ABSTRAK

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah partisipasi penyusunan anggaran, berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah dan Kompetensi pegawai apakah berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah.

Metode deskriptif verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variable lain. Metode verivikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alasan peneliti memilih metode deskriptif verifikatif dalam penelitian ini karena peneliti ingin mendiskripsikan tentang pengaruh atas partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi pegawai terhadap kinerja aparat pemerintah.

Hasil penelitian menunjukkan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah memberikan pengaruh sebesar 30.65%, yang berarti semakin baik Partisipasi Penyusunan Anggaran maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintah semakin baik pula.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Aparat Pemerintah memberikan pengaruh sebesar 36.65%, maka dapat disimpulkan semakin baiknya kompetensi pegawai maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintahdi Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste semakin baik pula.

Kata Kunci : Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

ABSTRACT

The Influence Of Budget Participation And Employee Competence Towards Performance Of Government Officials

This study aims to determine whether the budget participation, influence on the performance of government officials and employees Competence whether the effect on the performance of government officials.

Descriptive verification method is the research conducted to describe the independent variable, either only on one or more variables (variables that stand alone) without making comparisons and find the variable to another variable. Verivikatif method is defined as a study of a population or a particular sample in order to test the hypothesis that has been set.

The reason the researchers chose descriptive verification method in this study because researchers wanted to describe about the effect on budget participation and employee competence on the performance of government officials.

The results showed Budgetary Participation on the Performance of Government Officials effect of 30.65%, which means the better participation Budgetary it will make the performance the better government officials.

The results also showed that the competence Employee Performance Government officials to give the effect of 36.65%, it can be concluded improvements in the competence of the employees will make the performance Pemerintahdi Apparatus Timor Leste Ministry of Social Solidarity, the better anyway.

Kaywords : The Influence Of Budget Participation And Employee Competence Towards Performance Of Government Officials

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sejak kemerdekaan Timor-Leste telah melakukan reformasi keuangan negara, salah satu jabaran pelaksanaannya merupakan anggaran dengan prinsip adanya perlakuan terhadap surplus dan defisit, hal ini memberikan implikasi yang cukup luas terhadap penyelenggara pemerintah baik di pusat maupun daerah, artinya mereka telah dicanangkan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya, apabila target yang dicapai tidak tercapai sesuai realita yang ada maka anggaran keuangan negara akan mengalami defisit, sebaliknya apabila target yang dicapai realitanya melampaui maka anggaran keuangan negara mengalami surplus (Christopher Pass & Bryan Lowes 2001).

Kinerja dari sudut pandang proses adalah suatu proses kerja dari seseorang/badan hukum atau pimpinan kolektif dengan tindakan mengerjakan yang dikehendaki sesuai harapan untuk pencapaian tujuan tertentu, sedangkan dari sudut pandang hasil merupakan prestasi kerja dalam rangka pencapaian hasil yang diinginkan sebagai pengukuran dari hasil-hasil suatu pekerjaan. Aparat instansi pemerintah harus mampu menjabarkan wawasannya ke dalam visi mereka berlandaskan kepada pemahaman tentang melakukan "premise" masing-masing unit melalui kemampuan melakukan analisis kebijaksanaan (*policy analysis*) perencanaan *(planning*) dan perencanaan program (*Programme Planning*) (Nurlaila, 2010:71).

Pada Tahun 2015, Miguel Manetelo menyatakan bahwa sebagai suatu pemerintah yang memberikan bantuan kepada Masyarakat yang hidup susah atau anak-anak yang kurang mampu untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka, kinerja Aparat Pemerintah sebagai pelaksana kontrak sosial yang digariskan sebelumnya pemerintah seringkali menimbulkan banyak masalah bagi publik yang menjadi kliennya. Sangat masuk akal jika pemerintah kemudian mendapatkan berbagai stigma negatif, jauh dari "menjadi bagian dari solusi" (*a part of solution)*, pemirintah justru menjadi "bagian dari masalah" (*a part of problem)* bahkan menjadi masalah utama dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik, karena pemerintah tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup masyarakatnya, hal ini sangat berkaitan erat dengan kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan (Miguel Manetelo, Wakil Menteri Kementrian Solidaritas Sosial, 2015).

Dasar hukum pelaksanaan penganggaran di Timor Leste adalah *Directo Lei No. 08/2010* tentang keuangan Negara yang merupakan tonggak penting dari pembaharuan sistem penganggaran Undang-undang ini mengakomodir *best practices* (praktek-praktek terbaik) internasional, antara lain dengan ditetapkannya asas akuntabilitas kinerja *(performance accountability)* dan transparansi dalam pengelolaan keuangan negara. Partisipasi penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut (Brownell, 1982 dalam Falikhatun 2007).

