususnya Kelas Akuntansi C yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, sukses selalu kawan.
13. Kepada diri sendiri karena sudah bekerja keras dari awal sampai akhir dan berhasil mengalahkan rasa malas dan juga rasa ingin menyerah.
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang berkenaan memberikan bantuan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kiranya pembaca berkenan memberikan saran dan kritik demi perbaikan

penelitian kedepannya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang terlibat.

Makassar, 07 Agustus 2023

Musfira



## ABSTRAK

**MUSFIRA. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone. (Dibimbing oleh H.M. Idris dan Indah Syamsuddin).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode wawancara. Data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kepada 5 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone, Karena gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja keuangan yaitu dari seorang pemimpin begitu pula dengan Budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang meningkatkan kinerja keuangan karena semakin kuat budaya organisasi yang dianut maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Keuangan



## **ABSTRACT**

***MUSFIRA. Analysis of Leadership Style and Organizational Culture on the Performance of the Financial Section at the Macege Village Office, Bone Regency. (Supervised by H.M. Idris and Indah Syamsuddin).***

*This study aims to examine and analyze how leadership style and organizational culture affect the performance of the finance department at the Macege Village Office, Bone Regency. This research uses descriptive qualitative research with interview method. Data obtained through observation, interviews and documentation of 5 respondents.*

*The results of this study indicate that the application of leadership style and organizational culture has an important role in financial performance at the Macege Village Office, Bone Regency, because leadership style is a factor in increasing financial performance, namely from a leader as well as organizational culture as a factor that increases performance. because the stronger the organizational culture that is adhered to, the better the performance of employees in doing their jobs.*

***Keywords:*** Leadership Style, Organizational Culture, Financial Performance



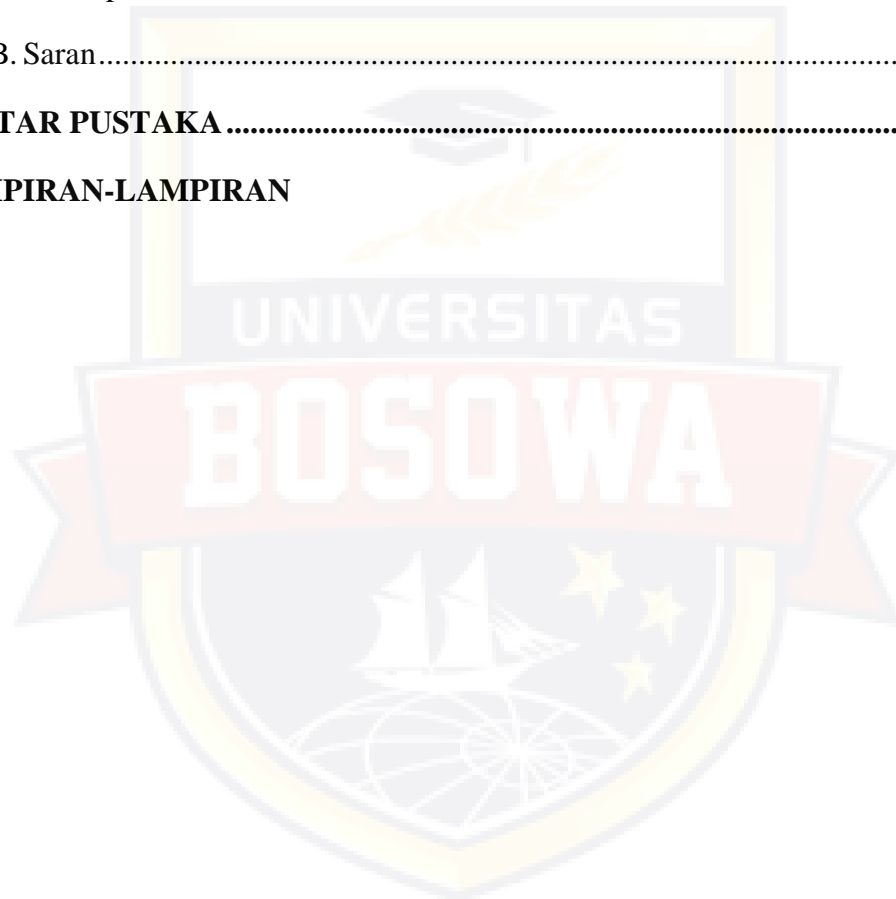
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Masalah Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Lingkup Penelitian .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL</b> .....	<b>9</b>
A. Perspektif Teori .....	9
1. Teori Keagenan ( <i>Agency Theory</i> ).....	9
2. Teori Atribusi .....	9
3. Akuntansi .....	10
4. Akuntansi Keperilakuan.....	11
5. Lingkup Akuntansi Keperilakuan .....	12
6. Aspek Akuntansi Keperilakuan.....	13

7. Cakupan Akuntansi Keperilakuan.....	15
8. Manfaat Akuntansi Keperilakuan.....	16
9. Tujuan Akuntansi Keperilakuan.....	16
10. Peran Akuntansi Keperilakuan .....	17
11. Gaya Kepemimpinan .....	18
12. Tugas Pemimpin .....	19
13. Fungsi Kepemimpinan.....	20
14. Budaya Organisasi .....	21
15. Dimensi budaya organisasi .....	24
16. Kinerja Keuangan .....	26
17. Tujuan Kinerja Keuangan.....	27
18. Manfaat Kinerja Keuangan.....	27
19. Tahap menganalisis kinerja keuangan.....	28
20. Pengukuran dan Analisis Kinerja keuangan .....	29
21. Kinerja Pegawai.....	30
22. Manfaat Penilaian Kinerja .....	31
23. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
24. Indikator Kinerja Karyawan .....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	33
C. Sintesis Teori dan Hasil Penelitian.....	35
D. Kerangka Konseptual .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Desain Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Fokus dan Deskripsi Fokus .....	38

D. Sampel Data Penelitian .....	38
E. Instrumen Penelitian.....	42
F. Jenis dan Sumber Data .....	42
G. Teknik Pengumpulan Data .....	43
H. Teknik Analisis Data.....	44
I. Rencana Pengujian Keabsahan Data .....	45
J. Operasional Konsep .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
1. Sejara Singkat Kelurahan Macege Kabupaten Bone.....	49
2. Visi dan Misi Kelurahan Macege.....	49
3. Struktur Organisasi Kelurahan Macege .....	50
4. Tugas dan Fungsi Pokok Aparat Kelurahan.....	51
5. Kondisi Geografis dan Administratif Kelurahan.....	57
6. Kondisi Fisik Wilayah Kelurahan .....	58
7. Kondisi Ekonomi Kelurahan .....	58
8. Kondisi Sosial Budaya .....	59
9. Data Sarana Kelurahan.....	60
B. Temuan Penelitian.....	62
1. Hasil Wawancara.....	62
C. Pemabahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Pentingnya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.....	68
2. Gaya kepemimpinan di Kelurahan Macege .....	68
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Keuangan .....	69
4. Budaya Organisasi di Kelurahan Macege .....	69

5. Penerapan Budaya Organisasi di Kelurahan Macege.....	70
6. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Keuangan .....	71
7. Peran pemerintah kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan trasnparansi terhadap laporan keuangan yang dibuat .....	71
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
--------------------------------	----



**DAFTAR GAMBAR**

2.2 Kerangka Konseptual .....	36
2.3 Struktur Organisasi .....	50



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Meneliti.....	81
Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian.....	82
Lampiran 3 Hasil Wawancara Mendalam.....	84





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada Zaman ini, persaingan kerja semakin meningkat dan semakin kompleks, sehingga setiap karyawan dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan mereka dan menjadi lebih responsif agar bisa terus berkembang dan bertahan. Kinerja di sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu instansi pemerintahan.

Petunjuk mengenai pelaksanaan pembangunan ditingkat kelurahan telah ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 tahun 2018 tentang kegiatan pembangunan sarana dan prasarana kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan. Kegiatan pembangunan sarana dan prasarana kelurahan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 2 huruf a peraturan tersebut bertujuan untuk mendanai layanan dasar yang memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Budaya Organisasi menjadi cerminan identitas sebuah organisasi, dan untuk memastikan pertumbuhan yang baik, budaya organisasi harus didasarkan pada landasan yang kuat. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama berlaku untuk gaya kepemimpinan, di mana peran pemimpin sangat penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian

tentang kepemimpinan terus dilakukan karena menjadi faktor pemicu yang berpengaruh terhadap organisasi.

Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) merupakan sub-bidang dalam disiplin ilmu akuntansi yang mempelajari interaksi antara perilaku manusia dan sistem akuntansi. Fokus kajiannya adalah pada aspek perilaku individu dan organisasi yang terkait dengan sistem akuntansi dan diakui keberadaannya.

Keberlanjutan sebuah instansi bergantung pada kepemimpinannya. Pemimpin memiliki peran penting sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kepekaan terhadap masalah yang timbul dalam organisasi sehingga mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mengarahkan pegawai agar bertindak secara benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Untuk meencapai kinerja pegawai yang optimal, diperlukan faktor-faktor pendukung yang memenuhi syarat. Beberapa faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan fasilitas yang ada. Kepemimpinan yang dibangun melalui komunikasi yang efektif dan didukung oleh bentuk motivasi yang positif dapat memicu keinginan individu untuk meningkatkan semangat kerja mereka secara maksimal. Harapannya, faktor-faktor tersebut akan memaksimalkan tanggung jawab individu dan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang baik. Seorang pemimpin yang mampu menjaga hubungan yang harmonis dengan pegawai dapat menciptakan iklim organisasi yang nyaman, sehingga pegawai terstimulasi untuk

bekerja lebih keras karena mereka menyukai dan menghargai pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang baik tentu memiliki sifat-sifat dasar yang diperlukan dalam kepemimpinan.

Hal tersebut terdapat dalam penelitian yang dilakukan Fredilia (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan.

Selain gaya kepemimpinan, prestasi suatu instansi atau karyawan dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merujuk pada nilai-nilai yang dianut dan diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pengikat dan panduan perilaku bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian, yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi, serta mengarahkan perilaku para anggotanya.

Perkembangan yang cepat dan pesat dalam dunia bisnis Indonesia saat ini telah menyebabkan perubahan dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki budaya organisasi yang membedakan mereka dari organisasi sejenis lainnya. Percepatan perubahan lingkungan juga berdampak pada perubahan budaya organisasi. Cara pegawai berperilaku dan apa yang diharapkan dari mereka banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, yang dikenal sebagai budaya organisasi. Kesuksesan sebuah

organisasi didukung oleh budaya organisasi yang membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kelurahan merupakan unit terkecil dari pemerintahan dalam suatu komunitas negara. Dengan demikian, keberhasilan dalam pembangunan juga sangat bergantung pada sejauh mana masyarakat setempat dan aparat pemerintahan kelurahan berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan. Kelurahan merupakan unit pemerintahan yang berada langsung di tengah masyarakat, karena berada di wilayah tempat tinggal mereka. Oleh karena itu, kelurahan memiliki kewenangan sendiri untuk mengelola dan mengatur anggaran keuangan kelurahan guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Prinsip otonomi dalam pengelolaan anggaran diimplementasikan melalui penguatan manajemen yang memberikan kewenangan kepada kelurahan untuk mengelola anggaran mereka sendiri, merupakan bagian dari konsep otonomi daerah.

Menurut Moehariono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran dari pencapaian suatu organisasi terhadap program atau kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasinya dengan menggunakan rencana strategis yang telah dibuat, pelayanan publik pemerintahan kelurahan fokus kepada kegiatan peningkatan sarana dan prasarana kelurahan serta pemberdayaan masyarakat yang mana hal tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian

Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Pada BAB III menjelaskan bahwa partisipasi, akuntabilitas dan transparansi termasuk prinsip yang digunakan dalam menyusun indikator kinerja pelayanan publik.

Kabupaten Bone adalah salah satu Daerah otonom di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia yang pada awalnya ibu kota kabupaten ini terletak di kota Watampone. Berdasarkan data Kabupaten Bone dalam angka tahun 2021 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone, jumlah penduduk kabupaten Bone tahun 2021 adalah 801.775 jiwa, terdiri atas 391.682 laki-laki dan 410.093 perempuan. Dengan luas wilayah Kabupaten Bone sekitar 4.559,00 km<sup>2</sup>, rata-rata tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Bone adalah 162 jiwa/km<sup>2</sup>.

