Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1683-1691
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4963

Pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Keuangan di Pemerintah Kota Kupang

Sarah Suenita Molle*, Stanis Man, Yolinda Yanti Sonbay, M. E. Perseveranda, Jou Sewa Adrianus
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
*Correspondence: sarahsuenitaa@gmail.com

Abstrak. Tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi budaya nasional *hofstede* yang berupa *power distance, collectivism, uncertainty avoidance, feminism,* dan *long term organisation* terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang. Jenis penelitian berdasarkan karakteristik variabel penelitian ini menggunakan penelitian survey. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif korelatif (causal/sebab akibat). Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *power distance, individualisme, maskulinity, long term organitation* berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Sedangkan variabel *uncertainty advoidance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang.

Kata kunci : *power distance, individualisme, uncertainty advoidance, maskulinity, long term organitation,* kinerja pegawai.

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of Hofstede's national cultural dimensions in the form of power distance, collectivism, uncertainty avoidance, feminism, and long term organization on employee performance in financial management in the Kupang City Government. This type of research is based on the characteristics of the research variables using survey research. By using a correlative associative quantitative approach (causal/cause and effect). The research results show that the variables power distance, individualism, masculinity, long term organization have a positive and significant effect on employee performance in financial management. Meanwhile, the uncertainty advoidance variable has a positive and insignificant effect on employee performance in financial management in the Kupang City Government.*

Keywords: *power distance, individualism, uncertainty avoidance, masculinity, long term organization, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sifat ingin hidup bersosialisasi dan bekerja sama dengan individu lain adalah salah satu bentuk sifat manusiawi yang dimiliki oleh seseorang. untuk itu eksistensi sebuah organisasi sangat dibutuhkan menjadi suatu kawasan yang bisa menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi ataupun bekerja sama. Organisasi ialah suatu wadah yang di dalamya ada orang-orang yang bisa bekerja sama antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia sebagai suatu faktor penting pada sebuah organisasi, sebab sebaik apapun sebuah organisasi atau sebesar apapun sarana atau prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran asal sumber daya manusia (pegawai) seluruh itu tidak akan berjalan dengan baik, sebab sumber daya insan mempunyai peran menjadi penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur serta menjalankan sarana dan prasarana yang terdapat pada organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia serta sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tak akan bisa berjalan dengan baik (ACFE, 2020).

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tadi, diharapkan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional. Sumber daya manusia cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik, sebagai akibatnya pada upaya meningkatan kualitas sumber daya manusia sangat krusial buat diperhatikan oleh pimpinan organisasi (ACFE, 2020). Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk menggunakan begitu saja, namun melalui suatu proses budaya di komunitas manusia eksklusif, dimana terciptanya suatu ciri-ciri yang tergambar menggunakan hubungan antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sebagai akibatnya bisa

menjadi proses memanusiakan manusia pada sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, kebalikannya waktu budaya organisasi itu lemah atau negatif akan Mengganggu atau bertentangan menggunakan tujuan-tujuan organisasi (Akanji, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi pada Negara kita Indonesia yang dapat diwujudkan saat budaya organisasi yang berdampak di sikap, cara kerja serta motivasi dari anggota suatu organisasi pada aneka macam kinerja organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan kinerja, budaya organisasi yang aman akan mampu memandu atau memberi arahan perilaku kerja produktif kepada anggota organisasi yang pada akhirnya dapat mengantarkan organisasi secara holistik dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan Sutrisno (2018) budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi buat melakukan aktifitas kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2019), kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang *outcome* yang didapatkan asal suatu aktivitas tertentu, sela kurun waktu tertentu pula.