Di Timor Leste Ketersediaan anggaran pemerintah yang sangat terbatas dan masih harus diprioritaskan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang harus segera diselesaikan, maka pengalokasian anggaran harus dilakukan secara hati-hati dan bertanggung jawab agar anggaran yang terbatas itu dapat dimanfaatkan secara efisien dan dapat menghasilkan daya ungkit yang kuat bagi pembentukan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan demikian diperlukan siklus perencanaan, pengalokasian, pemanfaatan, dan pengevaluasian anggaran pengembangan pemerintahan yang baik sehingga pelaksanaan strategi untuk pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif, menurut Koordinator Dana dan Dukungan untuk Masyarakat Sipil di kantor Perdana Menteri, Joaquin Freitas menyatakan bahwa dalam praktek penyusunan anggaran, masih sering terjadi tidak disediakannya dana bagi suatu kegiatan yang semestinya dilaksanakan. Salah satu contoh sederhana dapat dikemukakan adalah tidak dialokasikannya biaya yang cukup untuk pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kenyataan bahwa biaya perawatan merupakan hal yang sangat diperlukan agar sarana dan prasarana yang dimiliki pemerintah daerah dapat berfungsi dengan baik, hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa masih lemahnya perencanaan anggaran, yang ironisnya lagi, kondisi seperti itu terus terjadi pada setiap tahun anggaran, lemahnya perencanaan dalam pengalokasian anggaran belanja menyebabkan lemahnya kinerja pemerintah, sehingga ada unit kerja yang kelebihan pembiayaan dan ada pula unit kerja yang kekurangan pembiayaan (Joaquin Freitas, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, pernyataan permasalahan (*problem statement*) yang menarik bagi peneliti untuk diteliti adalah "Pengaruh partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah pada Kementerian Solidaritas Sosial Timor-Leste".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada Latar belakang penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2015, Koordinator Dana dan Dukungan untuk Masyarakat Sipil di kantor Perdana Menteri, Joaquin Freitas menyatakan bahwa dalam praktek penyusunan anggaran, masih sering terjadi tidak disediakannya dana bagi suatu kegiatan yang semestinya dilaksanakan.
2. Pada Tahun 2015, Miguel Manetelo menyatakan bahwa Kinerja Aparat Pemerintah sebagai pelaksana kontrak sosial pemerintah seringkali menimbulkan banyak masalah bagi publik yang menjadi kliennya.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah pada Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.

2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Aparat Pemerintah pada Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data empiris mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi pegawai terhadap kinerja aparat pemerintah pada Kementrian Soliaritas Sosial Timor Leste.

1.4.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhdap kinerja aparat pemerintah di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja aparat pemerintah di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis dalam melaksanakan kuliah kerja praktek ini adalah :

1. Bagi Penulis
   a. Menambah pengetahuan dan wawasan untuk mempersiapkan diri secara teoritis maupun praktis khususnya di bidang pekerjaan.
   b. Penulis mendapat pengalaman nyata serta gambaran permasalahan yang dihadapi di dunia luar.
   c. Untuk mengkaji pengetahuan dan teori yang sudah ada.
2. Bagi Instansi
   a. Sebagai sarana untuk meningkatkan hubungan antara kantor Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste dengan Universitas Komputer Indonesia.
   b. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran kepada Kantor Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.

1.5.2. Kegunaan Akademis

Bagi Program Studi Akuntansi.

Adapun kegunaan penelitian bagi Universitas Komputer Indonesia adalah:

1. Dapat meningkatkan kerja sana antara Kantor Kementrian Solidaritas Sosial dengan Program Studi Akuntansi.
2. Untuk mengkaji teori yang sudah ada dari penelitian sebelumnya.
3. Membuka interaksi antara Program Studi Akuntansi Universitas Komputer Indonesia dengan Instansi yang bersangkutan, yaitu Kantor Kementrian Solidaritas Sosial.
4. Menyesuaikan Kurikulum Universitas dengan perkembangan dunia luar.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka Menurut Umi Narimawati (2010:24) adalah :

"Kajian Pustaka pada umumnya berisi landasan teori yang akan digunakan untuk membahas masalah yang sedang dikaji dari sisi teori yang ada. Teori sangat penting peranannya dalam menjembatani kegiatan penelitian".

Landasan teori ini berfungsi untuk memahami masalah secara baik, membantu mendeskripsikan masalah secara lebih mendalam, mengetahui keterkaitan antar masalah yang dikaji dengan masalah lain yang mempunyai hubungan.

2.1.1. Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran

Salah satu alat yang dapat digunakan oleh manajemen dalam pengelolaan perusahaan adalah anggaran. Anggaran dapat digunakan oleh manajemen sebagai alat perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan. Salah satu proses dalam penyusunan anggaran adalah. Definisi partisipasi penyusunan anggaran adalah sebagai berikut:

Partisipasi Penyusunan Anggaran menurut Ida Bagus (2010:19) adalah sebagai berikut:

"Proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya, dengan kata lain pekerja dan manajer tingkat bawah memiliki suara dalam prosesnya".

Menurut Mulyadi (2011;513) partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah :

"Keikutsertaan operating manajer dalam merumuskan besama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan dimasa yang akan datang yang akan ditempuh oleh operating manager tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggungjawabnya atau penyusunan anggaran yang memungkinkan bawahan untuk bekerja sama menentukan rencana.

2.1.2. Pengertian Kompetensi Pegawai

Menurut Kurniadi A. (2013:25) Kompetensi adalah:

"Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, sikap, dan skill sesuai dengan petujuk kerja dipersyaratkan. Faktor-faktor kompetensi yang sangat penting bagi perseorangan maupun organisasi untuk mencapai keberhasilan, meliputih: a). pengetahuan teknis, b) pengkoordinasian pekerjaan c) penyelesaian dan pemecahan masalah d) komunikasi dan layanan, serta e) akuntabilitas".

Menurut Gordon (2011:30) ketrampilan adalah:

"Keterampilan adalah kemampuan pekerjaan secara mudah dan cermat".

Menurut Secord dan Backman dalam Saifuddin Azwar (2012:5) menyatahkan bhawa:

"Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseroang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya".