Pada penelitian kali ini penulis mengambil objek pada kantor kelurahan Macege yang berada di Kabupaten Bone. Dimana kantor kelurahan Macege merupakan salah satu dari 8 kelurahan yang ada di Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone. Pada tahun 1994 terjadi pemekaran dari Desa Macege menjadi 2 kawasan yakni Desa Macege dan Desa Jeppe'e. Dan pada tahun 1999 Desa Macege berubah menjadi Kelurahan Macege. Pemerintah di Kelurahan Macege sekarang dipimpin oleh lurah sedangkan sebelum menjadi kelurahan dipimpin oleh kepala desa. Saat ini pemerintah dibawah oleh Andi Mallarangeng Sam.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone terdapat berbagai bidang di kelurahan seperti Kasi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat, kasi pemerintahan dan kependudukan dan kasi keamanan dan ketentraman umum dimana ketiganya bekerja sama dalam

mengelola keuangan sehingga pada penelitian ini penulis berfokus pada bidang-bidang terkait, untuk mengetahui sejauh mana kinerja bagian yang mengelolah keuangan. Sehubungan dengan latar belakang di atas maka penulis mengangkat judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone”.

### **B. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas adapun masalah penelitian dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja bagian keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja bagian keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kab. Bone.

### **D. Manfaat Penelitian**

Pada Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terkait dengan analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan hal yang diteliti.

2. Bagi Instansi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau informasi bagi instansi terhadap hal yang diteliti oleh penulis.
3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penelitian ini berharap memberikan manfaat demi pengembangan ilmu dan pelaksanaan pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

#### **E. Lingkup Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka lingkup penelitian ini yaitu Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi agar kinerja bagian keuangan dapat meningkat dengan baik.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan pada penelitian ini di susun dalam 3 bab, dimana di tiap bab tersebut akan dibagi lagi menjadi sub-sub yang akan dibahas secara terperinci. Sebelum memasuki bab pertama dalam penelitian ini akan didahului dengan halaman sampul, halaman pengesahan dan daftar isi.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab yaitu : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematikan pembahasan.

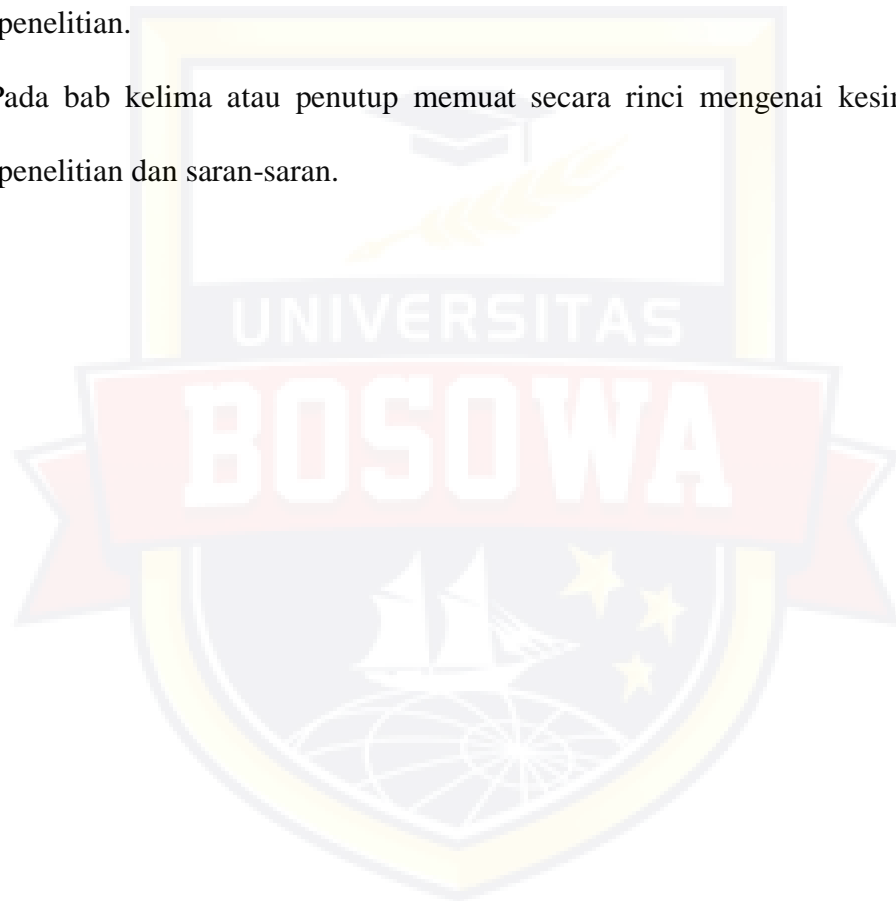
Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian lengkap tentang kajian teori pada penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hal yang terkait dengan penelitian ini.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang akan digunakan, jenis penelitian, Lokasi dan waktu

penelitian, fokus dan deskripsi fokus, sampel data penelitian, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, rencana pengujian keabsahan data dan deifnisi operasional.

Pada bab keempat atau hasil penelitian dan pembahasan memuat secara rinci mengenai gambaran umum obyek penelitian, temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Pada bab kelima atau penutup memuat secara rinci mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.





## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

#### A. Perspektif Teori

Perspektif teori pada bab II ini akan membahas mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, teori-teori tersebut dapat diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal, skripsi terdahulu, dan referensi lainnya.

##### 1. Teori Keagena (*Agency Theory*)

Teori agensi ini mengasumsikan kinerja yang efisien dan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan, teori ini secara umum mengasumsikan bahwa principal bersikap netral terhadap risiko sementara Teori agensi yang sering digunakan untuk penelitian mengenai akuntansi keperilakuan.

Teori agensi mengkaji tentang akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) khususnya tentang perilaku bagian keuangan kelurahan macege kabupaten bone dalam mematuhi aturan dan kehandalan terkait informasi keuangan dalam menyajikan laporan. Oleh karena itu teori agensi dipandang relevan untuk menjelaskan perilaku anggota tersebut.

##### 2. Teori Atribusi

Teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Menurut Morisson (2013, hlm.75) teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku

yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga memahami tingkah laku kita dan orang lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan. Pada dasarnya salah satu penentu terhadap kinerja pegawai yang akan dilakukan merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

### **3. Akuntansi**

Akuntansi adalah disiplin ilmu atau teknik-teknik yang berfungsi untuk menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu mengenai kejadian suatu entitas atau organisasi untuk membantu para pemangku kepentingan dalam pembuatan keputusan. Entitas atau organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu entitas privat yang disebut juga sektor privat dan entitas publik yang disebut juga dengan sektor publik.

*American Accounting Association* dalam Soemarso (2018:5) mendefinisikan akuntansi sebagai proses mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Menurut Fess (2016:10), secara umum akuntansi dapat didefinisikan sebagai sistem informasi yang menghasilkan laporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

Akuntansi menurut Horngren dan Horison (2017:4) adalah sistem informasi yang mengukur aktivitas bisnis, memproses dan menjadi laporan, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pengambil keputusan.

Tujuan utama akuntansi menurut Soemarso (2018:5) adalah menyajikan informasi ekonomi dari satu kesatuan ekonomi kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Kesatuan ekonomi adalah badan usaha. Informasi ekonomi dihasilkan oleh akuntansi yang berguna bagi pihak-pihak di dalam perusahaan itu sendiri maupun pihak di luar perusahaan.

#### **4. Akuntansi Keperilakuan**

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi dan pengetahuan keperilakuan. Namun ilmu keperilakuan dan akuntansi keperilakuan sama-sama menggunakan prinsip sosiologi dan psikologi untuk menilai dan memecahkan permasalahan organisasi. Selanjutnya, akuntansi keperilakuan adalah subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi (Halimah *et.aal.*,2018:59).

Akuntansi keperilakuan juga berkepentingan pada bagaimana pengaruh tersebut dapat dirubah oleh perubahan era atau gaya yang dibawa dan bagaimana laporan akuntansi dan prosedur dapat digunakan paling efektif untuk membantu individu dan organisasi mencapai tujuan mereka (Sarmigi dan Andriadi,2019:52).

## 5. Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Ruang lingkup penelitian di bidang akuntansi keperilakuan sangat luas sekali, tidak hanya meliputi bidang akuntansi manajemen saja, tetapi juga menyangkut penelitian dalam bidang etika, auditing, sistem informasi akuntansi bahkan juga akuntansi keuangan. Ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi : (1) mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi. (2) mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia dalam hal motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama. (3) metode untuk memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya (Marina,2017:31).

Dalam salah satu cabang ilmu akuntansi ini, pengambilan keputusan harus melibatkan bagaimana perilaku seseorang sebagai sebuah pertimbangan. Dengan mempertimbangkan perilaku manusia tersebut, membuat munculnya aspek sosial dalam bidang ilmu akuntansi. Ruang lingkup akuntansi yang berkaitan dengan perilaku manusia ini antara lain, mengkaji tentang tingkah dan perilaku manusia terhadap konstruksi, bangunan, dan pemakaian sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Maksudnya ruang lingkup akuntansi dapat melihat bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain dalam perusahaan atau organisasinya tersebut.

## 6. Aspek Akuntansi Keperilakuan

Dalam ilmu akuntansi keperilakuan sangat penting untuk diperhatiakannya aspek-aspek yang berkaitan di antaranya yaitu :

### a. Teori organisasi dan keperilakuan manajemen

Teori organisasi ini membahas tentang komponen perilaku yang ada dalam perusahaan. Kemudian teori ini juga membahas tentang perilaku manusia yang menjadi dasar atas berbagai tindakan yang dilakukan selama diperusahaan. Interaksi antar elemen juga kerap kali mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan ke depan.

### b. Penganggaran dan perencanaan

Aspek penganggaran dan perencanaan dalam perusahaan juga harus diperhatikan dengan baik. Hal ini sangat berguna untuk melihat interaksi antar masing-masing individu yang ada. Segala hal terkait penganggaran kesulitan dalam mencapai tujuan, serta konflik di perusahaan ini merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan juga. Hal tersebut diharapkan nantinya akan memperoleh keselarasan antara tujuan perusahaan dan masing-masing individu. Dengan begitu kedua hal yang selaras ini akan menjadi tombak dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan.

### c. Pengambilan keputusan

Terdapat tiga jenis dalam pengambilan keputusan yang harus diketahui, yaitu model normative, paradox, dan deskriptif. Model normative ini merupakan suatu tindakan pengambilan keputusan yang

diambil oleh seseorang karena keadaan yang seharusnya untuk dilakukan itu. Lain halnya dengan model paradox yang membahas kebalikan dari model normative, yaitu tindakan pengambilan keputusan yang tidak sesuai dengan keadaan yang seharusnya. Kemudian model deskriptif ini merupakan tindakan pengambilan keputusan yang melihat keadaan seseorang dengan fakta yang ada. Informasi yang didapat inilah yang nantinya dijadikan sebagai dasar informasi akuntansi.

d. Pengendalian

Besarnya nilai pengendalian ini berbanding lurus dengan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pengendalian perusahaan akan seimbang seiring dengan laju perkembangan perusahaan. Aspek ini juga berhubungan dengan adaptasi masing-masing individu terhadap lingkungan sekitarnya. Poin penting dalam aspek ini yaitu adanya struktur organisasi atau perusahaan yang jelas, hirarki administrasi, serta pengendalian internal. Hingga saat ini lingkungan menjadi kunci yang berperan dalam pengendalian selama kegiatan operasional perusahaan.

e. Pelaporan keuangan

Aspek perilaku yang berkaitan dengan pelaporan keuangan ini dapat berupa perataan laba, informasi akuntansi yang andal, hingga informasi akuntansi kepada investor.

## 7. Cakupan Akuntansi Keperilakuan

Secara umum, cakupan akuntansi keperilakuan dapat dibagi ke dalam tiga area yaitu :

- a. Pengaruh perilaku manusia pada desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi

Akuntansi keperilakuan dalam area ini berhubungan dengan bagaimana sikap dan filosofi manajemen memengaruhi sifat kontrol akuntansi dan fungsi organisasi. Manajer yang tidak suka risiko akan meminta desain sistem kontrol yang berbeda dengan manajer yang suka risiko.

- b. Pengaruh sistem akuntansi pada perilaku manusia

Akuntansi keperilakuan pada area ini berhubungan dengan bagaimana sistem akuntansi memengaruhi motivasi, produktifitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja, dan kerja sama. Anggaran yang terlalu ketat akan menurunkan karyawan atau anggaran yang terlalu longgar akan menyebabkan ketidakefisienan.

- c. Metode untuk memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia

Area ini berkaitan dengan bagaimana sistem akuntansi dapat digunakan untuk memengaruhi perilaku. Misalnya, sistem kompensasi dapat didesain untuk meningkatkan kinerja.

## **8. Manfaat Akuntansi Keperilakuan**

Bidang ilmu akuntansi keperilakuan ini memberikan manfaat yang sangat besar bagi para manajer atau manajemen suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan. Dalam bidang ilmu ini dapat melihat bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilihat dari sistem akuntansi yang ada. Bidang ilmu ini memiliki kaitan yang sangat erat terhadap sektor ekonomi. Bidang ilmu ini menjadi ilmu yang paling dibutuhkan ketika terjadi proses pengambilan keputusan.

