

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN NGAWI

SITI SUHARNI ¹⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Madiun

Abstract

This research is aim to: (1) To determine whether the effect of partial budgeting, performance satisfaction and organizational commitment affect the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (2) To determine whether the simultaneous influence of budgeting, performance satisfaction, and organizational commitment affect the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (3) know about which one of partial budgeting, performance satisfaction and organizational commitment that have dominant affect the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi. This study uses a survey conducted by the method of questionnaire instrument to spread the officials consisting of the structural and Deputy Head of the Section on Development Planning Corporation Ngawi, the number of samples are 27 samples. For the purpose of sampling using a non-random sampling technique that is purposive sampling. For collection data technique in this study using interviews and quistionnaires. And methods of data analysis used were multiple linear regression analysis. Hypothesis testing were conducted with SPSS. The results indicate that : (1) The partial budgeting participation significantly influence the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (2) In partial satisfaction of the performance significantly influence the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (3) The partial organizational commitment have a significant affect on the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (4) The simultaneous participation of budgeting, performance satisfaction and organizational commitment have a significant affecton the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi, (5) Of the third independent variables, the variables of organizational commitment has the dominat influence on the performance of Regional Development Planning Corporation Ngawi.

Key Words : Arranging Participant, Performance Satisfaction, rganizational Commitment

PENDAHULUAN

Keputusan mendagri Nomor 13 tahun 2006 mengatur proses penganggaran yang menjelaskan tentang pedoman dalam rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang dilaksanakan oleh tim anggaran eksekutif bersama-sama unit organisasi perangkat daerah (unit kerja). Rancangan anggaran unit kerja dimuat dalam suatu dokumen yang disebut Rancangan Anggaran Satuan Kerja

(RASK). Desentralisasi di sektor pemerintahan terjadi dari kepala daerah satuan kerja perangkat daerah (SKPD), satuan kerja pengelola keuangan daerah (SKPKD) dan sekretaris daerah. Masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun format Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) SKPD. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 19 (1) dan (2) bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyusun rencana

kerja dan anggaran dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai. Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) yang dimaksud dalam penyusunan RKA-SKPD harus betul-betul dapat menyajikan informasi yang jelas tentang tujuan, sasaran, serta korelasi antara besaran anggaran (beban kerja dan harga satuan) dengan manfaat dan hasil yang ingin dicapai atau diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan yang dianggarkan.

Untuk dapat menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (RAPBD) berdasarkan anggaran berbasis kinerja (ABK) diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan analisis kinerja program. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku pengguna anggaran untuk menyediakan sumber daya manusia yang memadai, agar dapat mengelola anggaran secara ekonomis, efisien, efektif dan yang benar-benar mencerminkan kepentingan masyarakat.

Kinerja badan perencanaan pembangunan daerah yang belum maksimal dalam penyusunan anggaran dikarenakan terbatasnya personel baik kualitas maupun kuantitas di tingkat kabupaten/kota. Selain itu daerah belum mampu untuk menyerap dana pembangunan yang begitu besar setelah adanya otonomi daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah menurut Muhammad (2007) ada empat faktor, yaitu : kapasitas manajemen kewirausahaan, budaya organisasi, lingkungan makro dan *endowment* daerah (mentransfer uang pada sebuah institusi). Dari keempat faktor tersebut menuntut dilakukannya pembenahan / *reinventing local government* dengan cara mengevaluasi kinerja pemerintah daerah.

Dengan adanya tuntutan pemerintah daerah yang ikut

berpartisipasi dalam proses penganggaran, maka dalam hal ini diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya. Di samping memberikan informasi kepada atasan, bawahan juga harus ikut serta dalam penyusunan anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran ini diperlukan agar anggaran yang dibuat sesuai dengan realita yang ada di lapangan. Partisipasi menurut Brownel dalam Coryanata (2004:619) adalah suatu perilaku, pekerjaan, dan aktifitas yang dilakukan oleh aparat pemerintah selama aktivitas penyusunan anggaran yang berlangsung.