Menurut pendapat Kraiger (1993 : 28) pada dasarnya pengetahuan (*knowledge*) dapat dibagi menjadi dua bagian yang saling berhubungan, yaitu:

1. **Theoritical Knowledge.**
   Pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan seperti prosedur bekerja, moto dan misi perusahaan serta tugas dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh baik secara formal (sekolah, universitas) maupun dari non formal (pengalaman-pengalaman).
2. **Practical Knowledge.**
   Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana dan kapan karyawan bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai masalah dan penerapan prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun dari pengalaman-pengalaman yang terjadi".

Dari pengertian diatas dapat disimpilkan bahwa Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, sikap, dan skill sesuai dengan petujuk kerja dipersyaratkan.

2.1.3. Pengertian Kinerja Aparat Pemerintah

Aparatur pemerintah daerah dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil merupakan pelaksana kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga diperlukan persyaratan kapasitas yang memadai dari unsur sumber daya manusia ini.

Menurut Pasolong (2010:175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu

"Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut".

Menurut Kotler (2012:49) menyatakan bahwa:

"Mengemukakan bahwa kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat".

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) menyatakan bahwa:

"*Quantity of* Work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

"Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Menurut Wibowo (2014:7) mengemukakan bahwa :

"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5), kinerja adalah :

"Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang didukung dengan sumber daya suatu individu atau kelompok dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Konsep yang menghubungkan partisipasi penyusunan anggaran dengan Kinerja Aparat Pemerintah dalam penelitian ini menggunakan pernyataan Menurut M.Nafarin (2012:9) bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah dijelaskan sebagai berikut:

"Partisipasi penyusunan anggaran secara khusus memberi manfaat terhadap kinerja pemerintah bagi pertanggung jawaban ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian. Diikutsertakannya manajer dalam proses penyusunan anggaran merupakan bagian terpenting, karena mereka yang paling mengetahui informasi tentang tentang partisipasi penyusunan anggaran".

Sedangkan menurut Supriyono (2011:55), mengungkapkan bahwa, hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja mempunyai hubungan positif secara signifikan:

"Manajer yang memiliki partisipasi anggaran yang tinggi akan lebih memahami tujuan anggaran. Karena kinerja manajer akan dinilai berdasarkan target anggaran yang biasa dicapai, manajer akan bersungguh-sungguh dalam penyusunan anggaran dan menyebabkan meningkatnya kinerja manajer tersebut".

Menurut Mardiasmo (2009:30) menyatakan bahwa :

"Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak di capai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran".

Dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh dilakukan oleh Nivo Wulandari (2013) menyatakan bahwa:

"Keikutsertaan berbagai pihak, baik atasan maupun bawahan dalam penyusunan anggaran dapat mendorong moral kerja yang tinggi. Dimana para pegawai akan berusaha menciptakan anggaran yang sesuai dengan standar atau kondisi yang diinginkan dimasa depan sehingga kinerja suatu organisasi dapat ditingkatkan".

Dari penelitian sebelumnya Mediaty (2010) menyatakan bahwa:

"Partisipasi penyusunan anggaran merupakan keterlibatan manajer dalam suatu instansi untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong para pekerja untuk bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya sehingga meningkatkan kinerjanya agar mereka dapat mencapai sasaran atau target tersebut".

Dari penelitian sebelumnya Fladimir Edwin Mbon (2014) menyatakan bahwa:

"Partisipasi anggaran melibatkan bawahan dalam proses penyusunannya, sehingga bawahan yang kinerjanya diukur berdasarkan anggaran akan termotivasi untuk mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan kinerja".

2.2.2. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Konsep yang menghubungkan kompetensi pegawai dengan Kinerja Aparat Pemerintah dalam penelitian ini menggunakan pernyataan Menurut Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) adalah sebagai berikut:

"Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu".

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:126) mengatakan bahwa:

"Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi merupakan *outstanding performers* (Kinerja yang Luar Biasa) lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan oleh penilai kebijakan".

Dan menurut Hasibuan (2010:27) yang menghubungkan kompetensi pegawai dengan Kinerja Aparat Pemerintah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

"Apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk. Misalnya pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan dan *skill,* maka kinerjanya juga akan baik".

Dari penelitian sebelumnya menurut Ikra Dinata, (2015) menghubungkan kompetensi pegawai dengan Kinerja Aparat Pemerintah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

"Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Badan kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai negri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien".

Menurut Suparno Sudarwati dari penelitian sebelumnya menyatakan bahwa:

"Kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja".

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Pertisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Kementrian Solidaritas Sosial.

H_2 : Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Kementrian Solidaritas Sosial.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2013:224) adalah sebagai berikut:

"Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2010:32) adalah sebagai berikut :

"Objek Penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan".

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi pegawai terhadap kinerja aparat pemerintah. Penelitian ini dilaksanakan pada Kementrian Solidaritas Sosial di Timor Leste.

3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1. Sumber Data

Sumber data dapat dibagi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:136) mendefinisikan sumber data primer dan sumber data sekunder adalah sebagai berikut:

"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan dari pihak lain atau lewat dokumen".

Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang telah di isi oleh resonden. Responden dari penelitian ini adalah Kementrian Solidaritas Sosial Timor-Leste.

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu Penelitian Lapangan (*Field Reserch)* dan studi kepustakaan *(Library Research).* Pengumpulan data primer dan Sekunder dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan *(Field Reserch)*
   a. Kuesioner

      Menurut Umi Narimawati (2010:40) sebagai berikut:

      "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangka pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya".