Manfaat paling besar memang bisa dirasakan oleh para manajer saat mengambil keputusan. Karena kondisi emosi sang manajer melihat data akuntansi akan memberikan dampak terhadap keputusan yang akan diambil oleh mereka.

## **9. Tujuan Akuntansi Keperilakuan**

Tujuan akuntansi keperilakuan adalah untuk mengukur dan mengevaluasi faktor-faktor keperilakuan yang relevan dan mengomunikasikan informasi mengenai hasil-hasilnya kepada para pembuat keputusan internal dan eksternal sehingga dapat melengkapi informasi relevan yang disajikan dalam laporan keuangan. Jadi, informasi dimensi keperilakuan organisasi untuk melengkapi informasi keuangan dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan agar memiliki wawasan yang lebih baik. Tanpa informasi akuntansi keperilakuan mengakibatkan informasi relevan penting yang diperlukannya.



## 10. Peran Akuntansi Keperilakuan

Peran akuntansi keperilakuan adalah memperluas peran akuntansi tradisional dalam memberikan informasi relevan untuk pembuatan keputusan. Agar mutu keputusan yang dibuat oleh para pembuat keputusan berhasil baik, mereka perlu menggunakan laporan untuk memperoleh informasi relevan sebanyak mungkin. Informasi relevan ini disajikan yang disusun berdasarkan prinsip akuntansi yang berterima umum (PABU). Salah satu unsur PABU adalah pengungkapan penuh. Prinsip pengungkapan penuh tidak hanya membutuhkan penjelasan tambahan dan tambahan pelaporan nonkeuangan nonorganisasi yang tambah terperinci, tetapi juga pelaporan dan penjelasan peristiwa-peristiwa penting nonkeuangan organisasi. Informasi tambahan ini dapat dilaporkan dalam kerangka laporan keuangan atau dalam catatan-catatan atas laporan keuangan.

Semakin banyak pihak yang menyatakan bahwa informasi berdimensi keperilakuan organisasi bermanfaat bagi pembuat keputusan internal dan eksternal organisasi. Namun, beberapa pihak memasalahkan mengenai siapa atau profesi apa yang harus menyiapkan dan menyajikan informasi keperilakuan, apakah menjadi tanggung jawab para akuntan, psikolog, industrial, atau sosiologi. Siapapun yang bertanggung jawab terhadap penyediaan dan penyajian informasi, mereka harus memiliki kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab ini.

## 11. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:13) “pemimpin (*leader=head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawan atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan”. Sehingga pemimpin dapat diartikan sebagai pribadi yang memiliki kekuasaan yang mampu mengkoordinasi setiap bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi atau kegiatan manusia secara bersamaan selalu membutuhkan kepemimpinan, demi mencapai sebuah kesuksesan dan eifisiensi kerja. Menurut Hasibuan (2016:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dalam pengambilan keputusan akuntan karena berkepentingan pada bagaimana gaya kepemimpinan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Menurut Hasibuan (2016) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

### a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya

ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

## 12. Tugas Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Adapun tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.

- b. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- d. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- e. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan mendorong kelompok untuk memecahkan sendiri kesulitan pekerjaan setiap harinya. Artinya menghindari kelompok agar tidak hanya *passive* dan pasrah.
- f. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- g. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepanduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.

### **13. Fungsi Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya

kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

#### **14. Budaya Organisasi**

Kata budaya (*culture*) mempunyai banyak arti, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain dan budaya akan sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi mencakup juga aspek-aspek budaya yang terwujud dalam bentuk cerita-cerita, legenda bisnis yang berhasil, nilai-nilai, dan simbol-simbil yang bermakna bagi setiap insan yang ada dalam organisasi itu. Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu di ajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Menurut (Harlen dan Lousyiana, 2015) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedomaan tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Adamy, 2016) budaya organisasi yang efektif adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat beriku. Pertama, kuat

(*string*) artinya budaya organisasi yang dibangun mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu yang ada dalam organisasi ke arah tujuan organisasi, serta budaya organisasi mampu mendorong pelaku organisasi serta organisasi itu sendiri untuk memiliki goals, objektif, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama. Kedua, dinamis dan adaptif artinya budaya organisasi fleksibel dan responsive terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi yang demikian cepat dan kompleks.

Dalam budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku akuntan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bagaimana mereka mengambil keputusan. Jika budaya perusahaan mendorong integritas dan transparansi, maka akuntan di perusahaan tersebut kemungkinan akan lebih mendorong untuk bertindak dengan integritas dan transparansi. Budaya organisasi yang beretika masih memegang peranan penting sering terjadinya kesalahan akuntansi. Budaya etis suatu organisasi sejalan dengan keyakinan umum yang diterima oleh anggota organisasi mengenai penilaian standar kerja pegawai. Budaya etis suatu organisasi dikaitkan dengan pemikiran moral individu. Semakin tinggi tingkat penalaran etis seseorang, maka semakin besar kemungkinan mereka tidak melakukan.

Budaya organisasi yang buruk dapat membuat seseorang melakukan kecurangan dan menganggap kecurangan yang dilakukan biasa-biasa saja dan

tidak merugikan banyak pihak. Maka dalam organisasi tersebut akan terdoktrin bahwa segala bentuk kecurangan tidak akan berdampak signifikan bagi organisasi ataupun orang lain. Hubungan antara kultur organisasi dengan kecurangan dalam hal ini sangat erat kaitannya, karena jika sebuah kultur dalam suatu organisasi disusun dengan baik maka akan meredam adanya tindak kecurangan.

Budaya organisasi yang sehat dan kuat dapat memotivasi para anggota organisasi untuk bertindak dengan jujur, etis, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat memicu perilaku yang tidak etis dan merugikan organisasi. Jika budaya organisasi mendorong perilaku yang tidak etis ataupun manipulatif dalam pengungkapan dan pelaporan keuangan, maka dapat menyebabkan masalah keuangan dan reputasi bagi organisasi.

Sebagai contoh, jika budaya organisasi mendorong perilaku yang menekankan pencapaian target keuangan dengan cara yang tidak etis, seperti memanipulasi laporan keuangan atau penipuan akuntansi, maka organisasi dapat terjerat dalam skandal keuangan yang dapat merugikan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang berfokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas untuk memastikan bahwa pengungkapan dan pelaporan keuangan dilakukan dengan cara yang etis dan jujur.

## 15. Dimensi budaya organisasi

Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh (Robbin dan Judge, 2013) yang mengemukakan karakteristik-karakteristik budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan mampu dalam memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- d. Berorientasi pada tim (*team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim kerja, bukan individu-individu.
- e. Agresivitas (*agresivness*) yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- f. Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.



Sejauh mana budaya organisasi telah mempengaruhi organisasi dalam menjalankan aktifitas keseharian (Adamy,2016) ada 10 macam karakteristik yang dipakai untuk mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

- a. *Inisiatif individu* seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam perusahaan atau organisasi. Meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi.
- b. Toleransi seberapa jauh sumber daya manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.
- c. Pengarahan, kejelasan organisasi dalam menentukan tujuan dan harapan terhadap sumber daya manusia terhadap hasil kerjanya.
- d. Integrasi, bagaimana unit-unit dalam organisasi didorong untuk melakukan kegiatannya dalam suatu koordinasi yang baik.
- e. Dukungan manajemen, seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- f. Pengawasan, meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku karyawan.
- g. Identitas, pemahaman anggota organisasi yang loyal kepada organisasi secara penuh, seberapa jauh loyalitas terhadap organisasi.
- h. Sistem penghargaan, alokasi reward yang berdasarkan pada kriteria hasil kerja karyawan.
- i. Toleransi terhadap konflik, usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi.

- j. Pola komunikasi, komunikasi organisasi yang terbatas pada hierarki formal dari setiap perusahaan.

## **16. Kinerja Keuangan**

Kinerja yakni output yang dihasilkan dari program atau aktivitas yang telah maupun bisa digapai berkaitan terhadap pemanfaatan dana berdasarkan kualitas dan kuantitas yang memadai. Indikator kinerja mengacu pada PP No. 13 Tahun 2019 terkait pengelolaan keuangan daerah mencakup Input, Output, dan Outcome (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, 2019). Kinerja disebut sebagai penggambaran tingkat tercapainya penyelenggaraan program, aktivitas, dan kebijakan guna mewujudkan tujuan, visi dan misi, serta sasaran yang diharapkan (Mahsun, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran keberhasilan individu atau organisasi sehubungan dengan pengalokasian anggaran untuk membiayai aktivitas atau kegiatan dengan kualitas dan kuantitas yang terukur guna mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.. Kinerja keuangan kelurahan/desa dapat dikatakan sebagai kemampuan pemerintah kelurahan dalam mengalokasikan anggaran dalam membiayai segala aktivitas atau kegiatan sebagai rangka pelaksanaan pemerintahan, infrastruktur, dan memberdayakan warga. Prinsip akuntabilitas perlu dilaksanakan dalam pemenuhan kepuasan masyarakat sehingga dibuthkan pihak pemegang yang dapat diberikan tanggung jawab melalui penyajian serta pelaporan keuangan.

### **17. Tujuan Kinerja Keuangan**

Menurut Sujarweni (2017:71), tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

- a. Untuk mengetahui likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi.
- b. Untuk mengetahui solvabilitas yaitu kemampuan perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Untuk mengetahui profitabilitas/rentabilitas yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- d. Untuk mengetahui stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil.

### **18. Manfaat Kinerja Keuangan**

Menurut Sujarwenu (2017:73) berikut manfaat kinerja keuangan yaitu :

- a. Untuk mengukur prestasi yang telah diperoleh suatu organisasi secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu.
- b. Untuk menilai pencapaian departemen dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan secara keseluruhan.
- c. Sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
- d. Untuk memberikan petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.

- e. Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

### **19. Tahap menganalisis kinerja keuangan**

Menurut Fahmi (2016:3) Tahap untuk menganalisis kinerja keuangan secara umum terdiri dari lima tahap yaitu :

- a. Meriview laporan keuangan, *riview* bermaksud untuk mengetahui apakah penyusunan laporan keuangan disesuaikan aturan dalam akuntansi dan hasilnya bisa dipertanggungjawabkan.
- b. Melakukan perhitungan, perhitungan yang diterapkan harus sesuai kondisi dan masalah yang ada jadi dapat memperoleh hasil, dan dapat memberi kesimpulan berdasarkan analisa yang dilakukan.
- c. Membuat perbandingan, langkah selanjutnya yaitu membandingkan hasil perhitungan perusahaan dengan milik perusahaan yang lain .
- d. Melakukan penafsiran (*interpretation*), penafsiran bertujuan untuk mengetahui permasalahan atau kendala apa yang dihadapi oleh pihak perbankan.
- e. Mencari dan memberikan solusi dari permasalahan yang ditemukan, tahap akhir setelah melakukan empat tahap selanjutnya yaitu mencari solusi bertujuan untuk memberikan masukan agar masalah yangdihadapu dapat terpecahkan.

## 20. Pengukuran dan Analisis Kinerja keuangan

Menurut Hery (2018:25) pengukuran kinerja keuangan adalah penting sebagai sarana atau indikator dalam rangka memperbaiki kegiatan operasional perusahaan. Menurut Hary (2018:25) Berdasarkan tekniknya, analisis kinerja keuangan dapat dibedakan menjadi sembilan macam yaitu :

- a. Analisis perbandingan laporan keuangan, merupakan teknik analisis dengan cara membandingkan laporan keuangan dari dua periode atau lebih untuk menunjukkan perubahan dalam jumlah (*absolut*) maupun presentase (relatif).
- b. Analisis tren, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui tendensi keadaan keuangan dan kinerja perusahaan, apakah menunjukkan kenaikan atau penurunan.
- c. Analisis presentase per komponen (*common size*), merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui presentase masing-masing komponen utang dan modal terhadap total aset: presentase masing-masing komponen utang dan modal terhadap passiva (total aset); presentase masing-masing komponen laba rugi terhadap penjualan bersih.
- d. Analisis sumber dan penggunaan modal kerja, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumber dan penggunaan modal kerja selama dua periode waktu yang dibandingkan.
- e. Analisis sumber dan penggunaan kas, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui kondisi kas dan perubahan kas pada suatu periode waktu tertentu.

- f. Analisis rasio keuangan, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan diantara pos tertentu dalam neraca maupun laporan laba rugi.
- g. Analisis perubahan laba kotor, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui posisi laba kotor dari suatu periode ke periode berikutnya, serta sebab-sebab terjadinya perubahan laba kotor tersebut.
- h. Analisis titik impas, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat penjualan yang harus dicapai agar perusahaan tidak mengalami kerugian.
- i. Analisis kredit, merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu permohonan kredit debitur kepada kreditor, seperti bank.