Budaya kerja nasional yang ada di Indonesia salah satunya adalah budaya hofstede. Budaya nasional ini memiliki dimensi budaya. Budaya Hofstede memiliki 5 (lima) dimensi yang terdiri dari *power distance, individualism versus collectivism, masculinity versus feminism, uncertainty avoidance, dan long term orientation versus short term orientation* (Novianti & Cahyani, 2020). Dimensi pertama budaya hofstede yang ada di indonesia ini yaitu dimensi *power distance*. Dimensi *power distance* ini didefinisikan sebagai sejauhmana anggota institusi dan organisasi yang kurang kuat disuatu negara tersebut mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan tersebut didistribusikan secara tidak adil. Dimensi ini menerangkan bagaimana sikap pegawai pemerintah yang tidak memiliki jabatan/kekuasaan dalam suatu instansi terhadap pegawai yang memiliki jabatan/kekuasaan. Dimensi kedua adalah dimensi *collectivism* versus *individualism* yang merupakan dimensi perbedaan antara pegawai *individualism* dan pegawai *collectivism*. Pegawai yang *individualism* adalah pegawai yang lebih menjaga dirinya sendiri dan tidak suka berkelompok, sedangkan pegawai yang *collectivism* adalah pegawai yang lebih menjaga kelompoknya daripada dirinya sendiri. Dimensi budaya hofstede yang ketiga yaitu *masculine versus feminism*. *Masculine* merupakan suatu dimensi yang dapat memotivasi orang agar menjadi yang terbaik. Dimensi *masculine* yang memiliki nilai tinggi ditunjukkan oleh pegawai yang terdorong akan adanya pencapaian dalam berprestasi, persaingan dan kesuksesan di tempat kerja atau suatu instansi pemerintah, sedangkan *feminism* ditekankan bahwa nilai-nilai kehidupan lebih didominasi oleh kualitas hidup, kepedulian sesama, pelayanan (Pratiwi & Mas'ud, 2017). *Feminism* memotivasi pegawai untuk bekerja dengan menanamkan nilai-nilai yang lembut untuk menciptakan hubungan baik antara pegawai atau masyarakat dengan bekerja sama agar mencapai keamanan dan kenyamanan.

Uncertainty Avoidance merupakan dimensi budaya Hofstede Keempat yang berkaitan dengan cara pegawai dalam menghadapi fakta tentang masa depan yang tidak diketahui. Dimensi ini dapat dilihat dengan tindakan pegawai yang merasa terancam oleh situasi beresiko dan tidak pasti sehingga mereka berusaha meminimalkan resiko dengan mengembangkan hukum atau peraturan formal dalam suatu instansi pemerintah. Dimensi budaya Hofstede yang Kelima yaitu *long term orientation versus short term orientation*. *Long term orientation* adalah dimensi budaya di mana individu memikirkan akibat jangka panjang yang akan terjadi ketika mereka melakukan suatu tindakan di masa sekarang, sedangkan *short term orientation* adalah dimana individu lebih fokus pada masa lalu dan masa kini (Sari & Dirgahayu, 2017). Budaya ini dapat dilihat pada para pegawai baru di pemerintahan suatu instansi yang dapat menyesuaikan tradisi yang ada di suatu instansi dengan mudah terhadap kondisi yang berubah, kecenderungan yang kuat untuk menyelamatkan dan menginventasikan, menghemat, dan ketekunan dalam mencapai hasil (Novianti & Cahyani, 2020).

Pemerintah Kota Kupang mengalami pengaruh dimensi budaya nasional Hofstede terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Dimensi budaya nasional Hofstede mencakup beberapa faktor, seperti individualisme-kolektivisme, jarak kekuasaan, orientasi masa depan, ketidakpastian penghindaran, dan orientasi pada prestasi. Setiap

dimensi ini dapat mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi dalam konteks pengelolaan keuangan. Misalnya, jika Pemerintah Kota Kupang memiliki budaya yang cenderung individualistik, pegawai mungkin lebih fokus pada kepentingan pribadi mereka sendiri dalam pengelolaan keuangan. Mereka mungkin memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target dan kinerja yang baik secara individual.

