

**KORELASI ANTARA ASPEK MOTIVASI
DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN DENGAN
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KEGIATAN PADA
PEMERINTAHAN PROVINSI NANGGROE ACEH DARUSSALAM**

Basri Zein

Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

Nelly Dikkifiana

Alumni Program Magister Sains Akuntansi PPs Unsyiah

ABSTRACT

This objective of research is aimed at finding out the correlations of motivation aspects in budget arrangement and effectiveness of program implementation of the Provincial Government of Nanggroe Aceh Darussalam. Motivation aspects consist of working achievement, degree of complications on budgeting, degree of fairness on budgeting, and style of leadership.

The samples comprise 100 employees selected by using simple random sampling. The data were collected by questionnaires, which have been tested both for its validity and for reliability. The Product Moment Correlation is used to test the validity of the data with the degree of significance 0.05 while the reliability is tested by using Alpha Cronbach technique.

The result of this research shows that: (1) t test by partial degree of complication variable and degree of fairness variable has a significant correlation on effectiveness of program implementation. Style of leadership variable by partial also has significant correlation on effectiveness of program implementation, but working achievement variable has no significant correlation on effectiveness of program implementation. (2) there is positive correlation between four independent variables and dependent variable. (3) coefficient correlation shows that correlation between dependent variables and independent variable is 0.465. (4) R square is 0.12, indicates that there is 88% other aspects influence effectiveness of program implementation of the provincial government of Nanggroe Aceh Darussalam.

Keywords : working achievement, degree of complications, degree of fairness, style of leadership

1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pemerintah Daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas ekonomi dan tugas berbantuan sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah sebagai pengganti Undang-

undang Nomor 25 Tahun 1999. Kedua Undang-undang tersebut telah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Dengan berlakunya undang-undang tersebut membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah didanai dari dan atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), yang merupakan dasar pengelolaan keuangan daerah dalam masa satu tahun anggaran. Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara Pasal 19 (1) dan (2) menyebutkan bahwa, dalam rangka penyusunan RAPBD Satuan Kerja Perangkat Daerah selaku pengguna anggaran menyusun rencana kerja dan anggaran dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai. Dengan membangun suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Sistem penganggaran seperti ini disebut juga dengan anggaran berbasis kinerja.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah. Salah satu aspek yang diukur dalam penilaian kinerja pemerintah daerah adalah aspek keuangan berupa anggaran berbasis kinerja. Untuk melakukan suatu pengukuran kinerja perlu ditetapkan indikator-indikator terlebih dahulu antara lain indikator masukan (*input*) berupa dana, sumber daya manusia dan metode kerja. Agar input dapat diinformasikan dengan akurat dalam suatu anggaran, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kewajarannya. Dalam menilai kewajaran *input* dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan, diperlukan penilaian kewajaran atas beban kerja dan biaya yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Untuk dapat menyusun RAPBD berdasarkan prestasi kerja atau anggaran berbasis kinerja diperlukan sumber daya manusia yang mampu untuk melaksanakannya. Pranesti dan Roekhudin (2001) menyatakan bahwa faktor manusia merupakan bagian penting dari penganggaran. Seringkali orang menganggap anggaran seolah-olah sebagai alat mekanis saja, namun dibalik aspek teknis tentang anggaran, adalah manusia. Manusia yang merancang tujuan dan sasaran, dan manusia pula yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perilaku manusia sebagai individu maupun kelompok akan berpengaruh terhadap penyusunan anggaran, dan sebaliknya, anggaran akan berpengaruh terhadap perilaku individu dan kelompok.

Suatu anggaran tidak akan efektif bila anggaran tersebut tidak dapat mengakomodasi semua kepentingan kelompok yang terlibat dalam pelaksanaannya. Dalam suatu organisasi, banyak sekali kepentingan yang terlibat. Kepentingan ini dapat dibagi dalam dua kelompok besar yaitu kepentingan individu-individu dalam organisasi dan kepentingan organisasi itu sendiri (Pranesti & Roekhudin : 2001)

Persoalan yang penting dalam penganggaran adalah perilaku manusia yang terkandung dalam anggaran. Beberapa metode penyusunan anggaran dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan penerapannya, namun keberhasilan pelaksanaannya sangat tergantung pada manusia yang melaksanakannya. Untuk itu perlu diperhatikan apa yang memotivasi individu dan kelompok dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran.