Adapun kuesioner dilakukan kepada Direktur Departemen Keuangan dan seluruh staf di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste. Bobot nilai kuisioner dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Bobot Nilai Kuesioner

Bobot Kuesioner	Pernyataan Kuesioner
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

3.3. Populasi, Sample dan Tempat serta Waktu Penelitian

3.3.1.Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pengelolah administrasi keuangan dan pelaksana anggaran kinerja di Kementerian Solidaritas Sosial Timor-Leste yang berjumlah sekitar 40 orang.

Mengingat jumlah populasi yang ada 40 orang, maka peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang sebagai sampel penelitian dari seluruh pegawai di Kementerian Solidaritas Sosial Timor-Leste, pada Direktorat Nasional Administrasi dan Keuangan.

Menurut Umi Marimawati (2008:161) populasi adalah:

"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakterisik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Dari pendapat diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa: Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Oleh karena itu sampel harus representative dari populasi yang ada dan penulis wajib mengerti tentang besarnya ukuran sampel dan teknik sampling serta karakteristik sampel dalam populasi. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel.

3.3.2.Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis melakukan penarikan sample dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2011:126) mengatakan bahwa:

"Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah Satuan Kerja di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste sebanyak 30 orang. Dengan unit observasi dalam penelitian ini adalah pada Direktorat Nasional Administrasi dan Keuangan 40 orang.

3.3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan dilakukan Pada September 2016 sampai dengan Maret 2017. Waktu Pelaksanaan dapat dilakukan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	2016							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	**Pra Survei**								
	a. Persiapan Judul	■							
	b. Persiapan Teori	■	■						
	c. Pengajuan Judul	■	■						
	d. Mencari Perusahaan		■						
2	**Usulan Penelitian**								
	a. Penulisan UP		■						
	b. Bimbingan UP		■						
	c. Sidang UP			■					
	d. Revisi UP				■				
3	**Pengumpulan Data**								
4	**Pengolahan Data**					■	■		
5	**Penyusunan Skripsi**						■		
	a. Bimbingan Skripsi						■		
	b. Sidang Skripsi						■		
	c. Revisi Skripsi						■	■	
	d. Pengumpulan draf Skripsi							■	

3.4. Metode Analisis Data

3.4.1. Metode Analisis

Menurut Umi Narimawati, dkk. (2010:41), metode analisis didefinisikan sebagai berikut:

"Metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematik data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih

penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain".

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

3.4.1.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dili berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2010:245) langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut:

$$SkorTotal = \frac{SkorAktual}{SkorIdeal} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:245)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Berdasarkan perhitungan persentase skor aktual maka untuk menjawab persentase tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00 % - 36,00 %	Sangat Kurang
2	36,01 % - 52,00 %	Kurang
3	52,01 % - 68,00 %	Cukup
4	68,01 % - 84,00 %	Baik
5	84,01 % - 100 %	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden, masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (*gap*) yang menjadi masalah yang akan diteliti.

3.4.1.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS 2.0*.

Menurut Imam Ghozali (2006:1) metode *Partial Least Square* (PLS) dijelaskan sebagai berikut:
"Model persamaan strukturan berbasis *variance* (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*)".

Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

Menurut Imam Ghozali (2006:18) *Partial Least Square* (PLS) didefinisikan sebagai berikut:
"*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah

membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi".

Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif.PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi.

Menurut Imam Ghozali (2006:19) PLS dikemukakan sebagai berikut:

"PLS menggunakan literasi algoritma yang terdiri dari seri analisis *ordinary least squares* maka persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model *recursive*, juga tidak mengasumsikan bentuk distribusi tertentu untuk skala ukuran variabel. Lebih jauh lagi jumlah sampel dapat kecil dengan perkiraan kasar".

Menurut Fornell yang dikutip Imam Ghozali (2006:1) kelebihan lain yang didapat dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) adalah sebagai berikut:

"SEM berbasis *variance* atau PLS ini memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai kedua dari analisis *multivariate*".

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas, maka diketahui bahwa model analisis PLS merupakan pengembangan dari model analisis jalur, adapun beberapa kelebihan yang didapat jika menggunakan model analisis PLS yaitu data tidak harus berdistribusi tertentu, model tidak harus berdasarkan pada teori dan adanya *indeterminancy*, dan jumlah sampel yang kecil.

3.5. Metode Pengujian Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Zainal Ariffin (2012:45), validitas adalah:

"Suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur".

Dan Menurut Sukardi (2013:22), validitas adalah:

"Derajat yang menunjukkan dimana suatu tes, mengukur apa yang hendak diukur".

Sedangkan menurut Saifuddin Azwar (2014:10) Validitas diartikan bahwa:

"Validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya".

Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa validitas adalah Derajat ketetepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya . Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Semua item pertanyaan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid idaknya suatu item. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Adapun rumus dari korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

Sumber Umi Narimawati, dkk (2010;42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *person product moment*
X = Skor item pertanyaan
Y = Skor total item pertanyaan
n = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) dinyatakan Barker *et al.* (2002:70) sebagai berikut:

"Butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasi butir pernyataan ≥ 0,30. Kemudian pengujian reliabilitas metode *alpha-cronbach* dan dinyatakan reliabel jika koefisien reabilitas > 0,70".

3.5.2.Uji Reliabilitas

Menurut Umi Narimawati (2010:43) uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

"Untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukan hasil index korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument".

