

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Partisipasi Anggaran

2.1.1.1 Pengertian Partisipasi Anggaran

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:28) anggaran sektor publik adalah :

“Pertanggungjawaban dari pemegang manajemen organisasi untuk memberikan informasi tentang segala aktivitas dan kegiatan organisasi kepada pihak pemilik organisasi atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan berupa rencana-rencana program yang dibiayai dengan uang publik.”

Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2013:223) mendefinisikan

partisipasi anggaran sebagai berikut :

“Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.”

Definisi lain dikemukakan oleh Anthony Govindaraja (2005:14)

“Partisipasi Anggaran adalah proses dimana pembuat anggaran ikut terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penentuan besar anggaran, dan pada dasarnya partisipasi anggaran memberikan kesempatan bagi para manajer untuk ikut menyusun anggaran dan memberikan rasa tanggung jawab kepada para manajer dan bawahan yang mendorong timbulnya kreatifitas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran adalah bentuk pertanggungjawaban dan tingkat pengaruh keterlibatan antara individu dalam pelaksanaan rencana-rencana program yang dibiayai oleh publik dan proses pengambilan keputusan bersama para manajer dan bawahan disemua level dan

sebarapa besar pengaruh dari keterlibatan para manajer tersebut dalam proses penyusunan anggaran dan penetapan kinerja dan tujuan yang akan dicapai.

2.1.1.2 Tujuan Partisipasi Anggaran

Menurut V Wiratna Sujarweni (2015:33) tujuan partisipasi anggaran adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan bantuan pada organisasi sektor publik agar dapat mencapai tujuan dan meningkatkan koordinasi antar bagian dalam lingkungan.
2. Untuk membantu menciptakan efisiensi, efektifitas dalam menyediakan barang dan jasa publik melalui proses prioritas.
3. Memungkinkan pemerintah untuk memenuhi prioritas belanja.
4. Meningkatkan transparansi pertanggungjawaban pemegang manajemen organisasi sektor publik.

2.1.1.3 Indikator Partisipasi Anggaran

Menurut Anthony Govindaraja (2005:14) indikator partisipasi anggaran yaitu :

1. Keterlibatan Pegawai Dalam Penyusunan Anggaran
Keuangan pemerintah tercemrin dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah termasuk pembiayaan pada setiap program dan kegiatan pemerintahan. Penyusunan APBD dengan tahapan penyusunan rencana kerja anggaran atas persetujuan rancangan peraturan daerah APBD.
2. Pengaruh dalam penentuan anggaran
Suatu tipe kekuasaan yang jika seorang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya.
3. Kontribusi dalam penyusunan anggaran
Menggambarkan kontribusi dari aparat pemerintahan, baik bawahan maupun atasan dalam memberikan pendapat, usulan, informasi dan ikut serta memotivasi dalam penyusunan anggaran.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator partisipasi anggaran yaitu keterlibatan individu-individu dalam penyusunan anggaran, pengaruh individu-individu untuk mencapai target anggaran dan

kontribusi yang diberikan dalam penyusunan anggaran untuk mengarahkan peningkatan kreatifitas.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Didit Darmawan (2013:169) komitmen organisasi adalah :

“Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.”

Menurut Robbins dan Judge (2013:343) komitmen organisasi yaitu:

“Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”.

“Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya serta seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Menurut Luthans, Colquit, LePine, dan Wesson (2011: 78) :

“Komitmen organisasi merupakan kepentingan penting, karena apabila kehilangan seseorang pekerja berbakat usaha dapat memperburuk situasi.”

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans, Colquit, LePine, dan Wesson (2011:73) menyebutkan adanya tiga macam indikator, yaitu :

1. Komitmen Afektif, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterkaitan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi.

Menurut Kaswan (2012: 293) :

“Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.” Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi”.

Proses terbentuknya komitmen afektif

- a. Karakteristik organisasi, yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada karyawan.
- b. Karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia, meskipun bergantung pada beberapa kondisi karyawan sendiri seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi karyawan mengenai kompetensinya.
- c. Pengalaman kerja. Yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan

motivasi karyawan yang mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan, dan variasi kemampuan yang digunakan karyawan.

2. Komitmen Berkelanjutan, adalah sebagai keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Anggota organisasi dengan /komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Menurut Kaswan (2012: 294) :

“Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya.” Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan”.

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan karyawan jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat karyawan mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri. Komitmen berkelanjutan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi

Menurut Khaerul Umam (2012: 261) :

“Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu.”

3. Komitmen Normatif, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasakan sebagai kewajiban.

Menurut Kaswan (2012: 294)

“Komitmen normatif menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.” Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama”.

Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen Normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan karyawan selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat karyawan baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

2.1.3 Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Menurut Mohamad Mahsun (2013 : 25) kinerja adalah:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.”

Sedangkan menurut Wibowo (2016: 2) kinerja adalah:

“Kinerja adalah sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian”.

Hal senada dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 67):

“Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur adalah tentang kesediaan seseorang atau kelompok dan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 117) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
2. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi

1.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut BPKP dalam Mohamad Mahsun (2013 : 71), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja

(performance indicators) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Indikator kinerja menurut Mohamad Mahsun (2013 : 71) adalah sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan. Tolak ukur ini dapat pula digunakan untuk perbandingan (*benchmarking*) dengan lembaga-lembaga yang relevan.

2. Proses (*process*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan yang dimaksud dengan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang telah ditentukan.

3. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolok ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi

dengan baik dan terukur. Oleh karena itu, indikator keluaran harus sesuai lingkup dan sifat kegiatan instansi.

4. Hasil (*outcomes*)

Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil seringkali rancu dengan indikator keluaran. Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Walaupun produk telah berhasil dicapai dengan baik, belum tentu hasil kegiatan tersebut telah tercapai. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

5. Manfaat (*Benefit*)

Manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).