Anggaran disusun dan dituangkan ke dalam program-program kegiatan. Setiap program kegiatan memiliki target capaian kinerja dengan indikator-indikator tertentu sebagai pengendalian untuk menentukan capaian kinerja. Indikator-indikator yang biasa digunakan dalam bidang pemerintahan adalah: masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak dari kegiatan yang telah dilaksanakan.

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian di atas sehubungan dengan pentingnya aspek perilaku manusia dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran, maka masalah penelitian yang menarik untuk dikaji lebih jauh dalam penelitian ini adalah : Apakah ada korelasi antara aspek motivasi dalam penyusunan anggaran dengan efektivitas pelaksanaan program kegiatan yang telah dianggarkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara aspek motivasi dalam penyusunan anggaran dengan efektivitas pelaksanaan program kegiatan pada Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Anggaran

Secara umum anggaran diartikan sebagai suatu rencana yang dinyatakan secara kuantitatif dalam satuan mata uang dalam suatu periode tertentu. Horngren, Foster dan Datar (2000:178) memberikan definisi anggaran sebagai berikut : *“a budget is the quantitative expression of a proposed plan of action by management for a future time period and is an aid to the coordination and implementation of the plan”*. Pengertian anggaran secara lebih luas menurut Horngren, Foster dan Datar (2000:178), yaitu, *“The Master budget is a comprehensive expression of management’s operating and financial plans for a future time period (usually a year) that is summarized in a set of budgeted financial statements”*. Menurut Munandar (1995:1) *“Business Budget atau Budget (anggaran) ialah suatu rencana yang disusun secara sistematis, yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit moneter dan berlaku untuk jumlah waktu tertentu yang akan datang”*.

Dalam bidang pemerintahan, anggaran merupakan bagian dari keuangan daerah. Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang, termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah, dalam kerangka Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Keuangan Daerah selalu melekat dengan APBD, yaitu sebagaimana yang didefinisikan oleh Akbar (2002:3), APBD adalah suatu rencana kerja PEMDA yang ditetapkan berdasarkan peraturan dalam bentuk satuan uang untuk kurun waktu satu tahunan dan berorientasi pada tujuan kesejahteraan publik. APBD merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan otonomi daerah.

Kegunaan Anggaran

Munandar (1995:10) menyatakan bahwa anggaran (*budget*) mempunyai tiga kegunaan pokok, yaitu: 1) Sebagai pedoman kerja, 2) Sebagai alat pengkoordinasian kerja, dan 3) Sebagai alat pengawasan kerja. Sebagai pedoman kerja, anggaran berfungsi memberikan arah dan target yang harus dicapai oleh kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang. Anggaran juga berfungsi sebagai alat untuk mengkoordinasikan kerja agar semua bagian yang terdapat dalam organisasi dapat saling menunjang, saling bekerja sama dengan baik untuk menuju sasaran yang telah ditetapkan. Sebagai alat pengawasan kerja, anggaran berfungsi pula sebagai tolok ukur, sebagai alat pembanding untuk menilai (evaluasi) realisasi kegiatan.

Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Anggaran

Tahapan pelaksanaan kegiatan APBD dilengkapi dengan dokumen pembukuan dan proses pencatatan yang dikenal dengan istilah sistem akuntansi keuangan daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, bahwa telah terjadi perubahan aturan dan mekanisme pencatatan APBD dari *single entry* atau metode pembukuan tunggal dengan metode pembukuan *double entry* atau berpasangan. Hal ini timbul karena adanya kewajiban pimpinan daerah untuk menyusun laporan pertanggungjawaban sebagaimana yang disebutkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, bahwa laporan pertanggungjawaban pimpinan daerah terdiri dari:

1. Laporan Perhitungan APBD;
2. Neraca Daerah;
3. Laporan Arus Kas; dan
4. Catatan Atas laporan Keuangan.

Kebijakan umum akuntansi keuangan daerah bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, kehandalan manajerial dan pelaporan yang transparan. Memberikan informasi yang akurat, relevan dan terpercaya. Memberikan persepsi yang sama terhadap kinerja pelaporan antara pihak pemerintah, DPRD dan kelompok kepentingan lainnya (*Stakeholders*), seperti LSM dan akademisi. Untuk lebih mendayagunakan proses anggaran yang berbasis informasi dan data, maka telah dilakukan modifikasi sistem akuntansi (*Cash Toward Accrual Basis*). Tujuannya adalah, selain untuk memberikan informasi dan data juga diharapkan untuk mengukur kinerja anggaran.