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan dan kepercayaan alat pengungkapan dari data. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Sperman-Brown Corelation)* atau Teknik Belah Dua, dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{2r_1}{1 + r_b}$$

Sumber Sugiono (2013:131)

Keterangan :

R = *Reliability*

r_1 = Reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua.

Bentuk dan besarnya koefisien korelasi (r) memiliki nilai -1 sampai dengan +1 yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Jika r ≤ 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif. Artinya, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat turun. Sebaliknya, jika variabel bebas turun maka variabel terikat naik.
b. Jika r > 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan positif. Artinya, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat naik. Sebaliknya, jika variabel bebas turun, maaka variabel terikat turun.
c. Jika r = -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel trikat tidak ada hubungan. Artinya, jika salah satu variabel berhubungan maka tidak mempengaruhi variabel lainnya.
d. Jika r = -1 atau 1, berarti antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan negatif/positif yang kuat sempurna.

Berdasarkan kategori koefisien korelasi di atas, maka kriteria penilaian koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi Koefisien	Interfrestasi	Tafsiran
> 0,20	*Slight correlation; almost negligible relationship*	Sangat Rendah
0,20 ≤ r < 0,40	*Low correlation; Definite but small relationship*	Rendah
0,40 ≤ r < 0,70	*Moderate correlation; Substantial relationship*	Sedang/Cukup
0,70 ≤ r < 0,90	*High correlation; Marked relationship*	Tinggi
0,90 ≤ r ≤ 1,00	*Very high correlation; Very dependable relationship*	Sangat Tinggi

Sumber, Guilford (1956:145)

a. Koefisien hubungan antara variabel tersebut signifikan secara statistik yaitu dengan nilai t-*statistic* ≥ 2,01. Taraf nyata atau taraf keberatan (α) dalam penelitian ini adalah 0,05, dimana di dalam tabel distribusi normal nilainya adalah 2,01. Apabila nilai t-*statistic* ≥ 2,01 berarti ada suatu hubungan atau pengaruh antar variabel dan menunjukkan bahwa modal yang dihasilkan semakin baik (Uce Indahyanti, 2013).
b. Nilai koefisien determinasi (R^2 atau R-*square*) mendekati nilai 1. Nilai R^2 untuk konstruk dependen menunjukkan besarnya pengaruh/ketepatan konstruk independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Nilai R^2 ini dalam PLS disebut juga Q-*square predictive relevance*. Besarnya R^2 tidak pernah negatif dan paling besar sama dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2, berarti semakin baik model yang dihasilkan (Uce Indahyanti, 2013). Pengukuran R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran Guilford sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian Koefisien Determinasi

Nilai Koefesien Determinasi	Tafsiran
> 0,40	Sangat rendah
0,40 ≤ R2 < 0,16	Rendah
0,16 ≤ R2 < 0,49	Sedang/Cukup
0,49 ≤ R2 < 0,81	Tinggi
0,81 ≤ R2 < 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Guilford (1956:145)

3.6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai populasi yang perlu diuji kebenarannya. Untuk melakukan pengujian dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi, cara ini telah mudah dibandingkan dengan menghitung seluruh anggota populasi. Setelah mendapatkan hasil statistik dari sampel, maka hasil tersebut dapat digunakan untuk menguji pernyataan populasi, apakah bukti empiris dari sampel mendukung atau menolak pernyataan mengenai populasi. Seluruh proses tersebut dikenal dengan pengujian hipotesis.

Menurut Suharyadi dan Purwanto S.K (2009:112) pengujian hipotesis didefinisikan sebagai berikut:
"Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak".

Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini. Kedua hipotesis ini diuji dengan statistik uji t dengan ketentuan H_0 ditolak jika t_{hitung} lebih besar dari nilai kritis untuk α = 0,05 sebesar 2,01.

1) Hipotesis 1

Hipotesis pertama adalah Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah, Persamaan model struktural:

$$\eta = \beta \xi_1 + \zeta$$

2) Hipotesis 2

Hipotesis kedua adalah Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah, Persamaan model struktural:

$$\eta = \gamma \xi_2 + \zeta$$

Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut:
H_o :γ = 0 : Pengaruh ξ_2 terhadap η tidak signifikan
H_1 :γ≠ 0 : Pengaruh ξ_2 terhadap η signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t = \frac{\lambda}{SE(\lambda)}$$

Tolak H_o jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan. Dimana t_{tabel} untuk α = 0,05 sebesar 2,01.

3) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan

Untuk menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan terhadap sebuah hipotesis dapat digambarkan dengan uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



Sumber : Sugiyono dalam Umi Narimawati (2010:54)

Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Hipotesis

4.1.1. Partisipasi Penyusunan Anggaran(X1) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Y).

Partisipasi Penyusunan Anggaran diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Untuk membuktika kesimpulan sementara itu dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji *t* dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: γ1= 0, Partisipasi Penyusunan Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Ha: γ1≠ 0, Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

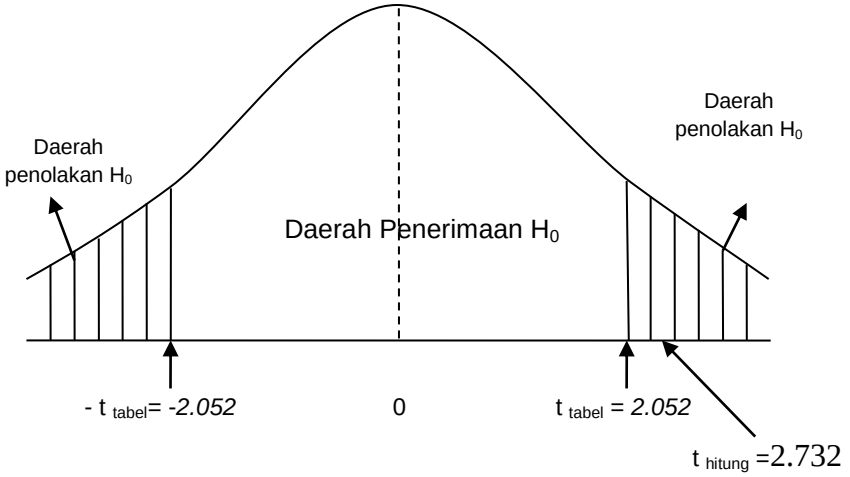
Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%, maka t_{tabel} adalah *2.052*(df=30-2-1=27).

