

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN PADA SKPD DI KABUPATEN KUPANG***THE AFFECTING FACTORS OF FINANCIAL DEPARTMENT EMPLOYEE PERFORMANCE IN SKPD IN KUPANG DISTRICT*****Renya Rosari¹****123ny4@gmail.com****Christin Tnunay²****cristintnunay066@gmail.com****^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang****Abstrac**

This study aims to determine the effect of budget participation, organizational commitment, job satisfaction, job relevant information, organizational culture and locus of control on the performance of financial staff at SKPD in Kupang Regency. The population in this study were employees of the financial division of SKPD in Kupang Regency and 40 employees of the financial department were taken as the sample. The data collection in this study used the questionnaire method. The results of multiple linear regression testing show that Budget Participation and Job Relevant Information have a negative and insignificant effect on employee performance in the financial department, organizational commitment, organizational culture and locus of control have a positive and significant effect on employee performance in the financial department, job satisfaction has a positive and insignificant effect to the financial department employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Budget Participation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Relevant Information, Organizational Culture, and Locus Of Control.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang dan sampel sebanyak 40 pegawai bagian keuangan. Pengambilan data pada penelitian ini dengan metode kuesioner. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran dan *Job Relevant Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan.

Kata kunci : *Kinerja Pegawai, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi, dan Locus Of Control*

Pendahuluan

Penyelenggaraan otonomi daerah yang diatur dalam Undang-undang No 32 tahun 2004 bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Daerah otonom di berikan kewenangan untuk mengurus sendiri potensi yang dimiliki sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Undang-undang No 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah telah membawa perubahan mendasar pada proses pengambilan keputusan atau kebijakan di tingkat daerah. Perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah mencakup pembagian keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah secara proporsional, demokratis, adil, dan transparan dengan memperhatikan potensi, kondisi, dan

kebutuhan Daerah. Kedua UU tersebut mempertegas hubungan hirarki antara kabupaten dan provinsi, antara provinsi dan pemerintah pusat berdasarkan asas kesatuan administrasi dan kesatuan wilayah serta memberikan amanat agar efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan.

Keberhasilan otonomi daerah tidak lepas dari kinerja manajerial pemerintah daerah yang baik. Kemampuan bidang keuangan merupakan salah satu indikator penting dalam menghadapi otonomi daerah. Kedudukan faktor keuangan dalam penyelenggaraan suatu pemerintah sangat penting, karena pemerintahan daerah tidak akan dapat melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien tanpa biaya yang cukup untuk memberikan pelayanan pembangunan dan keuangan inilah yang merupakan salah satu dasar kriteria untuk mengetahui secara nyata untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Walaupun bertujuan untuk meningkatkan kemandirian pengelolaan keuangan daerah dan perubahan sistem pemerintahan, pemerintah pusat dalam penyusunan APBN masih mengagarkan dana daerah otonomi berupa dana perimbangan. Sebagai mana dijelaskan dalam Undang-undang No. 33 tahun 2004, Pemberian sumber keuangan Negara kepada Pemerintahan Daerah dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi didasarkan atas penyerahan tugas oleh Pemerintah kepada Pemerintah Daerah dengan memperhatikan stabilitas dan keseimbangan fiskal. Mardiasmo (2004) mengatakan bahwa anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Sedangkan menurut Halim (2013) mengartikan anggaran yaitu rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu, serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut. Anggaran adalah suatu kompoten penting dalam sebuah organisasi. Menurut Halim (2013: 22) mengartikan anggaran yaitu rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu, serta usulan cara-cara memenuhi pengeluaran tersebut. Penyusunan anggaran memiliki peranan penting dalam suatu kegiatan organisasi agar dapat terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang berdampak pada kemajuan organisasi tersebut.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses di mana para individu, yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Brownell, 1982). Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Nor, 2007). Wiener (1982) dalam Tjahjanti (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Wiener (1982) dalam Tjahjanti (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Komitmen akan membuat organisasi lebih produktif dan profitable (Lunthans, 1998) dalam Tjahjanti (2004). Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi dengan mengerahkan segala upaya dengan menggunakan nama organisasinya dengan suatu keyakinan penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tersebut. Suatu komitmen yang tinggi dari manajer dan para bawahannya, artinya manajer dan karyawan organisasi yang memiliki motivasi kuat akan bekerja demi kepentingan organisasi untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang digunakan oleh para manager untuk dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaannya

yaitu dengan cara menyusun anggaran perusahaan seefektif mungkin. Menurut Hasibuan (2008; 202) kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kren (1992) mendefinisikan *job relevant information* sebagai informasi yang tersedia bagi manajer untuk meningkatkan efektifitas keputusan yang berkaitan dengan tugas dan membantu manajer dalam memilih tindakan terbaik melalui informed effort yang lebih baik.

Job-relevant information (JRI) merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan secara lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa *job relevant information* adalah informasi yang berkaitan dengan tugas yang dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Transfer informasi yang terjadi diharapkan agar pihak yang bersangkutan mendapat pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Ketersediaan informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Budaya merupakan suatu pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar seseorang dapat menyesuaikan diri dalam suatu lingkungan atau organisasi (Ivancevich et al, 2006). Budaya organisasi mempunyai tiga fungsi utama yaitu sebagai perekat sosial yang mengikat karyawan dan membantunya untuk memahami tempatnya bekerja, suatu budaya yang kuat dapat menjadikan perusahaan bisa melakukan lebih baik dibandingkan dengan budaya yang lemah, dan Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Serta Hubungannya Antara Partisipasi Penganggaran mendorong keluarnya nilai disenting yang dapat membentuk nilai-nilai yang muncul di masa mendatang (McShane dan Von Glinow, 2010). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* adalah keyakinan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam mempengaruhi seluruh kejadian yang berhubungan dengan kariernya. Individu yang memiliki *locus of control* akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriansyah, Zirman dan Rusli (2014), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial, Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian Indarto dan Ayu (2011), Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran, *job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Saraswati (2015), Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderating. Hasil dari penelitian ini menunjukkan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* tidak memperkuat hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial.

Penelitian Sutopo (2018), Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan

Partisipasi Anggaran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. *Job Relevant Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.

Berdasarkan atas inkonsistensi hasil penelitian diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan pengkajian kembali pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, *Job Relevant Information* terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Budaya Organisasi Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan,

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang digunakan dengan maksud untuk menguji hipotesis dan untuk menemukan penjelasan mengenai hubungan atau pengaruh antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data penelitian yakni data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada SKPD di Kabupaten Kupang. Sampel penelitian ini adalah 9 SKPD di Kabupaten Kupang seluruh pegawai bagian keuangan yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 1 orang responden Dinas Pertanian 3 orang responden Dinas Peternakan 7 orang responden Dinas Perhubungan 5 orang responden Dinas Sosial 5 orang responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 3 orang responden Dinas Kesehatan 5 orang responden Dinas Pariwisata 6 orang responden Dinas Kepemudaan dan Olahraga 5 orang responden sehingga jumlah sampel pada penelitian ini 40 orang responden. Pengambilan data pada penelitian ini dengan metode kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan ;

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Dimana ;

Y = Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

A = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5 \beta_6 \beta_0$ = Konstanta atau Koefisien Regresi

X₁ = Partisipasi Anggaran

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Kepuasan Kerja

X₄ = *Job Relevant Information*

X₅ = Budaya Organisasi

X₆ = *Locus Of Control*

e = Error

Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat

dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 1,00$ artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Hasil dari pengujian multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.201