## 21. Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada instansi meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Faktor Kemampuan, 2) Faktor Motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

## **22. Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kerja atau evaluasi kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:11) yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

### **23. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor penentu prestasi kerja menurut Simamora dalam Mangkunegara (2017:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
  - 1) Kemampuan dan keahlian
  - 2) Latar belakang
  - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
  - 1) Persepsi
  - 2) Attitude
  - 3) *Personality*
  - 4) Pembelajaran



- 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
- 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) *Job design*

#### **24. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diukur melalui tiga faktor yaitu :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menverminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis dijadikan sebagai pedoman dalam penyusunan tugas akhir ini. Tujuannya untuk mengetahui temuan penelitian

terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini. Berikut ini tabel perbandingan terlebih dahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama	Metode Analisis	Hasil
1	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG	Sriwidadi dan Charlie (2011)	Regresi linier sederhana	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja SPG PD. Sumber Jaya. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja SPG.
2	Peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di yayasan bhakti bangsa banjarbaru pada masa pandemi covid 19	Puteri Natasya Anindya (2021)	Regresi linear sederhana	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru.
3	Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Estiana, ria dan himawan pramulanto (2020)	Regresi linier sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

				terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada Kinerja Keuangan	Satyawati dan Suartana (2014)	Metode Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan.

### C. Sintesis Teori dan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pada penelitian yang dilakukan oleh Sriwidadi dan Charlie 2011 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Puteri Natasya Anindya (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Estiana, Ria dan Himawan Pramulanto (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Satyawati dan Suartana (2014) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan tetapi Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

keuangan. Pada penelitian kali ini penulis berfokus pada pegawai di bagian keuangan saja agar penulis bisa melihat sejauh mana penerapan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja terkhusus bagian yang mengelola keuangan di Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone.

#### D. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah sendiri

Gambar 2.1

Sistematika dalam kerangka konseptual ini merupakan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang di dalamnya terkandung latar belakang masalah penelitian dan metode penelitian. Dalam latar belakang masalah ini akan membahas tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di kelurahan macege kabupaten bone. Dimana keduanya sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai terkhusus dibagian keuangan. Sehingga dari latar

belakang tersebut akan menghasilkan sebuah masalah penelitian yaitu bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan paada kantor kelurahan macege kabupaten bone.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan menggunakan Penelitian deskriptif yang dimana peneliti hanya tertarik untuk menggambarkan situasi atau kasus yang akan diteliti. Ini adalah metode desain berbasis teori yang dibuat dengan mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan data yang dikumpulkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan Macege yang terletak di Macege, Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun durasi penelitian ini berlangsung mulai bulan Februari hingga Mei tahun 2023.

#### **C. Fokus dan Deskripsi Fokus**

Fokus pada penelitian ini yaitu penulis berfokus pada bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Bagian Keuangan pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone.

#### **D. Sampel Data Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian, di mana populasi merupakan kumpulan keseluruhan dari karakteristik yang dimiliki oleh suatu kelompok. Pada

sampel data penelitian kualitatif lebih disebut sumber data pada situasi sosial (*social Situation*) tertentu. menurut Spradley (Sugiyono, 2011:297) mengatakan bahwa *social situation* atau situasi sosial terdiri dari tiga elemen yaitu : Tempat (*place*), pelaku (*actros*), dan aktivitas (*activity*) yang birenteraksi secara sinergis. Pada Penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. sebagai contoh, beberapa subjek yang dianggap paling mengetahui dan memiliki pemahaman dalam menjelaskan beberapa hal yang menjadi pertanyaan utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan jenis data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini yang dijadikan partisipasi oleh peneliti adalah sekelompok objek yang dijadikan sumber data dalam penelitian yang bentuknya dapat berupa manusia, benda-benda, dokumen-dokumen dan sebagainya. Dengan demikian berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Lurah, Kasi Pemerintahan dan Kependudukan, Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat, Pengadministrasi Umum dan Staf yang terkait dalam pengelola keuangan.

Adapun sampel Data pada penelitian ini adalah :

1. Nama : Andi Mallarangeng Sam

Jabatan : Lurah

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tugas dan fungsi lurah sebagai pemimpin yaitu melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan, melaksanakan pemberdayaan masyarakat, melaksanakan pelayanan masyarakat, melaksanakan penyelenggaraan

ketentraman dan ketertiban umum, melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum, melaksanakan pembinaan lembaga kemasyarakatan, serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait tugas dan fungsinya.

2. Nama : Jumiaty

Jabatan : Kasi Pemberdayaan Masyarakat & Kesejahteraan Rakyat

Jenis Kelamin : Perempuan

Tugas dan fungsi kasi pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat meliputi : mengumpulkan dan mengolah data di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat, melaksanakan pembinaan dan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat, menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan program pemberdayaan masyarakat dalam usaha pengembangan perekonomian, produksi dan distribusi, menyusun kegiatan bina lembaga kelurahan, membantu mengumpulkan dan membagikan dana/bantuan terhadap korban bencana alam, kebakaran dan bencana lainnya, membina pengusaha kecil, mengumpulkan bahan penyusunan laporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh lurah terkait tugasnya.

3. Nama : Nurhaedah

Jabatan : Kasi Pemerintahan dan Kependudukan

Jenis kelamin : Perempuan

Tugas dan fungsi kasi pemerintah dan kependudukan meliputi: mengumpulkan, mengelola dan mengevaluasi data dibidang pemerintahan dan



kependudukan wilayah dan masyarakat, menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat, memfasilitasi pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan di wilayah, melaksanakan tugas dibidang keagrariaan, mengumpulkan bahan penyusunan laporan dibidang pemerintahan, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan lurah terkait tugasnya.

4. Nama : Wahidah

Jabatan : Pengadministrasian Umum

Jenis kelamin : Perempuan

Tugas dan Fungsi Pokok Pengadministrasian Umum meliputi : menerima, mencatat dan menyortir surat masuk dan surat keluar, memberi lembar pengantar pada surat, mengelompokkan surat atau dokumen menurut jenis dan sifatnya, mendokumentasikan surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban, serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

5. Nama : Kasmeni

Jabatan : staf kelurahan

Jenis Kelamin : Perempuan

Tugas dan fungsi pokok staff kelurahan yaitu membantu tugas bagian pengadministrasian, pengelolaan dana, pelaporan serta tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugasnya.

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini adalah :

### **1. Peneliti**

Instrumen penelitian utama pada penelitian ini yaitu peneliti sendiri karena penelitian pada peneliti ini bekerja penuh untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini dan peneliti juga harus menjaga keakuratan data-data yang diperoleh sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti.

### **2. Wawancara**

Instrumen ini digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan pada kantor kelurahan macege kabupaten Bone.

### **3. Alat Tulis**

Instrumen ini berguna untuk mencatat hal-hal atau data-data yang penting selama melakukan pengamatan di tempat penelitian.

### **4. Alat Rekam**

Instrumen ini berguna untuk merekam hasil wawancara maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### **5. Dokumentasi**

Instrumen ini berguna sebagai alat bukti akurat terkait keterangan dokumen.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif merupakan penelitian lapangan atau penelitian interpretatif yang bersumber dari kepercayaan dalam hal ini pengetahuan dihasilkan dari segi sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial merupakan suatu proses ilmiah *legitimate*. Pada penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen, penelitian ini berbeda dengan penelitian kuantitatif yang melakukan analisis statistik untuk menjawab rumusan masalah.

## **2. Sumber Data**

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini, baik wawancara maupun pengamatan
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai literatur-literatur seperti : Buku-buku, Jurnal, maupun Artikel ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memproses data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini.  
Data dari lapangan dapat diperoleh dari :

- a. Observasi (*observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan.
  - b. Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terlibat dalam Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone.
2. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data literature yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **H. Teknik Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu jenis teknik analisis data deskriptif kualitatif yang dimana merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Aktivitas analisis data secara sistematis antara lain sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan cara yang dilakukan peneliti dalam melakukan analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga dapat menarik kesimpulan atau memperoleh pokok temuan.

2. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data merupakan gambaran jelas tentang keseluruhan data yang pada akhirnya akan dapat membentuk sebuah kesimpulan yang mudah dimengerti dan dipahami.

### 3. *Penarikan Kesimpulan (conclusion drawing)*

Penarikan kesimpulan merupakan pengecekan keakuratan dan validasi suatu penelitian yang telah kamu jalani. Dengan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih kredibel.

## **I. Rencana Pengujian Keabsahan Data**

Data atau validitas dalam penelitian ini datanya tidak berbeda antara data yang diperoleh berdasarkan hasil pengamatan langsung selama proses magang dengan data yang terjadi pada objek penelitian sehingga data tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Agar dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan, yaitu :

### 1. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

#### a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru.

#### b. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis.

c. Trianggulasi

Trianggulasi dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, teknik dan berbagai waktu.

Adapun penjelasannya antara lain:

1) Trianggulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.

2) Trianggulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka penelitim melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3) Trianggulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

d. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan hasil rekaman wawancara dan foto – foto atau dokumen autentik, sehingga lebih dapat dipercaya.

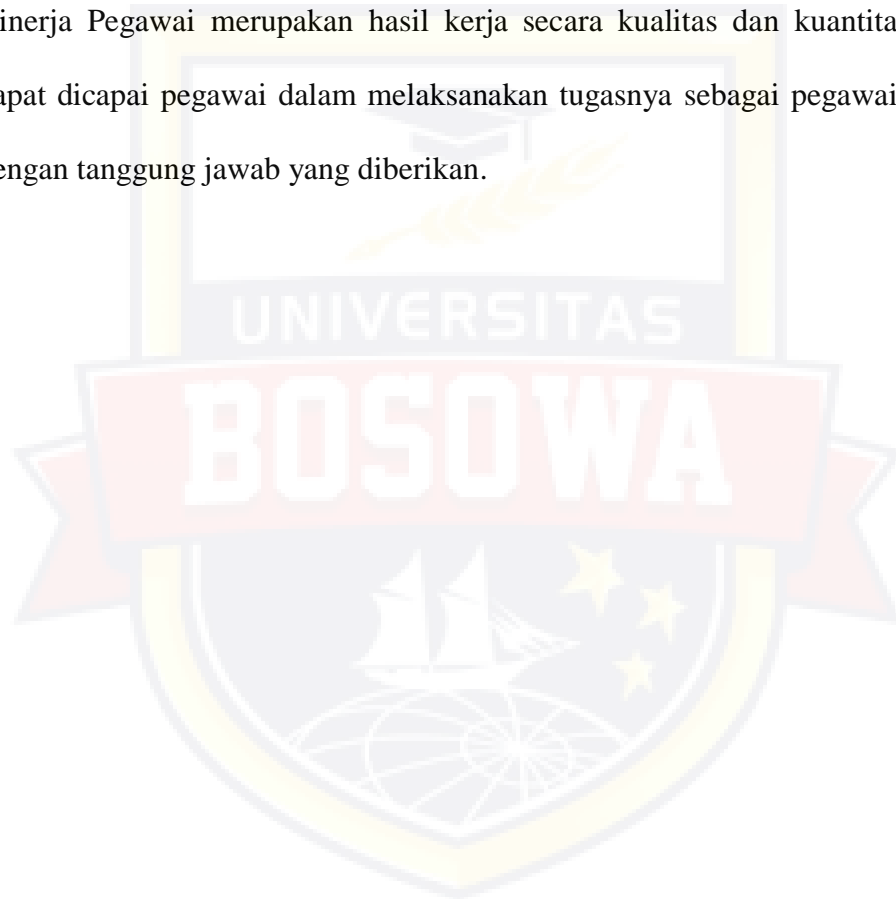
e. Mengadakan *Membercheck*

Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan membercheck adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

## **J. Operasional Konsep**

1. Gaya Kepemimpinan yaitu lebih kepada bagaimana perilaku pemimpin dalam memengaruhi karyawannya dibagian keuangan.

2. Budaya Organisasi yaitu sistem yang dianut oleh para karyawan yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.
3. Kinerja Keuangan merupakan keberhasilan karyawan atau organisasi berkaitan dengan pengalokasian anggaran untuk membiayai kegiatan dengan kualitas dan kuantitas yang terukur untuk mencapai tujuan.
4. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejara Singkat Kelurahan Macege Kabupaten Bone**

Kelurahan macege merupakan salah satu dari 8 kelurahan yang ada di Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone. Pada tahun 1994 terjadi pemekaran dari Desa Macege menjadi 2 kawasan yakni Desa Macege dan Desa Jeppe'e. Dan pada tahun 1999 Desa Macege berubah menjadi Kelurahan Macege.