Tabel 4.33
Uji *t* Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Y)

Latent Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
X_1>Y	0.427	2.732	*2.052*	$H_{0\ Ditolak}$	Signifikan

Pada tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} = 2.732> *2.052*(t_{tabel}). Berikut interpretasinya dalam gambar wilayah penerimaan dan penolakan hipotesis:

Gambar 4.7



Daerah Penerimaan Hipotesis X_1>Y

Pada gambar kurva pengujian hipotesis di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} = 2.732 berada didaerah penolakan Ho (t_{hitung}>t_{tabel}) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

4.1.2. Kompetensi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah(Y)

Kompetensi Pegawai diduga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Untuk membuktika kesimpulan sementara itu dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji *t* dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: γ2= 0, Kompetensi Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

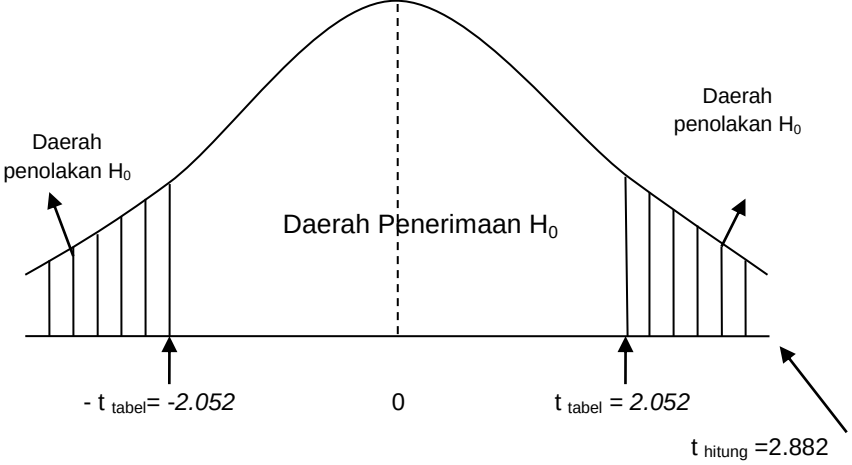
Ha: γ2≠ 0, Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%, maka t_{tabel} adalah *2.052* (df=30-2-1=27).

Tabel 4.34
Uji *t* Pengaruh Kompetensi Pegawai(X_2) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah(Y)

Latent Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
X_2>Y	0.490	2.882	*2.052*	$H_{0\ Ditolak}$	Signifikan

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} = 2.882> *2.052* (t_{tabel}). Berikut interpretasinya dalam gambar wilayah penerimaan dan penolakan hipotesis:



Gambar 4.8
Daerah Penerimaan Hipotesis X_2>Y

Pada gambar kurva pengujian hipotesis di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} = 2.882 berada didaerah penolakan Ho (t_{hitung}>t_{tabel}) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Y).

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran(X_1) dengan Kinerja Pemmerintah Daerah (Y) adalah sebesar 0.723, berdasarkan pada tabel 3.9, angka tersebut termasuk dalam kategori *High correlation/Marked relationship/*Tinggi karena berada pada interval 0.70-0.90. nilai koefisien korelasi bertanda positif yang menandakan hubungan yang searah, artinya jika Partisipasi Penyusunan Anggaran berjalan dengan cukup baik maka akan berdampak pada semakin baik pula terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

Partisipasi Penyusunan Anggaran memberikan pengaruh sebesar 30.65% yaitu memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pemerintah, yang berarti semakin baik Partisipasi Penyusunan Anggaran maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintah semakin baik pula. Dalam penelitian ini kedua variabel ini belum mencapai titik ideal atau belum mencapai target dimana masih terdapat gap sebesar 48% untuk variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran dan 45% untuk variabel Kinerja Pemerintah Daerah, sehingga dapat disimpulkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran belum berjalan dengan baik atau masih terdapat masalah yang terjadi dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran yang dapat mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah.