6. Dampak (*impact*)

Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sambas Ali Muhidin, 2011:4) Kerangka pemikiran adalah:

“Narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Melalui uraian dalam kerangka berpikir, peneliti dapat menjelaskan secara komprehensif variabel-variabel apa saja yang diteliti dan dari teori apa variabel-variabel itu diturunkan, serta mengapa variabelvariabel itu saja yang diteliti”.

2.2.1 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas

(Hansen dan Mowen, 2013:223). Partisipasi dianggap sarana sebagai aktualisasi yang terbaik untuk para pekerja dalam rangka mengingatkan diri mereka kepada masing-masing tanggung jawab atas tugas yang didapat (Anthony dan Govindaraja, 2005 :87).

Partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja (Utama dan Rohman, 2013:2). Raghunandan dkk. (2012) mengatakan partisipasi anggaran mengakibatkan timbulnya perilaku individu yang positif yaitu adanya peningkatan kinerja atas dorongan motivasi oleh penghargaan (reward) yang diberikan organisasi apabila tercapainya suatu target anggaran.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Said Herry Safrizal Yusri Hazmi (2014) mengemukakan bahwa antara partisipasi anggaran dengan kinerja mempunyai hubungan positif dan signifikan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Arifin dkk. (2012) yang menemukan bahwa partisipasi anggaran secara signifikan mempengaruhi kinerja aparatur, dengan karyawan yang berpartisipasi dalam proses penganggaran, mereka juga merasa bertanggung jawab atas keberhasilan program yang sebelumnya telah didiskusikan dengan mereka.

Sri Dewi Anggadini dan Gistnie Zainul Qurni (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Partisipasi Anggaran Berdampak pada Kinerja Manajerial. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Korelasi partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial menunjukkan kriteria sangat kuat dan berpengaruh besar

terhadap kinerja manajerial. Semakin baik tingkat partisipasi anggaran maka semakin baik pula tingkat kinerja manajerial.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah menurut Donni Juni Priansa (2016:249) dalam buku “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Manusia” adalah sebagai berikut:

“Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan”

Menurut Mahmudi (2015:22) mengungkapkan bahwa:

“Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap pegawai hendaknya memiliki pertanyaan kepada dirinya sendiri “apa yang bisa saya berikan kepada negara dan masyarakatku?” Hal itu akan jauh berbeda dengan pertanyaan “apa yang harus aku lakukan untuk pimpinanku?”.

Menurut Muhammad Busro (2018:75-76) mengatakan bahwa:

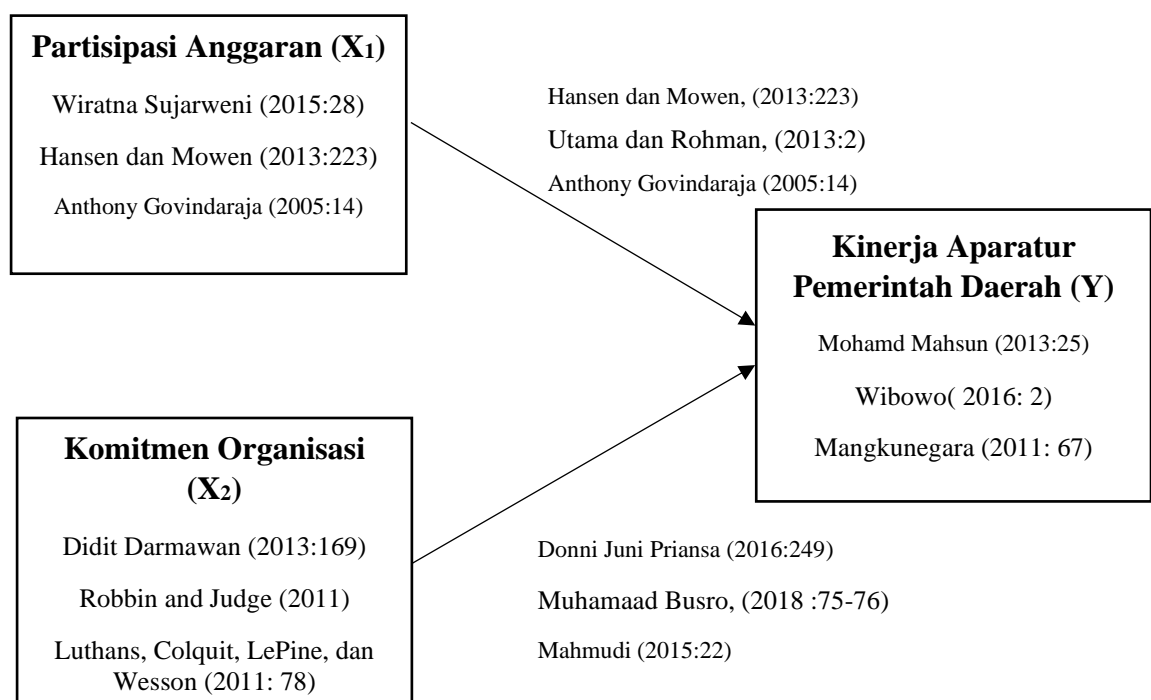
“Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi semakin rendah pula kinerja karyawan.”

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Artinya individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang

baik demi tercapainya tujuan organisasi. Jadi semakin tinggi organisasi, maka semakin tinggi kinerja aparatur pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarno, 2005 mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menuangkan kerangka pemikiran dari penelitian ini dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:54) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada faaktafakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneltian, belum jawaban yang empiris.

Hipotesis penelitian ini dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis adalah sebagai beruikut :

H1 : Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan
Daerah

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan
Daerah