Partisipasi penyusunan anggaran sangat erat hubungannya dengan kinerja badan perencanaan pembangunan daerah, karena kinerja badan perencanaan pembangunan dilihat berdasarkan partisipasi aparat pemerintah dalam menyusun anggaran (Mahoney dalam Leach-Lopez *et al.*, 2007). Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Nasution (2007) menyatakan bahwa berdasarkan hasil audit BPK, ternyata kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih jauh dari standar-standar yang telah ditentukan. Menurut Deputi IV BPKP, 2005 hal itu dikarenakan pemerintah belum transparan, dan penyusunan anggaran belum sepenuhnya disusun berdasarkan SAP (Standar Akuntansi Pemerintah).

Greenberg dan Baron (2003) menyatakan kepuasan kerja sebagai salah satu perilaku atau sikap yang ditujukan pada suatu penyusunan anggaran pemerintahan. Kepuasan kinerja badan perencanaan pembangunan membuktikan bahwa aparat pemerintah tersebut bersungguh-sungguh dalam mewujudkan suatu rencana yang

sudah dirancang sebelumnya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kamal dan Na'im (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya daripada individual.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner, 2004:619). Komitmen organisasi yang menjadi tolak ukur sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak pada suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Memberikan pekerjaan individu yang nilainya tidak selaras dengan nilai dalam organisasi yang ada, maka akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut (Sumarno, 2005). Dengan mempunyai komitmen organisasi yang kuat maka hal itu akan mempengaruhi badan perencanaan pembangunan daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu, komitmen yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk membentuk organisasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian adanya komitmen organisasi yang tinggi maka secara

tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Rumusan Masalah

1. Apakah secara parsial partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ngawi?
2. Apakah secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ngawi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ngawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ngawi.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Ngawi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. **Partisipasi Penyusunan Anggaran**
Beberapa penelitian mengenai hubungan antara partisipasi

penyusunan anggaran dengan kinerja badan perencanaan pembangunan daerah diantaranya sebagai berikut: Indriantoro (1993) dan Purwanto (2009) menemukan hubungan positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja badan perencanaan pembangunan daerah. Hal ini terjadi karena hubungan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja badan perencanaan pembangunan daerah tergantung pada faktor-faktor situasional atau lebih dikenal dengan variabel kontingensi (*contingency variable*). Pendekatan kontingensi menyebabkan adanya variabel-variabel lain yang bertindak sebagai variabel moderating.

Menurut Brownell dalam Coryanata (2004:619) partisipasi adalah suatu perilaku, pekerjaan, dan aktivitas yang dilakukan oleh aparat pemerintah selama aktivitas penyusunan anggaran berlangsung. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan ciri dari penyusunan anggaran yang menekankan kepada partisipasi badan perencanaan pembangunan daerah untuk mempertanggungjawabkan proses penyusunan anggaran. Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran dapat menimbulkan inisiatif pada mereka untuk menyumbangkan ide dan informasi, meningkatkan kebersamaan dan merasa memiliki, sehingga kerjasama di antara anggota dalam mencapai tujuan meningkat. Sedangkan menurut Muhammad (2007) manfaat dari partisipasi penyusunan anggaran adalah semakin banyak aparat pemerintah yang terlibat dalam partisipasi anggaran maka semakin mudah dan cepat dalam menyusun anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan keterlibatan yang meliputi pemberian pendapat, pertimbangan dan usulan dari

bawahan kepada pimpinan dalam mempersiapkan dan merevisi anggaran. Disini partisipasi menjadi salah satu unsur yang sangat penting yang menekankan pada proses kerjasama dari berbagai pihak, baik bawahan maupun manajer level atas.

Dengan begitu bisa dikatakan bahwa dengan keikutsertaan badan perencanaan pembangunan daerah dalam penyusunan anggaran dapat mengasah pengetahuan mereka tentang anggaran dan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai anggaran yang disusun oleh pemerintah. Dengan adanya partisipasi akan terjadi mekanisme pertukaran informasi, yang dalam hal ini masing-masing manajer akan memperoleh informasi tentang kerja. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kepuasan Kinerja

Kepuasan kinerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kinerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Stephen P. Robbins 2001:139).

Luthans (1998), menyatakan bahwa kepuasan kinerja memiliki tiga dimensi. *Pertama*, kepuasan kinerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. *Kedua*, kepuasan kinerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang

diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik, dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kepuasan kinerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait.