Pengaruh positif pada kedua variabel ini juga sesuai dengan fenomena yang terjadi pada tahun 2015, menurut Koordinator Dana dan Dukungan untuk Masyarakat Sipil di kantor Perdana Menteri, Joaquin Freitas menyatakan bahwa dalam praktek penyusunan anggaran, masih sering terjadi tidak disediakannya dana bagi suatu kegiatan yang semestinya dilaksanakan. Salah satu contoh sederhana dapat dikemukakan adalah tidak dialokasikannya biaya yang cukup untuk pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kenyataan bahwa biaya perawatan merupakan hal yang sangat diperlukan agar sarana dan prasarana yang dimiliki pemerintah daerah dapat berfungsi dengan baik, hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa masih lemahnya perencanaan anggaran, yang ironisnya lagi, kondisi seperti itu terus terjadi pada setiap tahun anggaran, lemahnya perencanaan dalam pengalokasian anggaran belanja menyebabkan lemahnya kinerja pemerintah, sehingga ada unit kerja yang kelebihan pembiayaan dan ada pula unit kerja yang kekurangan pembiayaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, yang menjadi kekurangan utama dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran adalah indikator Rencana. Hasil penelitian yang menunjukan arah hubungan yang positif ini juga di dukung oleh teori pada pembahasan sebelumnya yaitu menurut M.Nafarin (2012:9) mengatakan bahwa penerapan Partisipasi Penyusunan Anggaran dapat diukur melalui tahapan Partisipasi penyusunan anggaran secara khusus memberi manfaat terhadap kinerja pemerintah bagi pertanggung jawaban ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian. Diikutsertakannya manajer dalam proses penyusunan anggaran merupakan bagian terpenting, karena mereka yang paling mengetahui informasi tentang tentang partisipasi penyusunan anggaran. Sedangkan menurut Supriyono (2011:55), mengungkapkan bahwa, hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja mempunyai hubungan positif secara signifikan, manajer yang memiliki partisipasi anggaran yang tinggi akan lebih memahami tujuan anggaran. Karena kinerja manajer akan dinilai berdasarkan target anggaran yang biasa dicapai, manajer akan bersungguh-sungguh dalam penyusunan anggaran dan menyebabkan meningkatnya kinerja manajer tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penlitian sebelumnya menurut Nivo Wulandari (2013) menyatakan bahwa keikutsertaan berbagai pihak, baik atasan maupun bawahan dalam penyusunan anggaran dapat mendorong moral kerja yang tinggi. Dimana para pegawai akan berusaha menciptakan anggaran yang sesuai dengan standar atau kondisi yang diinginkan dimasa depan sehingga kinerja suatu organisasi dapat ditingkatkan.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_2) Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah(Y)

Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Aparat Pemerintah dengan tingkat keeratan korelasi yang Tinggi yaitu sebesar 0.749 (0.70-0.90). t_{hitung} diperoleh sebesar 2.882, nilai ini lebih besar dari pada t_{tabel} *2.052*, sehingga

dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis memberikan hasil menolak Ho dan menerima Ha yang Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste.

Kompetensi Pegawai memberikan pengaruh positif sebesar 36.65%, terhadap Kinerja Aparat Pemerintah, maka dapat disimpulkan semakin baiknya kompetensi pegawai maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintahdi Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste semakin baik pula. Dalam penelitian ini Kompetensi Pegawai belum mencapai titik ideal atau belum mencapai target dimana masih terdapat gap sebesar 39%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai belum berjalan dengan baik atau masih terdapat masalah yang terjadi dalam Kompetensi Pegawai di Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste, terutama dalam indikator Keterampilan.

Pengaruh positif pada kedua variabel ini juga sesuai dengan fenomena yang terjadi pada tahun 2015, kinerja Aparat Pemerintah sebagai pelaksana kontrak sosial yang digariskan sebelumnya pemerintah seringkali menimbulkan banyak masalah bagi publik yang menjadi kliennya. Sangat masuk akal jika pemerintah kemudian mendapatkan berbagai stigma negatif, jauh dari "menjadi bagian dari solusi" (*a part of solution)*, pemirintah justru menjadi "bagian dari masalah" (*a part of problem)* bahkan menjadi masalah utama dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik, karena pemerintah tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup masyarakatnya, hal ini sangat berkaitan erat dengan kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian yang menunjukan arah hubungan yang positif ini juga di dukung oleh teori pada pembahasan sebelumnya yaitu menurut Moeheriono (2012:5) mengungkapkan bahwa Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:126) mengatakan bahwa Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi merupakan *outstanding performers* (Kinerja yang Luar Biasa) lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan oleh penilai kebijakan. Dan menurut Hasibuan (2010:27) yang menghubungkan kompetensi pegawai dengan Kinerja Aparat Pemerintah, apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk. Misalnya pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan, sikap dan *skill,* maka kinerjanya juga akan baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya menurut menurut Ikra Dinata, (2015) menghubungkan kompetensi pegawai dengan Kinerja Aparat Pemerintah, Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Badan kepegawaian Negara mendifinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang pegawai negri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. KESIMPULAN

1. Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah memberikan pengaruh sebesar 30.65%, yang berarti semakin baik Partisipasi Penyusunan Anggaran maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintah semakin baik pula.
2. Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Aparat Pemerintah memberikan pengaruh sebesar 36.65%, maka dapat disimpulkan semakin baiknya kompetensi pegawai maka akan membuat Kinerja Aparat Pemerintahdi Kementrian Solidaritas Sosial Timor Leste semakin baik pula.

1.2. SARAN

1. Perencanaan penyusunan anggaran pada Kementrian Solidaritas Sosial masih kurang dalam menyusun rencana anggaran, oleh sebab itu agar mendapat hasil yang maksimal, maka aggaran yang disusun harus sesuai rencana agar anggaran yang di direalisasi sesuai dengan rencana yang telah di tentukan, sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat.
2. Untuk mengoptimalkan ketrampilan kerja yang baik bagi karyawan dalam menciptakan kinerja yang optimal, maka disarankan kepada pihak Kementrian Solidaritas Sosial agar bersikap disiplin santun serta hormat dan berwawasan luas sehingga semakin meningkatkan kompetensi kerja dari para karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A, erwan., dan dyah ratih. 2011. Metode penelitian kuantitatif dan administrasi publik dan masalah-masalah sosial. Yogyakarta: gava media.