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Correlations			Collinaerity Statistick	VIF
	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	
1 Partisipasi Anggaran	.236	-.035	-.019	.749	1.335
Komitmen Organisasi	.689	.315	.176	.249	4.022
Kepuasan Kerja	.673	.033	.017	.159	6.296
Job Relevant Information	.625	-.115	-.062	.232	4.032
Budaya Organisasi	.774	.527	.328	.435	2.296
Locus Of Control	.580	.379	.217	.743	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : hasil olahan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa semua variabel independen Partisipasi Anggaran memiliki nilai *Tolerance* $> 0,749$ atau sama dengan nilai VIF $< 1,335$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Komitmen Organisasi memiliki nilai *Tolerance* $> 0,249$ atau sama dengan nilai VIF $< 4,022$ Kepuasan Kerja memiliki nilai *Tolerance* $> 0,159$ atau sama dengan nilai VIF $< 6,296$ Job Relevant Information memiliki nilai *Tolerance* $> 0,232$ atau sama dengan nilai VIF $< 4,032$ Budaya Organisasi memiliki nilai *Tolerance* $> 0,435$ atau sama dengan nilai VIF $< 2,296$ Locus Of Control memiliki nilai *Tolerance* $> 0,743$ atau sama dengan nilai VIF $< 1,345$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi lebih sering dikenal dengan korelasi serial dan lebih sering ditemukan dalam data serial waktu serial regresi yang terdeteksi *autokorelasi* dapat berakibat pada biasanya interval kepercayaan dan ketidaktepatan penerapan uji f dan uji t.

Tabel 3. Hasil Uji autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.674	.23557

a. Predictors: (Constant; PRTA, KO, KK, JIR, BO, LOC

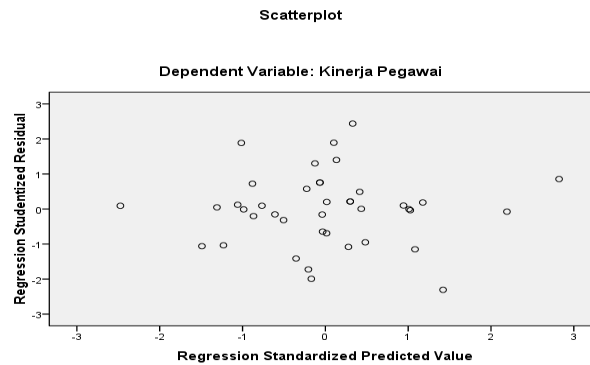
b. Dependens Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil olahan

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011).

Gambar 1. Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan

Suatu regresi dikatakan heteroskedastisitas-nya apabila diagram pancar residual membentuk suatu pola tertentu, tampak pada output diagram diatas diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu, kesimpulanya regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau apakah data memenuhi syarat uji normalitas. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan dengan uji kolmogorov smirnov. Syarat uji normalitas adalah probabilitas atau $p > 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji normalitas data berdasarkan uji kolmogorov smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogrov-Smimov Test						
		Parti sipasi Anggaran	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Job Relevant Information	Budaya Organisasi	Locus Of Control	Kinerja Pegawai
N		40	40	40	40	40	40	40
Normal Parameter	Mean							
	Std. Deviation	3,2938	3,8545	3,9725	3,7115	4,0412	3,6150	3,8475
Most Extreme Difference	Absolute	,118	,119	,109	,147	,132	,089	,081
	Positive	,118	,119	,109	,147	,132	,089	,081
	Negative	-,096	-,119	-,109	-,128	1,074	-,089	-,076
	Kolmogrorov-Smirnov Z	,747	,755	,688	,928	,833	,561	,511
	Asymp. Sig (2-tailed)	,631	,619	,731	,356	,492	,911	,956

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data
- Sumber data : Hasil olahan

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau $p > 0,05$ atau $0,631 > 0,05$ untuk variabel Partisipasi Anggaran. Sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas atau $p > 0,05 = 619 > 0,05$. Pada variabel Kepuasan Kerja hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,731 > 0,05$ Pada variabel *Job Relevant Information* hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,731 > 0,05$ Pada variabel Budaya Organisasi hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,492 > 0,05$ Pada variabel *Locus Of Control* hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,911 > 0,05$ Pada variabel