Luthans (1998) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Pekerjaan yang dilakukan, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Supervisi, (5) Lingkungan kerja dan rekan sekerja. Sedangkan kepuasan kinerja akan mempengaruhi faktor-faktor : (1) Produktivitas, (2) Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*), (3) Tingkat kehadiran, (4) Faktor lain-lain.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983, dalam Sri Trisnangsih, 2003).

Komitmen organisasi individu dapat diukur melalui kekuatan relative dengan pengenalan dan keterlibatannya dalam organisasi (Aranya, Pollock & Amernie, 1991). Dengan demikian makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi, maka semakin

tinggi komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya, seperti dikemukakan Conllins et. all.,1995 (dalam Prasetyono, 2007), bahwa anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiannya tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka komitmen organisasi yang diharapkan adalah hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi terbuka dan parsial serta memfokuskan pada tujuan dan hasil.

Menurut Tri Mardiana (2004:175), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronudin, 2004:4).

4. Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kinerja badan perencanaan pembangunan daerah dilihat berdasarkan kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Mahoney dalam Leach-Lopez *et al.*,2007). Menurut Santoso (2009) ada beberapa faktor yang diduga menyebabkan kinerja badan perencanaan pembangunan

daerah rendah diantaranya karena sistem pengelolaan keuangan daerah yang masih lemah dimulai dalam proses perencanaan dan penganggaran APBD, pelaksanaan/penatausahaan APBD, pertanggungjawaban yang berupa pelaporan hasil pelaksanaan APBD dan pengawasan. Dengan adanya keterlambatan dalam pengesahan menyebabkan banyak program dan kegiatan yang sudah disusun tidak dapat dilaksanakan sehingga menghambat pembangunan daerah tersebut. Untuk itu suatu kinerja harus diukur agar mengetahui keberhasilan atau kegagalan di dalam kinerja tersebut, berikut ini adalah beberapa tujuan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan kinerja : (1) Penetapan indikator kinerja, (2) Penentuan hasil indikator kinerja.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Byars (1984) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok dalam kinerja yaitu : (1) menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, (2) merumuskan indikator dan ukuran kinerja, (3) mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, (4) evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutermeister (1999) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan

kebutuhan egoistik. Kinerja badan perencanaan pembangunan daerah dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam sektor pemerintahan berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada di organisasinya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani.

HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.

H2 : Partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.

H3 : Variabel komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi. Sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil sampel secara acak atau *simple random sampling*. Banyaknya karyawan yang dipilih adalah kepala tata usaha, para kepala bagian dan kepala sub (kasubag) serta kepala sub bidang (kasubbid) di seluruh SKPD

Kabupaten Ngawi. Berdasarkan populasi diketahui sampel yang diteliti adalah sebanyak 27 orang responden.

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1) adalah keputusan atau tindakan yang dimiliki oleh seseorang dalam keikutsertaan penyusunan anggaran.
- b. Kepuasan kinerja (X_2) adalah gambaran-gambaran, kesan-kesan yang dimiliki seseorang terhadap hasil pencapaian kerja.
- c. Komitmen Organisasi (X_3) adalah keputusan/tindakan seseorang dalam menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- d. Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Y) adalah satuan organisasi dalam pengelolaan keuangan daerah untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan.

3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid dan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r = 0,30$. Semakin tinggi angka korelasi, berarti semakin tinggi pola validitas instrumen tersebut (Sugiyono, 2002). Untuk melihat validitas instrumen ini digunakan teknik korelasi *Produk Momen 2 Taillet* dengan kemudahan bantuan program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05,

keputusannya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2005:97).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Suharsimi Arikunto, 2003:154). Perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan melihat *reliability coefficients* pada alpha cronbach, keputusannya jika nilai alpha cronbach > 0.6 (Ghozali, 2005:97).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan. Penentuan skor didasarkan skala Likert dimana setiap pertanyaan diberi skor 1 sampai 5 dengan kategori sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson, yaitu dengan membandingkan nilai DW dari hasil regresi dengan nilai d_L dan d_U dari uji *Durbin-Watson*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan dengan menggunakan metode chart (diagram *Scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa : Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu

yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya.