Akuntansi keuangan daerah berikut pengelolaan anggaran daerah merupakan bagian dari akuntansi sektor publik. Dalam Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpedoman pada undang-undang dan peraturan yang berlaku, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sistem Penyusunan Anggaran

Lalu Karyawan (2002:230) menyebutkan bahwa untuk menyusun sebuah anggaran kinerja, maka setiap unit kerja harus mempunyai:

1. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) unit kerja.
Tugas Pokok dan Fungsi merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi tumpah tindih pekerjaan antara unit kerja yang satu dengan yang lain. Adanya tumpang tindih pekerjaan, selain mengakibatkan pemborosan penggunaan anggaran juga akan menimbulkan kesulitan untuk menilai siapa sesungguhnya yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan suatu kegiatan tertentu.
2. Tujuan dan Sasaran Pokok.
Perumusan tujuan unit kerja hendaknya sesuai dengan misi dan tupoksi unit kerja. Perumusan tujuan tersebut hendaknya jelas, mudah dijabarkan dan luwes sehingga memungkinkan para staf dan karyawan untuk menggabungkan kreativitasnya dalam mencapai tujuan unit kerja. Sedangkan sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai/dihasilkan oleh unit kerja dalam jangka waktu tertentu.
3. Program dan Kegiatan.

Program harus terkait dengan upaya pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk kemudian diterjemahkan dalam bentuk rencana kerja berupa kegiatan-kegiatan.

4. Indikator Kinerja (Satuan Ukur).

Satuan ukur merupakan tolok ukur yang dipakai untuk mengukur sampai seberapa jauh suatu unit kerja dapat melaksanakan tupoksinya. Karena itu satuan ukur unit kerja harus berupa angka numerik, dapat diperbandingkan, dan spesifik. Dengan demikian kinerja unit kerja dapat diperbandingkan dengan indikator kinerja unit kerja lain serta dapat digunakan untuk melihat indikasi masalah unit kerja yang mungkin muncul.

5. Target Kinerja.

Target kinerja merupakan sekumpulan satuan ukur yang diharapkan dapat dicapai oleh unit kerja untuk satu periode tertentu, dan dapat dipergunakan untuk mengukur target/sasaran pencapaian kinerja yang diinginkan oleh suatu unit kerja. Penentuan target kinerja yang ideal hendaknya menggunakan satuan ukur yang didasarkan pada tupoksi dari masing-masing unit kerja.

Tinjauan Tentang Motivasi

Beberapa penulis menyebutkan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi; SP Hasibuan (1993), mengungkapkan motivasi persoalan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras. Panji Anaroga (1995) berpendapat bahwa motivasi dapat timbul dari diri individu (motivasi intrinsik) dan dari luar individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Nawawi Hadari dan Martini Hadari (1995) menyatakan bahwa pemimpin harus mengetahui peranan motivasi untuk mempengaruhi anggota kelompok. A. Dale Timpe (1999) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berperforma sesuai dengan pengharapan.

Robbins (1996:200), menyatakan bahwa motivasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau manajemen, karena harus disadari bahwa individu menggabungkan diri dalam organisasi karena mereka yakin bahwa dengan bergabung, kebutuhan-kebutuhan pribadinya dapat terpenuhi melalui kompensasi yang diterimanya. Perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi atau didorong oleh kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan inilah yang mendorong atau memotivasi individu untuk bergabung dalam suatu organisasi.

Teori motivasi Higiene dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa dalam diri individu terdapat situasi dimana mereka merasa luar biasa baik (puas) atau buruk (tidak puas) terhadap pekerjaan mereka. Faktor kepuasan diarahkan pada faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Faktor ketidakpuasan diarahkan pada faktor ekstrinsik, seperti kebijakan pimpinan perusahaan, penyediaan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Douglas McGregor (Robbins, 1996:200) melihat dua dimensi yang berbeda dalam diri manusia, yakni dimensi negatif (teori X) dan dimensi positif (teori Y). McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan tertentu dan ia cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pola-pola ini.

Teori kontemporer mewakili keadaan terakhir dewasa ini dalam menjelaskan motivasi. Yang termasuk dalam kategori Teori Motivasi Kontemporer menurut Robbins (1996:204) adalah teori ERG (*existence, relatedness, and growth*), teori kebutuhan McClelland, teori penentuan tujuan, teori penguatan, teori keadilan, dan teori harapan.