Kinerja Pegawai hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,956 > 0,05$ untuk variabel dependent. Kinerja Pegawai hasil uji normalitas data menunjukkan nilai probabilitas $0,956 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka data variabel penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16. Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std Error	Beta	t	
1 (Constant)	.195	.423		.460	.648
PRTA	-.015	.054	-.030	-.286	.777
KO	.348	.155	.432	2.239	.032
KK	.009	.187	.009	.046	.963
JRI	-.132	.127	-.170	-1.042	.305
BO	.493	.135	.495	3.661	.001
LOC	.228	.098	.245	2.325	.026

a. Dependent Variable : KRJK
Sumber data : hasil olahan

Berdasarkan nilai T_{tabel} pada derajat bebas ($df = 40$ dengan taraf kepercayaan 95% dan nilai signifikan 5% atau $T = 0,05$). Pada nilai signifikan $T (0,05)$ dengan (df) (40) nilai $T_{tabel} = 2,035$. Dari table tersebut dapat dibuatkan model persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 0,195 - 0,015 X_1 + 0,348 X_2 + 0,009 X_3 - 0,132 X_4 + 0,493 X_5 + 0,228 X_6$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

- 1) $\beta_1 = -0,015$, menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Anggaran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 2) $\beta_2 = 0,348$, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 3) $\beta_3 = 0,009$, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 4) $\beta_4 = -0,132$, menunjukkan bahwa variabel *Job Relevant Information* berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 5) $\beta_5 = 0,493$ menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 6) $\beta_6 = 0,228$ menunjukkan bahwa variabel *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel partisipasi anggaran diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,286$ dan nilai sig sebesar $0,777$, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dilihat dari tabel t dengan rumus $df = n - k$, dengan $\alpha = 5\%$ dimana n adalah jumlah pengamatan dan k adalah jumlah variabel. Sehingga $df = 40 - 6 = 44$, dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,032$. Maka $-0,286 < 2,032$ dan $0,777 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a ditolak

artinya Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 2,239 dan nilai sig sebesar 0,032, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032 maka $2,239 > 2,032$ dan $0,032 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} 0,046 dan nilai sig sebesar 0,963, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032 maka $0,046 < 2,032$ dan $0,963 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a ditolak yang artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel *Job Relevant Informtion* diperoleh nilai t_{hitung} -1,042 dan nilai sig sebesar 0,305, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032 maka $-1,042 < 2,032$ dan $0,305 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a ditolak yang artinya *Job Relevant Information* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 3,361 dan nilai sig sebesar 0,001, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032 maka $3,361 > 2,032$ dan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Variabel *Locus Of Control* diperoleh nilai t_{hitung} 2,325 dan nilai sig sebesar 0,026, apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2,032 maka $2,325 > 2,032$ dan $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima yang artinya *Locus Of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adjusted R Square

Hasil perhitungan pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,674. Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Locus Of Control, mampu menjelaskan sebesar 67,4% terhadap variabel Kinerja Pegawai bagian Keuangan, sedangkan sisanya yaitu 32,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai

Partisipasi Anggaran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Menurut Brownell dan Sumarno (2005), Partisipasi Anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. Partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran dapat mempengaruhi kinerja manajerial karena dengan adanya partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran, maka pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab pada pelaksanaan anggaran. Sehingga diharapkan bawahan dapat melaksanakan anggaran dengan lebih baik dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja manajerialnya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Mongeri (2013), Arianto (2014) dan Duvamindra (2015) yang menyatakan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Komitmen organisasi menurut Gibson (2006;315) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang di tampilkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi

dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Apriansyah, dkk (2014) dan Duvamindra (2015) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Robbins (2007:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Sari, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Pengaruh *Job Relevant Information* terhadap Kinerja Pegawai