0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005:59).

d. **Uji Multikolinieritas**

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinieritas dapat digunakan Uji VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu apabila nilai koefisien VIF < 10 atau besarnya toleransi kurang dari

6. **Teknik Analisa Data**

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. **Analisi Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

- Y : Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
- a : Konstanta
- b₁ b₂ b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Partisipasi Penyusunan Anggaran
- X₂ : Kepuasan Kinerja
- X₃ : Komitmen Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Tabel 1. Data Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	65	100
Kuesioner yang tidak dikembalikan	20	30,77
Kuesioner yang kembali	45	69,23
Kuesioner yang digugurkan/cacat	18	27,69
Kuesioner yang digunakan	27	41,54
Tingkat pengembalian :	45/65 x 100%	69,23 %
Tingkat pengembalian yang digunakan :	27/65 x 100%	41,54 %

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

2. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikannya, adapun gambarannya dapat diuraikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Identitas Responden Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
		Responden	Persentase
1	SMU/Sederajat	6	22,22 %
2	D3/Akademi	6	22,22 %
3	Sarjana	13	48,15 %
4	Pasca Sarjana – S2	2	07,41 %
Jumlah		27	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tingkat pendidikannya adalah sarjana (S1) yaitu 13 orang atau 48,15.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran.

Analisis Data

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X₁)

No. Item	Validitas			Reliabilitas	
	r. hitung	r. kritis	Keputusan	Cronbach Alpha	Keputusan
X 1.1	0,333	0,30	Valid	0,936	Reliabel
X 1.2	0,304	0,30	Valid		
X 1.3	0,351	0,30	Valid		
X 1.4	0,402	0,30	Valid		
X 1.5	0,332	0,30	Valid		
X 1.6	0,486	0,30	Valid		

Tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 30$ dan Cronbach Alpha sebesar 0,936 lebih besar 0,60, maka semua item pertanyaan partisipasi penyusunan anggaran adalah valid, sehingga

dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kinerja (X₂)

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kinerja (X₂)

No. Item	Validitas			Reliabilitas	
	r hitung	r kritis	Keputusan	Cronbach Alpha	Keputusan
X2.1	0,742	0,30	Valid	0,823	Reliabel
X2.2	0,875	0,30	Valid		
X2.3	0,713	0,30	Valid		
X2.4	0,750	0,30	Valid		
X2.5	0,661	0,30	Valid		
X2.6	0,583	0,30	Valid		
X2.7	0,654	0,30	Valid		
X2.8	0,786	0,30	Valid		
X2.9	0,620	0,30	Valid		
X2.10	0,790	0,30	Valid		
X2.11	0,840	0,30	Valid		
X2.12	0,703	0,30	Valid		
X2.13	0,583	0,30	Valid		
X2.14	0,831	0,30	Valid		
X2.15	0,794	0,30	Valid		
X2.16	0,662	0,30	Valid		
X2.17	0,852	0,30	Valid		
X2.18	0,810	0,30	Valid		
X2.19	0,642	0,30	Valid		
X2.20	0,814	0,30	Valid		

Tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 30$ dan Cronbach Alpha sebesar 0,823 lebih besar 0,60, maka semua item pertanyaan partisipasi kepuasan kinerja adalah valid, sehingga dapat

digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

No. Item	Validitas			Reliabilitas	
	r hitung	r kritis	Keputusan	Cronbach Alpha	Keputusan
X3.1	0,308	0,30	Valid	0,732	Reliabel
X3.2	0,598	0,30	Valid		
X3.3	0,564	0,30	Valid		
X3.4	0,440	0,30	Valid		
X3.5	0,379	0,30	Valid		
X3.6	0,361	0,30	Valid		
X3.7	0,465	0,30	Valid		

Tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 30$ dan Cronbach Alpha sebesar 0,732 lebih besar 0,60, maka semua item pertanyaan komitmen organisasi adalah valid, sehingga dapat

digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Y)

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Bappeda (Y)

No. Item	Validitas			Reliabilitas	
	r hitung	r kritis	Keputusan	Cronbach Alpha	Keputusan
Y.1	0,308	0,30	Valid	0,895	Reliabel
Y.2	0,387	0,30	Valid		
Y.3	0,369	0,30	Valid		
Y.4	0,386	0,30	Valid		
Y.5	0,498	0,30	Valid		
Y.6	0,493	0,30	Valid		
Y.7	0,325	0,30	Valid		

Tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r = 30$ dan Cronbach Alpha sebesar 0,895 lebih besar 0,60, maka semua item pertanyaan kinerja adalah valid,

sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
1. Uji Multikolinieritas

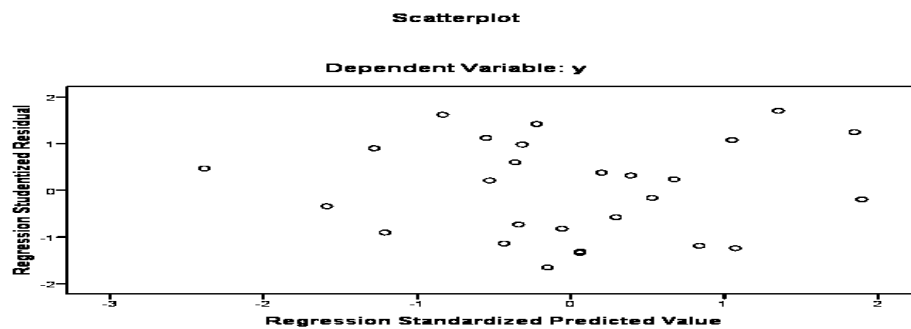
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Toleransi	Keterangan
X ₁	1,108 < 10	0,503 > 0,1	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	1,192 < 10	0,503 > 0,1	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	1,297 < 10	0,771 > 0,1	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari hasil di atas bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual pada kedua model regresi menyebar baik di atas maupun di bawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

No	Nilai	d _L	d _U	4-d _U	4-d _L	DW	Interpretasi
1	Nilai	1,506	1,560	2,440	2,494	1,585	Tidak ada autokorelasi

Hasil uji Durbin-Watson (DW) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,585. Nilai tersebut terletak pada d_U < d < 4-d_U, sehingga dapat diambil keputusan tidak terdapat korelasi antara anggota serangkaian observasi.

menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-SZ) adalah 0,767 dan tingkat signifikan 0,678 atau 67,8% lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4. Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan *Kolmogorov-Smirnov Goodness Test*

Analisa Regresi Linier Berganda

Pengolahan data variabel penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (B)	Sig.	Keterangan
(Constanta)	41,176		0,005	

X ₁	0,126	0,095	0,000	Signifikan
X ₂	0,072	0,124	0,002	Signifikan
X ₃	0,271	0,368	0,005	Signifikan
R	= 0,705			
R ²	= 0,680			
Adjusted R ²	= 0,697			
F hitung	= 21,341			

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 41,176 + 0,126 X_1 + 0,072 X_2 + 0,271 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah :

1. $a = 41,176$

Nilai parameter ini menunjukkan bahwa apabila variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1), variabel kepuasan kinerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) diabaikan maka kinerja badan pemerintah daerah (Y) akan meningkat sebesar 41,176 kali.

2. $X_1 = 0,126$

Nilai parameter ini menunjukkan bahwa apabila variabel partisipasi penyusunan anggaran meningkat, maka kinerja Bappeda akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_2 dan X_3).

3. $X_2 = 0,072$

Nilai parameter ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kinerja meningkat, maka kinerja Bappeda akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan X_3).

4. $X_3 = 0,271$

Nilai parameter ini menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi meningkat, maka kinerja Bappeda akan meningkat

dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan X_2).

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial antara partisipasi penyusunan anggaran (X_1), kepuasan kinerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja Bappeda (Y) pada Kabupaten Ngawi.

Nilai t_{hitung} untuk variabel penyusunan anggaran sebesar 2,459 lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikan t_{hitung} sebesar 0,000, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bappeda.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kinerja sebesar 1,973 lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikan t_{hitung} sebesar 0,002, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bappeda.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,637 lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dengan tingkat signifikan t_{hitung} sebesar 0,005, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bappeda.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh

yang signifikan variabel partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Bappeda, telah teruji.

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk membuktikan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,341. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} (21,341 > 3,32). Dengan tingkat signifikan F_{hitung} sebesar 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1), kepuasan kinerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja Bappeda pada Kabupaten Ngawi (Y).

Untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variabel independen bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,680 yang berarti bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 telah mampu menjelaskan Y sebesar 68% dan sisanya 32% dijelaskan oleh sebab lain atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Untuk membuktikan bahwa variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dengan melihat koefisien beta (*standardized coefficients beta*), bahwa variabel yang dominan adalah variabel komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (*standardized coefficients beta*) terbesar yaitu 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, telah teruji. Hubungan antara variabel Y dengan semua variabel X yang

menjelaskan secara bersama-sama adalah 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa antara keseluruhan variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y adalah cukup kuat.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi berganda bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat baik partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi berganda untuk masing-masing variabel sebesar 0,126 untuk partisipasi penyusunan anggaran, sebesar 0,072 untuk kepuasan kinerja dan sebesar 0,271 untuk variabel komitmen organisasi, sedangkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel sebesar 2,459 untuk variabel partisipasi penyusunan anggaran, 1,973 untuk variabel kepuasan kinerja dan 2,637 untuk variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,703 pada taraf signifikan 5%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel partisipasi penyusunan anggaran masih dianggap penting karena dalam penyusunan anggaran dapat menimbulkan inisiatif pada mereka untuk menyumbangkan ide dan informasi, meningkatkan kebersamaan dan merasa memiliki, sehingga kerjasama di antara anggota dalam mencapai tujuan meningkat. Dengan keikutsertaan badan perencanaan pembangunan daerah dalam penyusunan anggaran dapat mengasah pengetahuan mereka tentang anggaran dan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai anggaran yang disusun oleh pemerintah.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kepuasan kinerja masih dianggap penting karena karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, lebih cepat untuk mempelajari tugas-tugas, tidak banyak kesalahan yang dibuat, tidak banyak keluhan. Selain itu, karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih baik, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input-outcomes dirinya dengan input-outcomes orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menghasilkan nilai baik karena para karyawan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa mengidentifikasi tujuan organisasi, keterlibatan dengan tugas organisasi, kesetiaan kepada organisasi.

Dari pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut maka variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Bappeda. Hasil tersebut nampak bahwa karyawan Bappeda loyalitas dan kesetiannya tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian membuat organisasi bisa mencapai tujuan dan sasarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
2. Secara parsial variabel kepuasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
4. Secara simultan variabel partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
5. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
6. Koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa simultan kontribusi yang diberikan variabel partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi sebesar 68% dan sisanya 32% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya pendidikan dan pelatihan.

SARAN - SARAN

1. Hendaknya Dinas Pemerintah Kabupaten Ngawi berupaya untuk meningkatkan efektifitas kinerja dalam penyusunan anggaran. Hal ini mengingat ada pengaruh antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja Badan

- Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi.
- Untuk pelaksanaan peningkatan kinerja badan perencanaan pembangunan daerah yang menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ngawi, Dinas Pemerintah Kabupaten Ngawi hendaknya jangan terlenta. Maksudnya harus selalu mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan anggaran dan mutu yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi (2003), *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta.
- Brownell, P. Dan Mc Innes, M., 1986, "Budgetary Participation, Motivation Managerial Performance, The Accounting Review", Vol.LXI, No.4, hat.587-600
- Cosyanata Isama, 2004, "Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial", SNA VII 2004, Denpasar, hal 616-629
- Departemen Dalam Negeri, 2002, Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 29/2002 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan
- Djarwanto dan Pangestu Subgyo. 2001. *Statistik Induktif*. Jakarta : BPFE.
- Greenberg, J. dan Baron, R., 2003, *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Badan Penerbit: Undip Semarang, Semarang.
- Govindarajan, V, 1986, "Impact of Participation in Budgetary Process on job attitudes and Performance", *Universalistic and Contingency F Decision Science*, hat. 496-516
- Hansen Dan Mowen. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ketchand, Alice A., and Jerry R. Strawser. (1998). The Existence of Multipel Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.10
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*, Eight Edition. NewYork: McGraw-Hill Co.
- Mahoney, T.A. T.H.Jardee, and S.J. Carrol, 2007, "Development of Managerial Performance: A Reseach Approach", Southwestern Publishing Co., Cincinati, Ohio
- Mardiasmo, 2002, "Akuntansi Sektor Publik", edisi II Yogyakarta, Andi Ofset
- M. Nafarin. 2004. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Salemba Empat. Jakarta.
- Murray, D. 1990. The Performance Effects of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables, *Behavioral Research in Accounting*, 2 (2), pp. 104-23.
- Nugroho B. 2001. *Pengantar Statistik Ekonomi*. Jakarta : BPFE
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi 8, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