Pemerintah di Kelurahan Macege sekarang dipimpin oleh Lurah sedangkan sebelum berganti menjadi keluraha dipimpin oleh Kepala Desa. Dan saat ini pemerintahan dibawah oleh Andi Mallarangeng Sam.

##### **2. Visi dan Misi Kelurahan Mcege**

###### **a. Visi**

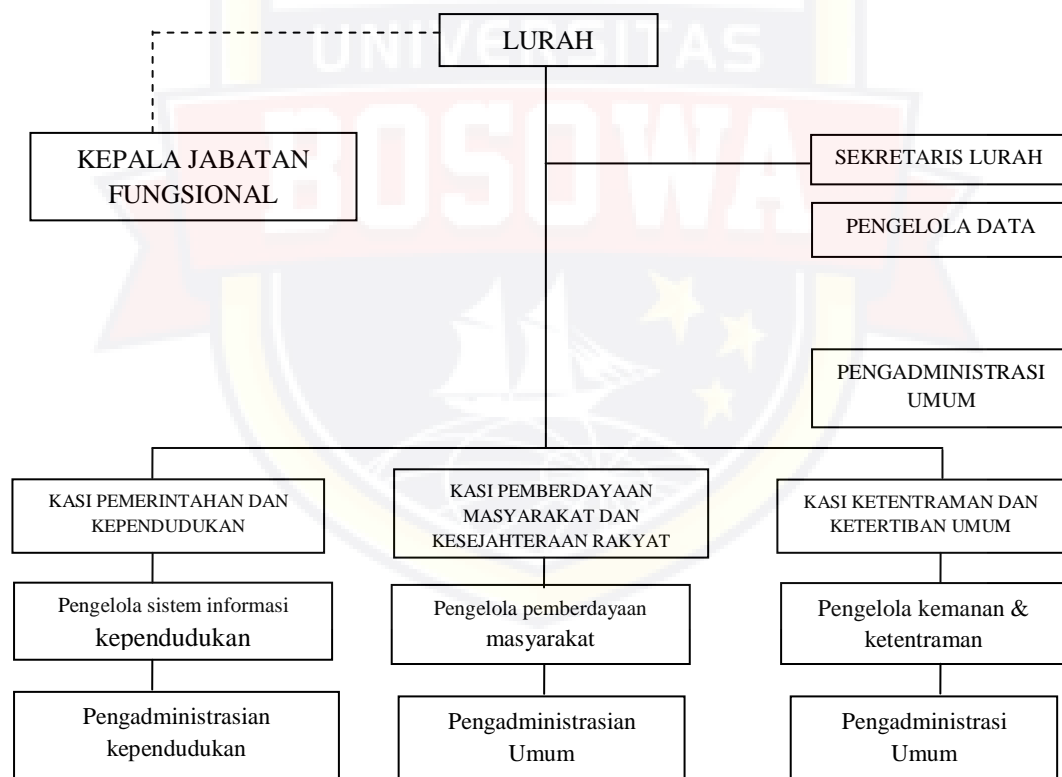
Mewujudkan peningkatan pelayanan menuju masyarakat macege yang sejahtera.

###### **b. Misi**

- Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat
- Penguatan kapasitas aparat kelurahan yang profesional untuk mendukung peningkatan pelayanan masyarakat
- Melaksanakan standar pelayanan yang efektif, eifisien dan terjangkau oleh masyarakat

- Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat
- Mendorong dan menumbuh kembangkan UKM dalam rangka meningkatkan distribusi pendapatan masyarakat
- Mengoptimalkan pelaksanaan ketertiban untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi masyarakat dalam mengembangkan aktifitas perekonomian dan sosial masyarakat.

### 3. Struktur Organisasi Kelurahan Macege



Sumber : Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone

Gambar 4.1

#### **4. Tugas dan Fungsi Pokok Aparat Kelurahan**

##### **a. Lurah**

- 1) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
- 2) Melaksanakan Pemberdayaan masyarakat
- 3) Melaksanakan pelayanan masyarakat
- 4) Melaksanakan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 5) Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum
- 6) Melaksanakan pembinaan lembaga kemasyarakatan
- 7) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait tugas dan fungsinya.

##### **b. Sekretaris Kelurahan**

- 1) Melaksanakan administrasi dan pelayanan teknis administrasi keada seluruh perangkat kelurahan.
- 2) Melaksanakan koordinasi administrasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat kelurahan.
- 3) Mengumpulkan, menglola dan menganalisa data dalam rangka penyusunan program, pembinaan dan pennyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pembangunan kelurahan.
- 4) Melaksanakan urusan ketatausahaan, keuangan, rumah tangga, kepegawaian, perlengkapan dan penyusunan laporan.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat dan lurah terkait tugas dan fungsinya.

c. Pengelola Data

- 1) Menyusun program kerja bahan dan alat perlengkapan pengelola data umum dan kepegawaian kelurahan.
- 2) Memantau pengelola data umum dan kepegawaian kelurahan.
- 3) Mengendalikan program kerja pengelola data umum dan kepegawaian kelurahan.
- 4) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengelolaan data umum dan kepegawaian.
- 5) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

d. Pengadministrasi Umum

- 1) Menerima, mencatat dan menyortir surat masuk dan surat keluar.
- 2) Memberi lembar pengantar pada surat.
- 3) Mengelompokkan surat atau dokumen menurut jenis dan sifatnya.
- 4) Mendokumentasikan surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- 5) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

e. Kasi Pemerintahan dan Kependudukan

- 1) Mengumpulkan, mengelola dan mengevaluasi data dibidang pemerintahan dan kpendudukan wilayah dan masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat.
- 3) Memfasilitasi pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan di wilayahnya.
- 4) Melaksanakan tugas di bidang keagrariaan.
- 5) Mengumpulkan bahan penyusunan laporan di bidang pemerintahan.
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan lurah terkait tugasnya.

f. Pengelola Sistem Informasi Kependudukan

- 1) Menyusun program kerja bahan dan alat perlengkapan pengelola sistem informasi kependudukan kelurahan.
- 2) Memantau pengelola informasi dan kependudukan kelurahan.
- 3) Mengendalikan program kerja pengelola informasi kependudukan kelurahan.
- 4) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaan sistem informasi kependudukan pada seksi pemerintahan dan kependudukan.
- 5) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

g. Pengadministrasi Kependudukan

- 1) Menerima, mencatat dan menyortir surat masuk terkait pengadministrasi kependudukan kelurahan.
- 2) Memberikan lembar pengantar pada surat masuk dan pindah penduduk, sesuai dengan prosedur yang berlaku, agar memudahkan pengendalian kelurahan.
- 3) Mengelompokkan surat atau dokumen terkait pemerintahan dan kependudukan kelurahan menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pendistribuan.
- 4) Mendokumentasikan surat terkait pemerintahan dan kependudukan kelurahan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tertib administrasi.
- 5) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas terkait pemerintahan dan kependudukan kelurahan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan.

h. Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Rakyat

- 1) Mengumpulkan dan mengolah data di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat.
- 2) Melaksanakan pembinaan dan pelayanan di bidang pemberdayaan masyarakat.

- 3) Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan program pemberdayaan masyarakat dalam usaha pengembangan perekonomian, produksi dan distribusi.
  - 4) Menyusun kegiatan bina lembaga kelurahan.
  - 5) Membantu mengumpulkan dan membagikan dana/bantuan terhadap korban bencana alam, kebakaran dan bencana lainnya.
  - 6) Membina pengusaha kecil.
  - 7) Mengumpulkan bahan penyusunan laporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat.
  - 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh lurah terkait tugasnya.
- i. Pengelola Pemberdayaan Masyarakat
- 1) Menyusun program kerja bahan dan alat perlengkapan pengelola pemberdayaan masyarakat kelurahan.
  - 2) Memantau pengelola pemberdayaan masyarakat kelurahan.
  - 3) Mengendalikan program kerja pengelola pemberdayaan masyarakat kelurahan.
  - 4) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengelolaan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat.
  - 5) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.

6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

j. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum

1) Mengumpulkan dan mengolah data di bidang ketentraman dan ketertiban.

2) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban serta pengawasan termasuk pengamanan terhadap bantuan kepada masyarakat akibat bencana alam, kebakaran dan bencana lainnya.

3) Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan kerukunan warga.

4) Mengumpulkan bahan laporan di bidang ketentraman dan ketertiban.

5) Mengumpulkan bahan laporan di bidang ketentraman dan ketertiban

k. Pengelola Keamanan dan Ketertiban

1) Menyusun program kerja bahan dan alat perlengkapan pengelola ketentraman dan ketertiban kelurahan.

2) Memantau pelaksanaan pelayanan dan bimbingan masyarakat, pengamanan bantuan (bencana alam, kebakaran dan bencana lainnya)

3) Mengendalikan program kerja pengelola ketentraman dan ketertiban sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar tidak terjadi penyimpangan pelaksanaan tugas.



- 4) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaannya, agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal.
- 5) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

#### **5. Kondisi Geografis dan Administratif Kelurahan**

Kelurahan macege terletak di sebelah tenggara Kabupaten Bone, berjarak kurang lebih 119 km dari kota Makassar. Secara astronomis, letak Kelurahan Macege berada pada  $4^{\circ}33'6.34''$ s Lintang Selatan dan  $120^{\circ}18'36.54''$ T Bujur Timur dengan luas wilayah 5,45 km<sup>2</sup>. Batas Kelurahan Macege yaitu :

- a. Batas Utara : Kelurahan Jeppe'e
- b. Batas Barat : Kelurahan Macanang dan Kelurahan Bulu Tempe
- c. Batas Timur : Kecamatan Tanete Riattang
- d. Batas Selatan : Kelurahan Majang

Sedangkan secara administrasi Kelurahan Macege termasuk dalam Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan, Kelurahan Macege terdiri atas lingkungan, yaitu Pakkanrebata, Lawige, Latonra, Anrebiring, dan BTN.

## **6. Kondisi Fisik Wilayah Kelurahan**

### **a. Keadaan Topografi**

Kelurahan Macege yang termasuk dalam wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat yang memiliki presentase kemiringan lereng berkisar  $\pm 2\%$  dengan ketinggian berkisar antara 25,3 mdpl yang menunjukkan kondisi topografi dengan relief pedataran.

### **b. Kondisi Klimatologi**

Kelurahan Macege tergolong iklim tropis dengan temperature udara rata-rata  $20^{\circ}\text{C}$  sampai  $32^{\circ}$  dengan dua musim dan perubahan iklim setiap tahunnya, yaitu :

- 1) Oktober-Maret, intensitas hujan rendah tetapi merata
- 2) April-Juli, intensitas hujan tinggi terutama Juni-Juli
- 3) Kemarau yang ekstrim hanya periode Agustus-September.

### **c. Kondisi Geologi dan Tanah**

Jenis tanah yang ada di Kabupaten Bone terdiri dari tanah Aluvial Gleyhumus, Litosol, Regosol, Mediteran, dan Renzina. Untuk Kelurahan Macege sendiri berjenis tanah Renzina.

### **d. Kondisi Hidrologi**

Kelurahan Macege di lalui oleh kanal yang membatasi antara Kelurahan Macege dengan Kelurahan Jeppe'e.

## **7. Kondisi Ekonomi Kelurahan**

### **a. Perdagangan**

Dikelurahan Macege, sektor perdagangan merupakan sektir utama dalam pengembangan perekonomian masyarakat sekitar. Keberadaan BTC (Bone Trade center) menjadi pusat perdagangan di sekitar Kecamatan Tanete Riattang barat bahkan Kabupaten Bone pada umumnya. Ditambah banyaknya masyarakat Kelurahan Macege yang berprofesi sebagai pedagang, lokasi perdagangan di Kelurahan Macege sendiri berfokus di sepanjang jalan besar terutama di lingkungan pakkarebata serta lingkungan lawige dan sebagian lingkungan latonra.

b. Pertanian

Hasil Pertanian utama di Kelurahan Macege adalah padi (Gabah) yang terletak dilingkungan Anrebiring serta lingkungan BTN. Dikarenakan Kelurahan Macege merupakan salah satu Kelurahan dengan kepadatan penduduk yang tinggi, maka potensi pertanian tidak terlalu mendukung pningkatan ekonomi masyarakat.

c. Peternakan

Kelurahan Macege sendiri tidak memiliki potensi peternakan yang terlalu mencolol dibandingkan potensi pertanian, di Kelurahan Macege hanya terdapat satu peternakan yaitu ternak bebek yang berada di lingkungan anrebiring.

## **8. Kondisi Sosial Budaya**

Kearifan lokal merupakan suatu hal lumrah yang tidak terpisahkan dengan suatu daerah, sama halnya dengan Kabupaten Bone sendiri, kearifan lokal sendiri biasanya diwariskan secara turun temurun dari generasi

selanjutnya. Kelurahan Macege sendiri masih memegang teguh budaya bugis dapat dilihat dengan masih kentalnya pernikahan adat bugis serta adat istiadat yang masih dilakukan masyarakat, namun dikarenakan Kelurahan Macege terdapat di tengah kota dengan kepadatan penduduk yang tinggi menyebabkan kearifan lokal yang ada tidak terlalu kental.