Job Relevant Information berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. *Job Relevant Information* yaitu informasi untuk mengambil tindakan agar tercapai hasil lebih baik. Bawahan sebenarnya memiliki informasi yang lebih baik dibandingkan atasan. Informasi yang dimiliki bawahan yang berhubungan dengan tugas, akan membuat bawahan lebih keras dan bersemangat dalam mengerjakan tugas. Informasi strategik yang dimiliki digunakan untuk mendukung pembuatan keputusan oleh pegawai Bagian keuangan dirasa belum maksimal. Hal ini terlihat dari jawaban-jawaban responden yang banyak menjawab pertanyaan Tidak sesuai untuk komponen pencarian informasi untuk mendukung keputusan yang akan dibuat oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan kondisi pegawai bagian keuangan yang hanya melakukan pekerjaan yang hampir sama setiap hari dan sudah berjalan otomatis dan sistemik sehingga informasi pekerjaan yang terbatas tidak meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Sari, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa *job relevant information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2006:525), oleh karena itu pegawai dalam perusahaan dikelilingi dan dalam kesehariannya selalu dikendalikan oleh budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi menjadi berpengaruh dalam kehidupan sehari – hari dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara individu maupun secara organisasional nantinya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Irianto (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Robbins,2006:132), dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian dari Irianto (2014) menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.
4. *Job Relevant Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.
6. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang.

Implikasi

Partisipasi Anggaran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan partisipasi anggaran, adalah dengan melibatkan pegawai dalam penyusunan anggaran, merevisi anggaran dengan alasan yang masuk akal, memberi kesempatan kepada pegawai untuk memberikan usul/saran tentang anggaran. Komitmen Organisasi perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal ini dapat dilakukan dengan cara : membuat rencana kerja agar pekerjaan lebih terfokus, menemukan nilai-nilai yang berharga pada pekerjaan, dan meningkatkan keyakinan pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Kepuasan Kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal ini dapat dilakukan dengan cara : memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang berpotensi, memberikan keamanan yang ada di kantor, memberikan kompensasi yang layak diberikan kepada pegawai. *Job Relevant Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara : informasi yang diberikan relevan dengan kondisi sebenarnya, memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan yang optimal demi tercapainya tujuan aktivitas, dan memperoleh informasi strategik yang diperlukan untuk mengevaluasi keputusan. Budaya Organisasi perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal ini dapat dilakukan dengan cara : ketaatan dan kepatuhan pegawai pada aturan yang ada, membuat perencanaan kerja dalam bekerja. *Locus Of Control* perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal ini dapat dilakukan dengan cara : menjalankan pekerjaan yang mengacu pada tujuan kerja yang telah ditetapkan, berusaha mencapai tujuan dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan, berusaha menjaga diri sehingga dapat menjalankan pekerjaan sebaik mungkin.

Daftar Pustaka

- Apriansyah, Zirman dan Rusli. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job-Relevant Information* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Provinsi Riau. *Jurnal JOM FEKON*, Vol. 1 No. 2 : 1 - 22
- Brownell, P., & Morris Mc Innes. (1986). "Budgetary Participation, Motivation, and Performance". *The Accounting Review*, Vol.61, No.4, October 1986 page 587-600.

- Ernawati, Nanik. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motifasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, Vol. 6 No. 2 : 141 – 156
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Indarto, Ayu. (2011). Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan *Job Relevant Information* (JRI). SERI KAJIAN ILMIAH, Volume 14, Nomor 1
- Ivancevich, John M.; Konopaske, Robert; dan Mattenson, Michael T. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga
- Kren, L. (1992). Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility. *The Accounting Review* 67(3): 511-526.
- Mardiasmo. (2004). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta. ANDI
- McShane, Staven L. and Von Glinow, Mary Ann (2010). *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. Fifth Edition. International Edition. McGraw-Hill
- Nor, W. (2007). “Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja”. Simposium Nasional Akuntansi X, hal. 1-27
- Saraswati, Gita. (2015) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sayputri, Meiliana. (2017) Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Universitas Lampung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. ALFABETA
- Sujarweni. (2015). SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- Sutopo, Joko. (2018) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Re levant Information*, Budaya Organisasi Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. ADVANCE VOL. 5 No. 1