Abdullah m. Ma'ruf. 2014. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta : penerbit aswaja pressindo.

Anwar prabu, mangkunegara, 2012, manajemen sumber daya manusia, pt. Remaja rosda karya, bandung

Arifin, zainal. 2012. Evaluasi pembelajaran. Bandung: pt. Remaja rosdakarya.

Arikunto, suharsimi. 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: rineka cipta.

Azwar, saifuddin 2014. Reliabilitas dan validitas (edisi iv). Yogyakarta: pustaka belajar.

Danang sunyoto. 2013. Metodologi penelitian akuntansi. Bandung: pt refika aditama anggota ikapi.

Dedi ismatulloh. 2010. Akuntansi pemerintahan. Jakarta : salemba empat.

Dedi nordiawan. 2012. Anggaran disuatu pemerintahan. Jakarta : salemba empat.

Dharma, surya. 2013. Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya. Yogyakarta:pustaka pelajar

Dharmanegara. Ida bagus agung. 2010. Penganggaran perusahaan, cetakan pertama, graha ilmu, yogyakarta

Dwiningrum, siti irene astuti. 2011. Desentralisasi dan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Yogyakarta: pustaka pelajar.

Evelyn orr, j, et al. 2010. Best practices in developing and implementing competency models. Los angeles: the korn/ferry institute

Falikhatun, 2007. "pengaruh partisipasi penganggaran terhadap budgetary slack dengan variabel pemoderasi ketidakpastian lingkungan dan kohesivitas kelompok". Jurnal akuntansi dan keuangan hal.207-221, vol. 6, no.2 septerber 2007.

Guilford, j.p. 1956. Fundamental statistic in psychology and education. 3rd ed. New york: mcgraw-hill book company, inc

Harbani, pasolong. 2013. Kepemimpinan birokrasi. Bandung : cv.alfabeta.

Haruman, tendi. 2008. "struktur kepemilikan, keputusan keuangan dan nilai perusahaan". Finance and banking journal. Volume 10. No.2. Hal 150-165. Bandung.

Hasibuan, malayu. 2012. Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi. Jakarta : bumi aksara.

I nyoman sumaryadi. 2010. Efektifitas implementasi otonomi daerah. Jakarta: citra utama

Karsam. 2015. "pengaruh penekanan anggaran dan motivasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran serta dampaknya pada kinerja manajerial". Universitas pembangunan jaya.

M.nafarin. 2012. Penganggaran rencana kerja perusahaan. Edisi kesatu. Jakarta: salemba empat.

Ministério Solidariedade Social. 2015. Mss halo workshop kona-ba planu dezenvolvimentu. http://www.mss.gov.tl/index.jsp?sid=3&nid=26&y=2013&m=7&d=23

Moeheriono. 2012. Pengukuran kinerja berbasis kinerja, edisi revisi. Jakarta: pt.raja grafindo persada.
Mulyadi. 2013. Sistem akuntansi. Jakarta:salemba empat.

Munandar, M. 2001. Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Narimawati, umi. 2010. Metodologi penelitian : dasar penyusun penelitian ekonomi. Jakarta : genesis.

Nur indriantoro dan bambang supomo, 2002. Metodologi penelitian bisnis. Yogyakarta: bpfe.

Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

Palan, r. 2007. Competency management: teknis mengimplementasikan manajemen sdm berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi. Ppm. Jakarta.

Pass, Christopher, Bryan Lowes, Leslie Davies. 2001. Kamus lengkap ekonomi; Penerjemah: Tumpal Ramapea, Posman Haloho; Editor: Damos O.V.Y. Sihombing.

Pranesti dan roekhudin. 2001. Konsistensi praktik spi dan akuntabilitas pada lazis. Jrai. Vol 3, no 2, july 2001.

Prihadi, s. 2014. Kinerja, aspek pengukuran. Jakarta: pt. Gramedia pustaka.

República de timor leste. 2010. *Directo lei no.*08/2010 tentang *orçamento geral do estado execução orçamental e conta geral do estado para 2012.* No.145. *Parlamento nacional.*dili.

Sedarmayanti. 2011. Sumber daya manusia dan produktifitas kerja. Bandung: mandar maju.

Sinambela, lijan. 2012. Kinerja pegawai: teori, pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: graha ilmu.

Sofyandi, herman. 2011. Manajemen sumber daya manusia, yogyakarta:graha ilmu.

Sugiyono. 2010. Metodepenelitian kuantitatif kualitatif & rnd. Bandung: alfabeta

Sugiyono. 2012. Metode penelitian bisnis. Bandung : alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode penelitian manajemen. Bandung : alfabeta

Sugiyono. 2013. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d. Bandung : alfabeta.

Sugiyono. 2013. Statistika untuk penelitian. Bandung : alfabeta.

Suharyadi dan purwanto s.k. 2009. Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern. Jakarta: salemba empat.

Sukardi, prof. 2013. Metode penelitian pendidikan tindakan kelas, implementasi dan pengembangannya. Jakarta: pt. Bumi aksara.

Sundariningrum.2010.klasifikasi partisipasi.jakarta: grasindo.

Wibisono, Dermawan. 2006. Manajemen Kinerja, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Wibowo, 2010. Manajemen kinerja, edisi ketiga. Rajawali pers, jakarta

Wibowo, 2014. Manajemen kinerja, edisi keempat, rajawali pers, jakarta.