Di sisi lain, jika terdapat jarak kekuasaan yang tinggi dalam budaya organisasi Pemerintah Kota Kupang, pegawai lebih condong pada struktur hierarkis dan kepatuhan terhadap atasan. Ini dapat mempengaruhi cara mereka mengelola keuangan dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan tanpa banyak inisiatif mandiri. Orientasi masa depan dan ketidakpastian penghindaran juga dapat memainkan peran penting dalam pengelolaan keuangan. Jika Pemerintah Kota Kupang memiliki orientasi masa depan yang kuat, pegawai lebih cenderung mengambil risiko yang terkontrol untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam pengelolaan keuangan. Di sisi lain, jika ketidakpastian penghindaran tinggi, pegawai lebih cenderung untuk menghindari risiko dan lebih berhati-hati dalam pengelolaan keuangan. Selain itu, orientasi pada prestasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Jika budaya organisasi Pemerintah Kota Kupang menekankan prestasi dan pengakuan individu, pegawai merasa termotivasi dan dapat mencapai kinerja yang baik dalam pengelolaan keuangan.

Namun, pada pengaruh dimensi budaya terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan penting untuk dicatat bahwa dapat bervariasi dan kompleks. Faktor-faktor lain, seperti kebijakan organisasi, sistem insentif, dan kompetensi individu, juga dapat memainkan peran penting. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan penelitian untuk memahami secara menyeluruh bagaimana dimensi budaya nasional Hofstede dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang. Pemerintah berupaya menetapkan kemandirian daerah yang dinamis dan bertanggung jawab, serta mewujudkan pemberdayaan serta otonomi daereah dalam lingkup yang lebih nyata, maka diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme sumber daya manusia dan lembaga-lembaga pemerintah dalam pengelolaan keuangan daerah. Upaya-upaya untuk meningkatkan pengelolaan keuangan daerah haus dilaksanakan secara komperhensif dan terintegrasi mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sehingga otonomi yang diberikan kepada daerah akan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Aspek perencanaan, daerah sangat membutuhkan aparat daerah (baik eksekutif maupun legislatif) yang berkualitas tinggi, bervisi strategik dan mampu berfikir strategik, serta memiliki moral yag baik sehingga dapat mengelola pembangunan daerah denagan baik. Partisipasi aktif dari semua elemen yang ada di daerah sangat dibutuhkan agar perencanaan pembangunan daerah benar-benr mencerminkan kebutuhan daerah dan berkaitan langsung degan permasalahan yang dihadapi daerah. Aspek pelaksanaan, pemerintah daerah dituntut mampu menciptakan sistem manajemen yang mampu mendukung operasionalisasi dalm proses pembangunan daerah. Salah satu aspek dari pemerintah daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Anggaran daerah atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan instrumen kebijakan yang utama bagi pemrintah daerah.

Sebagai instrumen kebijakan, APBD menduduki posisi sentral dalam upaya pengembangan kapitalisasi dan efektivitas pemerintah daerah. APBD digunakan sebagai alat untuk menentukan besarnya pendapatan dan pengeluaran, membantu pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan, otorisasi pengeluaran dimasa-masa yang akan datang, sumber pembangun ukuran-ukuran standar untuk evaluasi kinerja, alat untuk memotivasi para pegawai, dan alat koordinasi bagi semua aktivitas dari berbagai unit kerja. Dalam kaitan ini, proses penyusunan dan pelaksanaan APBD hendaknya difokuskan pada upaya untuk mendukung pelaksanaan program dan aktivitas yang telah direncanakan dan mempermudah pengendalian, pemerintah daerah dapat membentuk pusat-pusat pertanggungjawaban (*responsibilty centers)* sebagai unit pelaksana.

Pemerintah dalam memastikan bahwa pengelolaan keuangan daerah telah dilakukan sebagaimana mestinya (sesuai konsep *value for money)*, perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil kerja pemerintah daerah. Evaluasi dapat dilakukan oleh internal auditor maupun eksternal auditor, misalnya auditor independen. Untuk

menciptakan transparansi dan akuntabilitas publik, pemerintah daerah perlu membuat laporan keunagn yang perlu disampaikan kepada publik, pengawasan dari semua lapisan masyarakat dan khususnya dari DPRD mutlak diperlukan agar otonomi yang diberikan kepada daerha tidak kebablasan dan dapat mencapai tujuan.