Kelurahan Macege sendiri kurang memiliki produk lokal hal ini dikarenakan rata-rata pekerjaan masyarakat hanya sebagai pegawai perkantoran serta sebagai wiraswasta. Namun untuk usaha kecil menengah kebanyakan dilakukan oleh ibu rumah tangga, adapun produk yang dihasilkan berupa keripik pisang, bakso dan lain-lain. Namun hal ini belum terlalu mempengaruhi pendapatan penjual tersebut karena kurangnya baik dari segi promosi, kemasan dan berbagai faktor lainnya.

## **9. Data Sarana Kelurahan**

### **a. Sarana Hunian**

Hunian atau rumah tinggal adalah tempat yang berkenaan dengan kegiatan keluarga serta merupakan bukti fisik adanya sebuah kehidupan dalam suatu daerah atau kawasan. Dalam perkembangannya, unit hunian telah memiliki banyak pembagian dalam variable tertentu seperti permanen, semi permanen dan darurat.

Kondisi hunian di Kelurahan Macege didominasi oleh rumah-rumah konstruksi batu yang berupa ruko dan rumah tinggal. Rumah Kayu yang berbentuk panggung sudah sangat jarang ditemui, karena pola pikir masyarakat yang berorientasi pada model rumah yang modern.

b. Sarana Peribadatan

Sarana Peribadatan adalah tempat yang menunjang kegiatan peribadatan dan keagamaan. Masyarakat Kelurahan Macege sebagian besar memeluk agama islam sehingga untuk memfasilitasi kegiatan atau urusan keagamaan, sarana peribadatan dibangun secara merata di seluruh wilayah Kelurahan. Selain itu adapula masyarakat yang beragama Kristiani dan Budha. Jumlah sarana peribadatan di Kelurahan Macege berjumlah 17 buah yang terdiri dari 15 buah masjid, gereja 1 buah, dan Vihara 1 buah.

c. Sarana Pendidikan

Sarana pendidikan yang terdapat di Kelurahan Macege tersebar di lima lingkungan berjumlah 12 sarana pendidikan, meliputi gedung sekolah dengan tingkat pendidikan di mulai dari TK, SD/MI, dan SMK serta Perguruan Tinggi yang berguna untuk mewadahi proses kegiatan belajar mengajar.

d. Sarana Perdagangan dan Jasa

Sarana Perdagangan dan niaga atau berkenaan dengan kegiatan jual beli dan pemasaran terkait produk perdagangan dan jasa. Karena Kelurahan Macege yang memiliki potensi ekonomi perdagangan yang besar maka untuk fasilitas berupa pasar, pusat pertokoan (BTC), toko-toko, kafe, dan warung semuanya tersedia di Kelurahan Macege.

e. Sarana Ruang Terbuka Hijau

Tempat yang diperuntukkan untuk keperluan social namun tidak terbangun yang meliputi pemakaman, taman, alun-alun dan lain-lain. Kelurahan Macege tidak memiliki taman Kelurahan dan lapangan. Namun untuk taman pemakaman berjumlah 2 TPU yang berlokasi di Lingkungan Anrebiring.

## **B. Temuan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan bertujuan untuk menganalisis penerapan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan. Metode ini melibatkan wawancara dengan Lurah dan staf terkait sebagai informan penelitian. Sesi wawancara berlangsung sekitar 30 menit dan dilakukan di Kantor kelurahan Macege, Kabupaten Bone, sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya.

### **1. Hasil Wawancara**

Adapun hasil wawancara pada penelitian ini sebagai berikut :

#### **a. Mengapa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi itu penting ?**

“Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi itu penting, karena merupakan alat bagi pemimpin dan pegawainya untuk menjalankan organisasinya”

(Andi Mallarangeng Sam).

Tanggapan lain dari narasumber mengatakan bahwa :

“penting karena tanpa adanya arahan dari pemimpin atau tidak adanya aturan yang mendasari pasti dalam organisasi tujuannya tidak akan tercapai secara maksimal”

- b. Apakah jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di kelurahan macege kabupaten bone ?

“menurut saya sebagai pemimpin sejauh ini yang saya terapkan mungkin lebih ke partisipatif”

(Andi Mallarangeng Sam)

- c. Jika bawahan atau staff melakukan kesalahan sebagai seorang pemimpin apakah anda akan menegurnya langsung ?

“saya sebagai pemimpin akan menegurnya langsung tetapi secara persuasif supaya pegawai lebih merasa nyaman dan tidak merasa malu jika ditegur di depan pegawai lainnya”

(Andi Mallarangeng Sam)

- d. Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor?

“tidak, sebagai seorang pemimpin sikap profesionalitas harus tetap diterapkan agar pekerjaan tidak terganggu, sehingga jika suasana hati kita kurang baik sebisa mungkin kita menerapkan prinsip profesionalitas demi kelancaran pekerjaan”.

(Andi Mallarangen Sam)

- e. Manakah yang lebih penting proses atau hasil ?

“Bagi saya proses lebih penting proses dibandingkan hasil karena hal yang penting bahwa jika pegawai melalui prosesnya terlebih dahulu maka hasil yang dicapai akan maksimal tetapi jika hasil lebih di utamakan maka sesungguhnya hasil tidak akan tercapai dengan maksimal jika tidak melalui proses”

(Andi Mallarangeng Sam)

Narasumber lain mengatakan bahwa :

“Dimana-mana proses lebih penting daripada hasil karena tanpa melalui sebuah proses hasil tidak akan tercapai”. (Jumiaty)

“lebih penting proses karena dalam proses itulah kinerja juga secara tidak langsung bisa dinilai seberapa besar kemampuan kita dalam melalui proses untuk mencapai sebuah hasil”.(Nurhaedah)

- f. Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?

“sejauh ini belum pernah memberikan bentuk penghargaan apapun karena di sini saya masih pemimpin baru yang diangkat, tetapi selama saya menjabat sebisa mungkin saya memberikan pujian kepada pegawai supaya lebih memotivasi mereka agar bekerja dengan maksimal”

(Andi Mallarangen Sam)

Adapun tanggapan dari narasumber lain mengatakan bahwa :

“biasanya kalau hasil kerja yang dikerjakan memuaskan biasanya lurah memberikan pujian secara lisan”

- g. Apakah Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di kelurahan macege ?

“Iya, sangat berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan menurun sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal”.

(Andi Mallarang Sam)

Narasumber lain mengemukakan bahwa :

“iya, sangat berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dan terarah maka kinerja kita juga akan



menurun sehingga pelaporan yang kita kerjakan tidak akan mendapat hasil yang baik”.

- h. Bagaimana penerapan Budaya organisasi yang efektif dikelurahan macege?

“ Dikelurahan budaya organisasi di sesuaikan dengan adat istiadat dan nilai-nilai yang ada, keefktifan budaya disini menjadi suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam bekerja.

(A. Mallarang Sam)

Narasumber lain mengemukakan bahwa :

“menurut saya budaya yang efektif dikelurahan yaitu bersifat aktif, dinamis dan adaptif, karena ketiga ini yang dapat mendorong, membangun, mempengaruhi, mengikat, responsive serta fleksibel terhadap perubahan perkembangan yang ada”

- i. Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?

“pelaksanaan budaya organisasi diantara para pegawai terjalin dengan baik, bisa dilihat dari kerjasama pegawai”.

(Lurah dan Narasumber lainnya)

- j. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu ?

“tepat waktu, tetapi tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, jika pekerjaan tingkat kesulitannya tinggi maka biasanya pekerjaan dibawa kerumah untuk dikerjakan agar tidak telat dalam mengumpulnya”.

(Lurah dan Narasumber lainnya)

- k. Apakah anda merasakan tekanan atau stress dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?

“tidak, karena pada dasarnya budaya kita sama dan semua tergantung dari karakter masing-masing, yang penting sesuai dengan nilai-nilai yang sehubungan dengan visi misi kantor”.

(Lurah dan Narasumber lain)

- l. Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di kelurahan macege ?

“sebelum melakukan pengalokasian, biasanya di sini melakukan diskusi terkait dengan perencanaan, kemudian identifikasi atas kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dan yang harus dipenuhi dalam satu tahun kedepan, dimulai dari anggaran operasional sampai anggaran pemberdayaan”

(Lurah dan Pejabat Keuangan terkait)

- m. Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?

“ sejauh ini tidak ada kendala, hanya saja kadang dalam proses pelayanan mengalami sedikit kendala seperti adanya kerusakan pada alat operasional (printer dan wifi)”.

(Lurah dan narasumber lainnya)

- n. Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?

“pelaporan keuangan senantiasa dilakukan secara terbuka dan transparan agar tidak terjadi kecurigaan serta hal-hal negatif lainnya”.

(Lurah)

Narasumber lain mengatakan bahwa:

“keterbukaan dan transparansi selalu kita terapkan dalam pengalokasian anggaran karena yang namanya keuangan sangat sensitif sehingga kami berusaha untuk selalu terbuka terkait masalah pengelola keuangan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat memicu terpecahnya keharmonisan anatar pegawai di sini”.

“kita selalu mendukung terkait yang namanya keterbukaan dan transparansi apa lagi yang menyangkut dengan keuangan karena pengelolaan dan itu sangat sensitif dan harus jelas digunakan untuk keperluan apa dan lain sebagainya, supaya tidak terjadi hal yang menyimpang”

- o. Apakah ada kesulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?

“sejauh ini tidak ada kesulitan yang dialami, karena biasanya kita selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan (saling membantu)”.

(Lurah dan Narasumber lainnya)

- p. Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah di tentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?

“telah sesuai yang dimana dimulai dari bendahara dan pejabat-pejabat keuangan yang terkait (kasi pemerintahan dan kependudukan, kasi pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan rakyat) kemudian disampaikan ke kecamatan sampai dengan bagian keuangan kemudian dilakukan audi oleh inspektor”.

(Lurah dan Narasumber lainnya)

- q. Bagaimana Pemerintah Kelurahan dalam mengukur kinerja keuangan?

“Untuk menilai hasil kinerja keuangan biasanya diukur dengan menganalisis dan membandingkan laporan dengan periode sebelumnya yang sudah dibuat oleh penanggung jawab. Jika laporan sudah dibuat diserahkan ke lurah untuk dianalisis sebelum disetor ke kecamatan”.

(Lurah dan Narasumber lainnya)

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pentingnya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi**

Pada Kelurahan Macege Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman dan kondusif. Kepemimpinan dan Budaya yang baik menjadi kunci untuk mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien.

#### **2. Gaya kepemimpinan di Kelurahan Macege**

Lurah Kelurahan Macege Kabupaten Bone memimpin warganya dengan cara yang efektif, dengan memahami kebutuhan warga melalui kunjungan langsung. Dengan pendekatan ini, Lurah dapat memanfaatkan kekuatan gotong-royong yang ada di lingkungan kelurahan. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, di mana pemimpin menciptakan kerja sama yang mendorong loyalitas dari bawahannya. Di kelurahan macege, jika seorang pegawai melakukan kesalahan, pemimpin tidak langsung menegurnya, tetapi menggunakan pendekatan komunikasi persuasif untuk berinteraksi dengan pegawai tersebut.

### **3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Keuangan**

Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang luas terhadap kinerja, termasuk kinerja keuangan. Pemimpin memiliki peran kunci dalam pengembangan organisasi, dengan mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang positif pada pegawai. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja juga cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang diberikan rendah, kinerja pegawai cenderung menurun. Di Kelurahan Macege, proses pekerjaan lebih diutamakan daripada hasilnya, karena proses merupakan inti dari pencapaian hasil yang baik. Jika ada pegawai yang mencapai prestasi dalam menyelesaikan tugasnya, pemimpin cenderung memberikan pujian kepada bawahan tersebut untuk memotivasi mereka dalam melanjutkan pekerjaan dengan semangat.

### **4. Budaya Organisasi di Kelurahan Macege**

Sejak didirikannya Kelurahan Macege di Kabupaten Bone, Budaya Organisasi telah ada dan terus berlanjut hingga saat ini. Namun, yang membedakan saat ini adalah perkembangan Budaya Organisasi tersebut mengikuti permasalahan yang muncul dan mengikuti perkembangan zaman. Solusi yang dihasilkan oleh pemimpin yang berwenang menjadi aturan yang harus dipatuhi oleh semua pegawai, baik mereka yang berstatus ASN maupun honorer.