Data Pihak Ketiga Prioritas Sumber Dana DAU 2022, pada tahun 2022, terjadi permasalahan pencairan anggaran oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) yang mempengaruhi proses pembayaran kontrak yang telah dilakukan oleh berbagai OPD kepada pihak ketiga. Permasalahan ini berkaitan dengan pencairan anggaran yang seharusnya dilakukan pada awal tahun, namun dilaksanakan dengan sangat lambat. Penyebab utama keterlambatan pencairan anggaran ini, seperti dijelaskan oleh Kabid Anggaran BKAD adalah adanya keterlambatan pengiriman anggaran dari pemerintah pusat. Keterlambatan ini menyebabkan BKAD harus menyesuaikan proses pencairan anggaran sesuai dengan pengiriman anggaran dari pemerintah pusat. Akibatnya, proses pencairan anggaran yang seharusnya tepat waktu menjadi terhambat, dan hal ini berdampak pada keterlambatan pembayaran kontrak kepada pihak ketiga yang telah bekerja untuk berbagai pekerjaan yang telah disepakati.

Untuk mengatasi permasalahan ini, telah diadakan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). RDP ini bertujuan untuk membahas penentuan prioritas pengalokasian dana serta pencairan anggaran kepada berbagai OPD yang memerlukan dana secara mendesak. Hasil dari RDP ini menunjukkan bahwa Dinas Kepemudaan dan Olahraga menjadi prioritas utama untuk pencairan dana, diikuti oleh dinas-dinas lainnya. Dengan demikian, masalah utama dalam permasalahan ini adalah keterlambatan pencairan anggaran yang disebabkan oleh lambatnya pengiriman anggaran dari pemerintah pusat. Hal ini mengakibatkan keterlambatan pembayaran kontrak kepada pihak ketiga yang telah bekerja untuk OPD tertentu. Upaya untuk mengatasi masalah ini termasuk koordinasi yang lebih baik antara pemerintah pusat dan daerah, serta penentuan prioritas yang lebih efektif dalam pengalokasian dan pencairan dana kepada OPD yang memerlukan.

Pemerintah Kota Kupang telah menjalin kontrak dengan pihak ketiga yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam bidang terkait. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah mengutamakan profesionalitas dan kualitas dalam pengelolaan keuangan. Nilai kontrak yang cukup besar pada beberapa pekerjaan menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Kupang dalam mengalokasikan sumber daya keuangan yang memadai untuk pembangunan dan pelayanan publik. Keterangan "Cair" pada setiap pekerjaan menunjukkan bahwa pembayaran kepada pihak ketiga telah dilakukan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keuangan di Kota Kupang terlihat baik, ditandai dengan kerjasama yang baik dengan pihak ketiga, penggunaan sumber daya yang memadai, dan kedisiplinan dalam pembayaran.

Laporan realisasi anggaran Pemerintah Kota Kupang untuk periode yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2022, terdiri dari beberapa bagian yang mencakup pendapatan daerah, belanja daerah, dan pembiayaan daerah. Pendapatan daerah terbagi menjadi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang meliputi pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah, dan lain-lain PAD yang sah. Selain itu, terdapat juga pendapatan transfer dari pemerintah pusat dan antar daerah, serta lain-lain pendapatan daerah yang sah seperti pendapatan hibah. Belanja daerah terdiri dari belanja operasi dan belanja modal. Belanja operasi mencakup belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja hibah, dan belanja bantuan sosial. Sedangkan belanja modal mencakup belanja modal tanah, belanja modal peralatan dan mesin, belanja modal gedung dan bangunan, belanja modal jalan, jaringan, dan irigasi, serta belanja modal aset tetap lainnya. Pembiayaan daerah mencakup penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan. Terdapat juga pembiayaan netto yang merupakan selisih antara penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan. Selain itu, terdapat sisa lebih pembiayaan yang merupakan selisih antara pembiayaan netto dan anggaran (SILPA) sebelumnya.

Kinerja pegawai yang bagus dapat menggambarkan adanya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan keuangan, pelayanan publik, dan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan capaian yang

positif, dapat diasumsikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang memadai, kolaborasi yang baik antar unit kerja, serta penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Penting untuk diakui bahwa kinerja yang sangat bagus ini tidak terjadi secara kebetulan. Hal ini merupakan hasil dari upaya keras, perencanaan yang matang, implementasi strategi yang efektif, serta manajemen yang baik di berbagai aspek pemerintahan. Kinerja pegawai yang sangat bagus juga berdampak positif pada keberhasilan Pemerintah Kota Kupang dalam mencapai tujuan pembangunan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Terkait dengan budaya organisasi pada pemerintahan Kota Kupang yaitu masih belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi khususnya dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Kupang. Maka dari itu, diperlukan upaya peningkatan kesadaran akan nilai-nilai budaya organisasi terhadap setiap pegawai dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Situasi dan kondisi mengenai kinerja pegawai di Pemerintah Kota Kupang sampai saat ini masih belum berjalan secara maksimal, diantaranya adalah kualitas dalam pelayanan pengelolaan keuangan daerah yang diberikan belum memenuhi kriteria seperti ketepatan waktu, sebab seringkali pelaksanaan pelayanan tugas masih melewati prosedur atau proses yang berbelit-belit disebabkan karena kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab dan masih kurangnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi serta kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Beberapa peneliti sebelumnya Pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede Terhadap Kinerja Pegawai yaitu Novianti & Cahyani (2020) Analisis Dimensi Budaya Nasional Hofstede pada PT PKG Lautan Indonesia. Bahwa PT PKG Lautan Indonesia memiliki budaya organisasi yang cukup kuat, yang didasarkan pada persepsi pimpinan dan karyawan perusahaan. Informasi ini memberikan pemahaman tentang karakteristik budaya perusahaan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian Agusinta dkk (2017) memberikan pemahaman tentang hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan dalam industri transportasi udara. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi pengelolaan budaya perusahaan yang lebih efektif, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja perusahaan di sektor transportasi udara. Penelitian Permatasari (2020) memberikan pemahaman tentang pengaruh dimensi budaya Hofstede terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi pengelolaan budaya perusahaan yang lebih efektif, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti *power distance, individualism and collectivism, masculinity and femininity,* dan *uncertainty avoidance.*

Penelitian terkait pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang masih tergolong jarang dan belum banyak dikaji. Oleh karena itu, terdapat beberapa *research gap* yang dapat diidentifikasi, yaitu kurangnya penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara Dimensi Budaya Nasional Hofstede dengan kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di konteks Pemerintah Kota Kupang. Saat ini, penelitian yang membahas pengaruh dimensi budaya terhadap kinerja pegawai cenderung berfokus pada sektor swasta atau lintas sektor. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji konteks pemerintahan khususnya di Kota Kupang dapat memberikan kontribusi baru dalam pemahaman ini. Dibutuhkan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi dimensi budaya yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang. Dimensi Budaya Nasional Hofstede mencakup lima aspek, yaitu kejelasan peran, jarak kekuasaan, individualisme vs. kolektivisme, orientasi jangka pendek vs. jangka panjang, serta penolakan terhadap ketidakpastian. Penelitian yang mengidentifikasi dimensi budaya yang paling dominan dalam konteks Pemerintah Kota Kupang dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik. Perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis mekanisme atau faktor-faktor yang memediasi hubungan antara dimensi budaya dengan kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Faktor seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara dimensi budaya dan kinerja pegawai. Identifikasi faktor-faktor ini akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang mekanisme yang terjadi di balik hubungan tersebut.

Penelitian yang menggali perspektif pegawai dan manajemen terkait pengaruh dimensi budaya terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang. Melalui wawancara, survei, atau metode kualitatif lainnya, penelitian dapat mengungkap pandangan dan pengalaman para pegawai serta manajemen terkait dengan pengaruh budaya dalam konteks pengelolaan keuangan. Hal ini akan memberikan perspektif yang lebih holistik dan mendalam.