## 5. Penerapan Budaya Organisasi di Kelurahan Macege

Dalam Penerapan Budaya Organisasi pada Kelurahan Macege setelah memahami prinsip-prinsip organisasi dan budayanya secara teoritis maka diperlukan langkah-langkah untuk memperkuat Budaya Organisasi :

- a. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi.
- b. Melakukan pembinaan terhadap seluruh anggota organisasi.
- c. Pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai.
- d. Memberikan penilaian dan penghargaan baik secara lisan maupun dalam bentuk memberikan penghargaan.
- e. Tanggap terhadap masalah yang timbul baik dari eksternal maupun internal.

Hal ini diharapkan agar pegawai sadar bahwa peraturan yang ada untuk dipatuhi bukan untuk dilanggar dan melaksanakan tugas dengan baik. Jika ada pegawai yang melanggar peraturan maka akan ditegur lisan secara berjenjangan dan disampaikan ke atasan camat dan BKD, jika apabila ada pegawai yang berprestasi akan di usahakan untuk mengisi posisi yang kosong.

Oleh karena itu, Budaya Organisasi di Kelurahan Macege lebih efektif ketika mengedepankan sifat aktif, dinamis, dan adaptif. Yang dimana berarti budaya yang dibangun mampu mempengaruhi perilaku individu menuju tujuan organisasi, serta mendorong individu untuk memiliki tujuan, objektif, nilai kepercayaan, dan norma-norma yang jelas sehingga para pegawai dapat mengekspresikan diri mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

## **6. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Keuangan**

Salah satu karakteristik budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berhubungan dengan aturan dan keuntungan yang ditekankan, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan adanya karakteristik ini, kita dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja keuangan.

Penerapan budaya organisasi memiliki dampak yang positif dalam mencapai pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan. Dampak positif ini membawa pegawai untuk memiliki arah yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi, bekerja dengan pedoman yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Namun, di Kelurahan Macege, seringkali terjadi perbedaan pendapat atau pandangan yang dapat menyebabkan konflik individu atau kelompok.

## **7. Peran pemerintah kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terhadap laporan keuangan yang dibuat**

Pelaporan keuangan di kelurahan macege selalu dilakukan secara transparan, dimulai dari bendahara dan pejabat terkait, kemudian disampaikan ke kecamatan dan bidang keuangan, serta dilakukan audit oleh inspektor. Proses pelaporan keuangan di Kelurahan Macege mengikuti jalur struktural yang telah ditetapkan, dan pelaporan keuangan selalu dilakukan dengan baik dan tepat waktu.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege lebih condong kepada partisipatif, di mana penekanannya lebih pada tingginya

dukungan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, namun dengan sedikit arahan. Gaya Kepemimpinan yang tinggi dukungan dan rendah arahan ini dikenal sebagai “partisipatif”, karena kendali atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara bergantian. Dalam penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling bertukar ide dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, termasuk dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keuangan. Manfaat dari gaya kepemimpinan partisipatif antara lain mendorong solusi dan ide kreatif dari berbagai pemikiran dan cara baru yang inovatif, sehingga para pegawai bersedia bekerja sama dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja keuangan, karena pemimpin adalah salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan. Karakteristik kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengikutnya dan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Satyawati dan Suartana (2014) ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Semakin baik karakteristik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Puteri Natasya Anindya (2021) yang ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Budaya Organisasi yang diterapkan di Kelurahan Macege memiliki sifat aktif, yang berarti bahwa budaya tersebut memiliki pengaruh terhadap perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi dan mendorong pegawai untuk bekerja dan mengekspresikan potensi mereka guna mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam kinerja keuangan, karena semakin kuat budaya organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai, termasuk kinerja di bagian keuangan. Kerjasama yang baik antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi adalah indikasi bahwa budaya organisasi di antara mereka terjalin dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ratnadi (2017) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Semakin baik nilai-nilai yang menyangkut inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, kegiatan berorientasi pada hasil, organisasi berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresifitas pengelola dan stabilitas organisasi menyebabkan semakin meningkat kinerja keuangan di Kelurahan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan di Kelurahan Macege memiliki peran penting dalam kinerja keuangan, karena salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan adalah peran seorang pemimpin. Karakteristik kepemimpinan memiliki efek yang signifikan terhadap suatu organisasi, karena karakteristik kepemimpinan mempengaruhi para pengikutnya dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Budaya Organisasi di Kelurahan Macege memiliki peran penting terhadap kinerja keuangan, karena tanpa keberadaan budaya yang baik dan jelas, kinerja dapat menurun. Oleh karena itu, semakin kuat budaya organisasi yang dianut, semakin baik pula kinerja pegawai, termasuk kinerja di bagian keuangan. Implementasi budaya organisasi yang baik antara para pegawai terlihat melalui kerjasama yang terjalin dengan baik dalam menjalankan tugas mereka.

#### **B. Saran**

1. Kepada Pimpinan atau lurah di Kantor Kelurahan Macege diharapkan untuk terus memotivasi, dan terus melakukan evaluasi terhadap kinerja keuangan guna meningkatkan kinerja instansi di Kabupaten Bone.
2. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan yang sama dimana masyarakat setempat ditambahkan sebagai informan dalam penelitian ini guna

mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Hal ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi masyarakat dan pemerintah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussama, J. (2015). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Penelitian Dosen Pemula*, 1(1377).
- Ardilla, Niken Dwi, and Hengky Pramusinto. "Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa tengah." *Dinamika Pendidikan* 10.1 (2015): 53-66.
- Djuanda, Vincentius David. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Interveningnya." *Business Accounting Review* 4.1 (2016): 61-72.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 117-124.
- Hastuti, S. M., Mane, A., & Syamsuddin, I. (2022). Analisis Tingkat Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan BUMLEM LAMPION. *Economics Bosowa*, 8(001), 214-220.
- [http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB\\_II\\_TA\\_NAILIN\\_NIKMAH%5B1%5D.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB_II_TA_NAILIN_NIKMAH%5B1%5D.pdf)  
(2017)
- <https://www.bernas.id/2022/04/11000/80232-akuntansi-keperilakuan-pengertian-manfaat-dan-penerapannya-di-perusahaan/> (2022)
- <https://www.jurnal.id/id/blog/akuntansi-keperilakuan-sbc/> (2022)
- Idris, M., & Suriani, S. Analisis Biaya Operasional Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT Industrial Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar.

- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Pasaribu, E. M., & Wijaya, S. Y. (2017). Implementasi Teori Atribusi Untuk Menilai Perilaku Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*, 4(1), 1.
- PUTERI, N. A. (2021). *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru Pada masa Pandemi Covid 19* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Putri, D. (2019). Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Journal akuntansi*, 28, 434-464.
- Rahmawati, N., Sansitika, D. R., & Fitriana, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Bisnis Atau Wirausaha Muslim Dalam Menjalankan Asas Transaksi Syariah. *Research in Accounting Journal (RAJ)*, 2(2), 241-248.
- Rasyid, A. U. (2021). *Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Pada inas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).

- Reskiyani, A., Sapiri, M., & Syamsuddin, I. (2023). Analisis Perencanaan Pengelolaan Keuangan Dana Desa Pada Desa Tarengge Kabupaten Luwu Timur. *ACCESS: Journal of Accounting, Finance and Sharia Accounting*, 1(1), 16-20.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2014), 17-32.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1).
- Sriwidadi, T., & Charlie, O. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya. *Binus Business Review*, 2(1), 387-398.
- SUPRIATNA, W. P. A. (2020). *Analisis gaya Kepemimpinan Soeharto Dan Lee Kuan Yew* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Tjiang, L. C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan melalui Inovasi dan Kepuasan Pelanggan pada Perusahaan Retail di Surabaya. *Business Accounting Review*, 4(1), 433-444.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).



**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

UNIVERSITAS

**BOSOWA**

## Lampiran 1 Surat Izin Meneliti

**UNIVERSITAS BOSOWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

---

Nomor : A.0682/FEB/UNIBOS/III/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian & Pengambilan Data


Kepada Yth,  
 Kepala Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone  
 Di  
 Tempat

Dengan Hormat bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa kami Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

No	Nama/Stambuk	Judul	No Hp
1	Musfira 4519013076	Analisis Gaya Kepemimpinan Dam Budaya Organisasi Terhadap Kinerja bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone	085656139441

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian dan pengumpulan data di tempat bapak/Ibu pimpin.

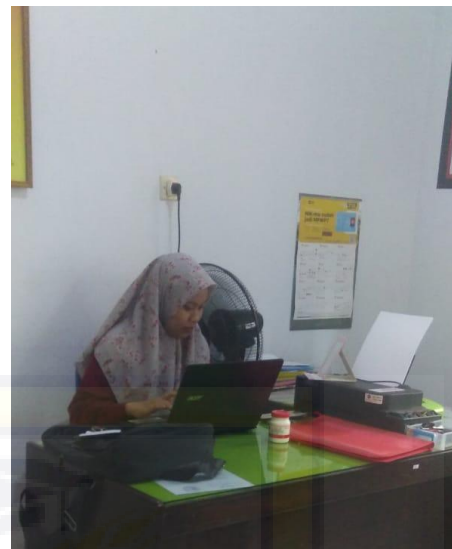
Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 16 Maret 2023  
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
  
 Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM  
 NIDN. 09 2412 680



## Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian





### Lampiran 3 Hasil Wawancara Mendalam

1. Nama : Andi Mallarang Sam

Jabatan : Lurah

1. Peneliti : Mengapa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi itu penting?  
Narasumber : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi itu penting karena itu merupakan alat bagi pemimpin dan pegawai lainnya untuk menjalankan organisasinya.
2. Peneliti : Apakah jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege Kabupate Bone ?  
Narasumber : Menurut saya sebagai pemimpin sejauh ini yang saya terapkan mungkin lebih ke partisipatif.
3. Peneliti : Jika bawahan atau staff melakukan kesalahan sebagai seorang pemimpin apakah anda akan menegurnya langsung ?  
Narasumber : Sebagai pemimpi pastinya saya akan menegurnya langsung tetapi secara persuasif supaya tidak menekan pegawai dan pegawai yang ditegur tidak merasa dipermalukan didepan pegawai lainnya.
4. Peneliti :Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor ?  
Narasumber : Tidak, sebagai seorang pemimpin sikap profesionalitas harus tetap diterapkan.
5. Peneliti : Manakah yang lebih penting proses atau hasil ? apakah hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target yang anda tetapkan merupakan prioritas bagi anda ?  
Narasumber : Bagi saya proses lebih penting dibandingkan hasil karena hal yang penting bahwa jika pegawai melalui prosesnya terlebih dahulu maka hasil yang dicapai akan maksimal tetapi jika hasil lebih di utamakan maka sesungguhnya hasil tidak akan tercapai dengan maksimal jika tidak melalui proses.
6. Peneliti : Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?  
Narasumber : sejauh ini belum pernah memberikan bentuk penghargaan apapun karena di sini saya masih pemimpin baru yang diangkat, tetapi selama saya menjabat sebisa mungkin saya memberikan pujian kepada pegawai supaya lebih memotivasi mereka agar bekerja dengan maksimal.
7. Peneliti :Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?

Narasumber : Iya, sangat berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan menurun sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal.

8. Peneliti : Bagaimana penerapan budaya organisasi yang efektif di Kelurahan Macege ?

Narasumber : Di kelurahan budaya organisasi disesuaikan dengan adat istiadat dan nilai-nilai yang ada. Kefektifan budaya organisasi di sini menjadi suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam bekerja.

9. Peneliti : Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?

Narasumber : Pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara pegawai terjalin dengan baik, bisa dilihat dari kerjasama pegawai.

10. Peneliti : Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

Narasumber : Tepat waktu.

11. Peneliti : Apakah anda merasakan tekanan atau stres dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?

Narasumber : Tidak, karena budaya yang kita anut sama yang membedakan hanya karakter kita masing-masing, yang penting kalau sudah berada dalam wilayah kantor kita harus mematuhi aturan yang ada sesuai dengan visi dan misi kelurahan.

12. Peneliti : Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di Kelurahan Macege ?

Narasumber : Sebelum melakukan pengalokasian, biasanya di sini melakukan diskusi terkait dengan perencanaan, kemudian identifikasi atas kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dan yang harus dipenuhi dalam satu tahun kedepan.

13. Peneliti : Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?

Narasumber : Sejauh ini tidak ada kendala, hanya saja kadang dalam proses pelayanan mengalami sedikit kendala seperti adanya kerusakan pada alat operasional (printer dan wifi).

14. Peneliti : Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?

Narasumber : Pelaporan keuangan senantiasa dilakukan secara terbuka dan transparan agar tidak terjadi kecurigaan serta hal-hal negatif lainnya.

15. Peneliti : Apakah ada kesulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?

Narasumber : Sejauh ini tidak ada kesulitan yang dialami karena biasanya kita selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

16. Peneliti : Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah ditentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?