Tujuan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi Pemerintah Kota Kupang untuk mengembangkan strategi pengelolaan budaya organisasi yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pengelolaan keuangan yang lebih baik. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi konkrit untuk memperbaiki aspek-aspek budaya yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam upaya pengembangan dan perbaikan sistem pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang.

METODE

Jenis penelitian berdasarkan karakteristik variabel penelitian ini menggunakan penelitian survey. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif korelatif (causal/sebab akibat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *power distance, individualism, uncertainty avoidance, masculinity,* dan *long term organisation*, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,530
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	23,456
	df	15
	Sig.	0,025

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukan bahwa nilai KMO *Measure of sampling* dalam penelitian ini sebesar 0,530 yang artinya bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,50 dengan nilai signifikansi 0,025 sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil pada tabel diatas. Hasil uji validitas dengan jumlah responden 30 orang , terlihat bahwa *rotated component matriks* telah terekstrak sempurna dengan semua item memiliki *loading factor* > 0,50. Variabel *power distance* yang terdiri dari 3 indikator dan 16 pertanyaan, variabel individualisme yang terdiri dari 3 indikator dan 14 pertanyaan, variabel maskulinity yang terdiri dari 3 indikator dan 12 pertanyaan, variabel *Uncertainty Advoidance* yang terdiri dari 3 indikator dan 12 pertanyaan, variabel *Long term organitation* terdiri dari 3 indikator dan 12 pertanyaan dan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 3 indikator dan 11 pertanyaan adalah valid. Sedangkan Tabel 2 hasil pengujian diatas menunjukan bahwa secara umum seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena setiap variabel mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,70.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Power distance	0,889	Reliabel
Collectivism	0,911	Reliabel
Feminism	0,798	Reliabel
Uncertainty Advoidance	0,894	Reliabel
Long Term Organitation	0,838	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,960	Reliabel

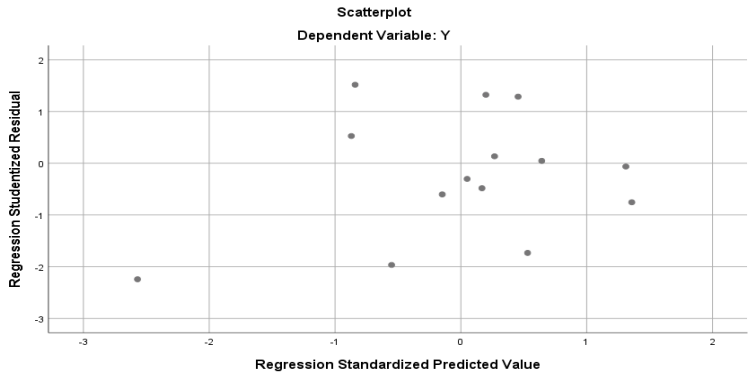
Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviatio	2,46953707
Most Extreme Differences	Absolute	0.152
	Positive	0.152
	Negative	-0.143
Test Statistic		0.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[cd]

Sumber: data olahan

Tabel 3 menunjukan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov z* sebesar 0,152 dan nilai signifikansinya 0,200. Hal ini berarti bahwa data residual model regresi berdistribusi normal. Sedangkan Gambar 1 menunjukan bahwa tampa titik-titik hasil perhitungan analisis regresi menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y *(Regression studentized residual)* dan ini berarti bahwa dalam model tersebut tidak memiliki problem heterokedastisitas.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,954	7,849		2,033	0,077		
	Power Distance	0,248	0,126	0,465	1,976	0,044	0,790	1,2266
	Kolektivisem	0,193	0,228	0,239	0,848	0,021	0,550	1,819
	Feminimitas	0,043	0,132	0,088	0,327	0,035	0,605	1,653
	Uncertainty Advoince	0,049	0,127	0,097	0,386	0,521	0,695	1,440
	Long Term Organitation	0,551	0,222	0,739	2,488	0,038	0,495	2,019