Narasumber : Telah sesuai yang dimana dimulai dari bendahara dan pejabat-pejabat keuangan yang terkait kemudian diserahkan ke kecamatan sampai dengan bagian keuangan kemudian dilakukan audit oleh inspektur.

17. Peneliti : Bagaimana pemerintah kelurahan dalam mengukur hasil kinerja keuangan ?

Narasumber : Untuk menilai hasil kinerja keuangan biasanya di ukur dengan menganalisis laporan yang sudah di buat oleh penanggung jawab. Jika laporan sudah dibuat kemudian diserahkan ke lurah untuk dianalisis sebelum di setor ke kecamatan.

2. Nama : Jumiaty

Jabatan : kasi Pemberdayaan Masyarakat & Kesejahteraan Rakyat

1. Peneliti : Mengapa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi itu penting?  
Narasumber : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi itu penting karena itu merupakan alat bagi pemimpin dan pegawai lainnya untuk menjalankan organisasinya.
2. Peneliti : Apakah jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege Kabupate Bone ?

Narasumber : Beliau selalu meningkatkan loyalitas antar para pegawai serta beliau juga selalu menciptakan kerja sama yang baik dalam hal apapun.

3. Peneliti :Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor ?

Narasumber : Tidak

4. Peneliti :Manakah yang lebih penting proses atau hasil ?

Narasumber : Dimana-mana proses lebih penting daripada hasil karena tanpa melalui sebuah proses hasil tidak akan tercapai.

5. Peneliti :Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?

Narasumber : Sejauh ini belum pernah memberikan bentuk penghargaan dalam bentuk barang tetapi melalui ucapan lisan saja.

6. Peneliti :Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?

Narasumber : Iya, sangat berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan menurun sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal.

7. Peneliti :Bagaimana penerapan budaya organisasi yang efektif di Kelurahan Macege ?

Narasumber : Menurut saya budaya yang efektif dikelurahan yaitu bersifat aktif, dinamis dan adaptif, karena ketiga ini yang dapat mendorong , membangun, mempengaruhi, mengikat, responsive serta fleksibel terhadap perubahan dan perkembangan yang ada.

8. Peneliti :Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?

Narasumber : Pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara pegawai terjalin dengan baik, bisa dilihat dari kerjasama pegawai.

9. Peneliti :Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

Narasumber : iya tepat waktu.

10. Peneliti :Apakah anda merasakan tekanan atau stres dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?

Narasumber : Tidak, karena budaya yang kita anut sama yang membedakan hanya karakter kita masing-masing, yang penting kalau sudah berada dalam

wilayah kantor kita harus mematuhi aturan yang ada sesuai dengan visi dan misi kelurahan.

11. Peneliti :Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di Kelurahan Macege ?

Narasumber: dalam menyusun pengalokasian dana, biasanya di sini melakukan diskusi terkait dengan perencanaan, kemudian identifikasi atas kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan disetiap bidang dan yang harus dipenuhi dalam satu tahun kedepan.

12. Peneliti :Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?

Narasumber : Sejauh ini tidak ada kendala

13. Peneliti :Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?

Narasumber : Pelaporan keuangan senantiasa dilakukan secara terbuka dan transparan agar tidak terjadi kecurigaan serta hal-hal negatif lainnya.

14. Peneliti :Apakah ada kseulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?

Narasumber : Sejauh ini tidak ada kesulitan yang dialami karena biasanya kita selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

15. Peneliti :Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah ditentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?

Narasumber : Telah sesuai yang dimana dimulai dari bendahara dan pejabat-pejabat keuangan yang terkait kemudian diserahkan ke kecamatan sampai dengan bagian keuangan kemudian dilakukan audit oleh inspketor.

16. Peneliti :Bagaimana pemerintah kelurahan dalam mengukur hasil kinerja keuangan ?

Narasumber : dalam mengukur hasil kinerja keuangan biasanya lurah menganalisis laporan yang sudah dibuat dengan membandingkan laporan sebelumnya dan saat ini sebelum diserahkan ke kecamatan.

3. Nama : Nurhaeda

Jabatan : Kasi Pemerintahan dan Kependudukan

1. Peneliti : Mengapa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi itu penting?  
Narasumber : Penting karena tanpa adanya arahan dari pemimpin atau tidak adanya aturan yang mendasari pasti dalam organisasi tidak akan mencapai tujuan.
2. Peneliti : Apakah jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?  
Narasumber : Kalau menurut saya jenis gayanya pak lurah bersifat loyal selalu ikut serta dalam kegiatan apapun seperti kunjungan-kunjungan, kegiatan-kegiatan masyarakat maupun kegiatan-kegiatan kantor.
3. Peneliti : Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor ?  
Narasumber : Tidak
4. Peneliti : Manakah yang lebih penting proses atau hasil ?  
Narasumber : Lebih penting proses karena dalam proses itulah kinerja kita juga secara tidak langsung bisa dinilai seberapa besar kemampuan kita dalam melalui proses untuk mencapai sebuah hasil.
5. Peneliti : Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?  
Narasumber : Hanya berupa pujian saja
6. Peneliti : Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?  
Narasumber : Iya, sangat berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dan terarah maka kinerja kita juga akan menurun sehingga pelaporan yang kita kerjakan tidak akan mendapat hasil yang baik.
7. Peneliti : Bagaimana penerapan budaya organisasi yang efektif di Kelurahan Macege ?  
Narasumber : Di kelurahan budaya organisasi disesuaikan dengan adat istiadat dan nilai-nilai serta aturan-aturan yang ada. Sehingga kita mengikuti arus sesuai dengan apa yang ada.
8. Peneliti : Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?



Narasumber : Terjalin dengan baik.

9. Peneliti :Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?  
Narasumber :Tepat waktu
10. Peneliti :Apakah anda merasakan tekanan atau stres dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?  
Narasumber : Tidak
11. Peneliti :Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di Kelurahan Macege ?  
Narasumber:biasanya disini kita selalu diskusikan terlebih dahulu mengenai apa-apa saja yang diperlukan dalam satu tahun kedepan.jika sudah tersusun baru kita realisasikan sesuai dengan dana yang ada.
12. Peneliti :Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?  
Narasumber : Tidak ada kendala
13. Peneliti :Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?  
Narasumber : Kita selalu mendukung terkait yang namanya keterbukaan dan transparansi apa lagi yang menyangkut dengan keuangan karena pengelolaan dana itu sangat sensitif dan harus jelas digunakan untuk keperluan apa dan lain sebagainya, supaya tidak terjadi hal yang menyimpang.
14. Peneliti :Apakah ada kseulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?  
Narasumber :sejauh ini tidak ada kesulitan.
15. Peneliti :Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah ditentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?  
Narasumber :telah sesuai
16. Peneliti :Bagaimana pemerintah kelurahan dalam mengukur hasil kinerja keuangan ?  
Narasumber :kalau terkait mengukur kinerja wewenangnya dipegang oleh pak lurah.

4. Nama : Wahidah

Jabatan : Pengadministrasi Kependudukan

1. Peneliti :Mengapa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi itu penting?  
Narasumber : iya Penting, karena tanpa keduanya organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tidak tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.
2. Peneliti :Apakah jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kelurahan Macege Kabupate Bone ?  
Narasumber : menurut saya jenis kepemimpinan pak lurah bersifat baik, ramah, dan loyalitas.
3. Peneliti :Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor ?  
Narasumber : Tidak.
4. Peneliti :Manakah yang lebih penting proses atau hasil ?  
Narasumber : Proses lebih penting.
5. Peneliti :Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?  
Narasumber : Berupa pujian.
6. Peneliti :Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?  
Narasumber : Sangat berperan penting karena keduanya adalah kunci untuk tercapainya suatu hasil pekerjaan yang maksimal karena tanpa keduanya yang mengatur dan mengarahkan semua proses bahkan hasil kerja tidak akan tercapai.
7. Peneliti :Bagaimana penerapan budaya organisasi yang efektif di Kelurahan Macege ?  
Narasumber : Di kelurahan budaya organisasi disesuaikan dengan adat istiadat dan nilai-nilai yang ada. Kefektifan budaya organisasi di sini menjadi suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam bekerja.
8. Peneliti :Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?  
Narasumber : Terjalin dengan baik.
9. Peneliti :Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

Narasumber : Tepat waktu

10. Peneliti :Apakah anda merasakan tekanan atau stres dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?

Narasumber : Tidak.

11. Peneliti :Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di Kelurahan Macege ?

Narasumber :Sebelum melakukan pengalokasian, biasanya di sini melakukan diskusi terkait dengan perencanaan, kemudian identifikasi atas kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dan yang harus dipenuhi dalam satu tahun kedepan.

12. Peneliti :Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?

Narasumber : Tidak ada.

13. Peneliti :Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?

Narasumber : keterbukaan dan transparansi selalu kita terapkan dalam pengalokasian anggaran karena yang namanya keuangan sangat sensitif sehingga kami berusaha untuk selalu terbuka terkait masalah pengelola keuangan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat memicu terpecahnya keharmonisan antar pegawai di sini.

14. Peneliti :Apakah ada kseulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?

Narasumber : tidak ada kesulitan.

15. Peneliti :Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah ditentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?

Narasumber :Sesuai

16. Peneliti :Bagaimana pemerintah kelurahan dalam mengukur hasil kinerja keuangan ?

Narasumber : wewenang mengukur hasil kinerja dipegang oleh pak lurah sebelum diserahkan ke kecamatan.

5. Nama : Kasmeni

Jabatan : Staff

1. Peneliti :Mengapa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi itu penting?  
Narasumber : penting karena itu merupakan alat bagi pemimpin dan pegawai lainnya untuk menjalankan organisasinya.
2. Peneliti :Jika suasana hati anda tidak baik apakah suasana tersebut akan terbawa ke kantor ?  
Narasumber :Tidak, sebisa mungkin kami menerapkan prinsip profesionalitas agar pekerjaan kita tidak terganggu.
3. Peneliti :Manakah yang lebih penting proses atau hasil ?  
Narasumber : Lebih penting proses karena proses merupakan inti dari hasil itu sendiri. Karena apabila tidak ada proses maka hasil akan sukar tercapai.
4. Peneliti :Apakah bentuk penghargaan yang diberikan kelurahan macege bagi pegawai yang berprestasi ?  
Narasumber :biasanya kalau hasil kerja yang dikerjakan memuaskan biasanya lurah memberikan pujian secara lisan
5. Peneliti :Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja keuangan di Kelurahan Macege Kabupaten Bone ?  
Narasumber :Iya, berperan penting karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan menurun sehingga hasil kerja tidak maksimal.
6. Peneliti :Bagaimana penerapan budaya organisasi yang efektif di Kelurahan Macege ?  
Narasumber : Di kelurahan budaya organisasi disesuaikan dengan adat istiadat dan nilai-nilai yang ada.
7. Peneliti :Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara para pegawai ?  
Narasumber : Pelaksanaan budaya organisasi yang terjalin diantara pegawai terjalin dengan baik.
8. Peneliti :Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?  
Narasumber : Tepat waktu, tetapi tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, jika pekerjaan tingkat kesulitannya tinggi maka biasanya pekerjaan dibawa kerumah untuk dikerjakan agar tidak telat dalam mengumpulnya.

9. Peneliti :Apakah anda merasakan tekanan atau stres dalam melakukan penyesuaian budaya yang berbeda ?  
Narasumber : Tidak, kerana budaya organisasi disesuaikan saja dengan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan
10. Peneliti :Bagaimana mekanisme perencanaan pengelolaan alokasi dana di Kelurahan Macege ?  
Narasumber: biasanya di sini melakukan rapat atau diskusi terkait dengan perencanaan, kemudian identifikasi atas kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dan yang harus dipenuhi dalam satu tahun kedepan.
11. Peneliti :Kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan ?  
Narasumber : Sejauh ini tidak ada kendala
12. Peneliti :Bagaimana peran pemerintah di kelurahan macege dalam mendukung keterbukaan dan transparansi terkait dengan laporan keuangan yang dibuat ?  
Narasumber : Pelaporan keuangan dilakukan secara terbuka agar tidak terjadi kecurigaan-kecurigaan negatif.
13. Peneliti :Apakah ada kseulitan dalam membuat laporan pertanggung jawaban administrasi ?  
Narasumber : Sejauh ini tidak ada kesulitan, sebagai staff kita hanya menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, jika ada perubahan ataupun perbaikan laporan kita pasti akan selesaikan secepatnya.
14. Peneliti :Apakah dalam proses pencatatan telah melalui jalur struktural yang telah ditentukan seperti laporan keuangan dan sebagainya ?  
Narasumber : Iya, Telah sesuai dengan strutural
15. Peneliti :Bagaimana pemerintah kelurahan dalam mengukur hasil kinerja keuangan ?  
Narasumber : Dikelurahan biasanya jika sudah dibuat pelaporannya maka langsung diserahkan ke lurah untuk dianalisis.