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat membuat rumusan fungsi regresi dengan hasil perhitungan standardized coefficients sebagai berikut : Y = 15,954 + 0,248X1 + 0,193X2 + 0,043X3 + 0,049X4 + 0,551X5. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa : Konstanta (β0= 15,954) menunjukan bahwa jika variabel independen dianggap tetap dan bernilai nol maka kinerja keuangan adalah sebesar 15,954. Hal ini memberikan gambaran bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu *power distance, individualisme, maskuliniiity, uncertainty advoidance,* dan *long term organitation* maka responden dalam hal ini pegawai pengelolaan keuangan kota kupang memiliki kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan Tabel 4 juga dapat diketahui bahwa variabel *power distance* (X1) memiliki nilai signifikansi 0,04 < 0,05. Koefisin regresi variabel *power distance* (β1 = 0,248) yang bernilai positif dan variabel lain pada *ceteris paribus* menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antar variabel *power distance* dengan kinerja pegawai, jadi jika variabel *power distance* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Variabel *individualisme* (X2) memiliki nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Koefisien regresi variabel individualisme (β2=0,193) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel individualisme terhadap kinerja pegawai, jadi jika variabel individualisme meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Variabel *maskulinity* (X3) memiliki nilai koefisien 0,035 < 0,05. Koefisien regresi variabel maskulinity (β3=0,043) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel maskulinity dengan kinerja pegawai, jadi jika variabel maskulinity meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sedangkan variabel *uncertanty advodaince* (X4) memiliki nilai signifikansi 0,521 > 0,05. Koefisien regresi variabel *Uncertainty Advoidance* (β4= 0,049) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara *uncertainty advoidance* dengan kinerja pegawai, jadi jika variabel *uncertainty advoidance* meningkat maka kinerja pegawai akan tetap. Sementara variabel *long term organitation* (X5) memiliki nilai signifikansi 0,038 < 0,05. oefisien regresi variabel *Long term organitation* (β5=0,551) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Long term organitation* dengan kinerja pegawai, jadi jika variabel *long term organitation* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,807[a]	0,651	0,432	3,14805	3,664

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari Tabel 5 menunjukan bahwa besarnya *adjusted R square* untuk besarnya pengaruh kelima variabel independen secara bersama-sama pada kinerja pegawai adalah 0,807, hal ini berarti 80,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh *power distance, individualime, malskulinity, Uncertainty Advoidance,* dan *long term organitation,* sedangkan sisanya 19,3 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termaksud dalam persamaan regresi yang diuji dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *power distance, individualisme, maskulinity, long term organitation* berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan. Sedangkan variabel *uncertainty advoidance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

Akanji, B. 2017. The Relationship between Culture and Corruption in Nigeria – Prospecting Culture Change in Dealing with this 'Big Black Hole.' *The Romanian Economic Journal*, 20(63), 3–18.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2020. Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2020 global fraud study. In Acfe

Lira Agusinta, Cecep Pahrudin, Wildan. 2017. Budaya Perusahaan dan Kinerja Pegawai Transportasi Udara. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 4(2)

Permatasari, W. Y. Analisa Pengaruh Dimensi Budaya Nasional Hofstede terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Pendidikan (Analisa Kasus pada PT Learning Unlimited), *Doctoral dissertation*, Bakrie University.

Pratiwi, M. I., Djastuti, I., & Mas'ud, F. 2017. Implementasi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (Studi Kasus PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Tengah), *Doctoral dissertation*, Diponegoro University.

Sari, D. R., & Dirgahayu, T. 2017. Adopsi Theory of Planned Behavior untuk pengembangan model pengaruh budaya terhadap penggunaan e-commerce. *Jurnal Buana Informatika*, *8*(2).

Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualtitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Vivi Novianti dan Ati Cahayani.2020. Analisis Dimensi Budaya Nasional Hofstede Pada PT PKG Lautan Indonesia. *Jurnal Transaksi*, 14(1)