Teori ERG menurut Alderfer (Robbins, 1996:204), ada tiga kelompok kebutuhan utama – *existence, relatedness, dan growth*-. Kelompok eksistensi menggambarkan eksistensi kebutuhan materiil dasar yang mencakup kebutuhan afial dan keamanan.

Kelompok kebutuhan hubungan yaitu hasrat untuk memelihara hubungan antar pribadi (sosial). Kelompok pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Ini mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan yang tercakup pada aktualisasi diri.

Teori Kebutuhan McClelland kebutuhan berprestasi merupakan suatu karakteristik kepribadian. Robbins (1996:205) menyebutkan bahwa teori kebutuhan dari McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan: prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan pertalian (*affiliation*). Teori Penentuan Tujuan bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Robbins, 1996:209). Artinya tujuan akan memberitahu seseorang apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya akan diperlukan. Tujuan-tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, artinya tujuan yang sulit bila diterima baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan mudah. Makin sulit tujuan itu, akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Teori Harapan Vroom (Robbins, 1996:215) berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu tidak di ikuti oleh suatu keluaran tertentu. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa seorang karyawan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi bila ia meyakini bahwa upaya yang dikeluarkan akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, karena suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi yang dapat memuaskan pribadi karyawan. Oleh karena itu, teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, yaitu:

- a) Hubungan upaya - kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b) Hubungan upaya - ganjaran: Derajat sejauhmana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkat tertentu itu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
- c) Hubungan ganjaran – tujuan pribadi: Derajat sejauhmana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan-tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu.

Aspek Motivasi Dalam Anggaran

Anggaran merupakan alat bantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dengan perencanaan strategik dan melibatkan manusia dalam pelaksanaannya. Manusia yang merancang dan menyusun anggaran, manusia yang melaksanakan anggaran dan manusia yang bertanggungjawab atas keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan anggaran. Hal yang perlu diperhatikan adalah perilaku manusia dan motivasinya dalam pelaksanaan anggaran. Mc.Clelland (Robbins, 1996:205) memusatkan perhatian pada tiga kebutuhan manusia yaitu: 1) Kebutuhan Prestasi (*need for achievement*), 2) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan 3) Kebutuhan Afiliasi (*need for affiliation*).

Anggaran yang terlalu ideal akan sulit dicapai sehingga dapat mengakibatkan pelaksana kurang termotivasi untuk melaksanakan anggaran bahkan akan terjadi frustrasi karena kemungkinan besar akan timbul penyimpangan yang tidak menguntungkan. Namun, anggaran yang terlalu mudah dicapai memungkinkan pelaksana tidak merasa ditantang untuk berprestasi karena tanpa bekerja giatpun sasaran akan mudah dicapai dan timbulnya penyimpangan yang menguntungkan kemungkinan terjadi, dengan kata lain anggaran tersebut bukan sebagai alat motivasi. Tingkat kesulitan adalah derajat penilaian, menurut Robbins (1996:158) sistem penilaian adalah urutan penilaian individu yang dikaitkan dengan derajat pentingnya. Selanjutnya dikatakan bahwa nilai adalah keyakinan dasar bahwa situasi tertentu secara pribadi atau sosial lebih dipilih daripada situasi lain. Dengan

demikian pengertian tingkat kesulitan anggaran disini adalah urutan penilaian terhadap sasaran anggaran yang harus dicapai.

Setiap pusat pertanggungjawaban harus percaya bahwa anggaran yang disusun untuk pusat yang bersangkutan adalah wajar untuk dicapai. Agar manajer pusat pertanggung jawaban merasa anggarannya wajar, maka harus diikuti sertakan di dalam penyusunan anggaran pusat pertanggungjawaban dengan cara menyusun usulan dan revisi anggaran. Kewajaran anggaran juga menyangkut kepercayaan bahwa anggarannya tidak lebih sulit dicapai dibandingkan anggaran pusat pertanggungjawaban yang lain. Hal ini sesuai dengan teori keadilan (Equity Theory) dari Adams. Teori Adams dalam Robbins (1996:212) mengatakan bahwa: *"Individuals compare their job inputs and outcomes with those of other and then respond so as to eliminate any inequities"*.

Gibson (Pranesti dan Roekhudin (2001) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor terpenting dalam suatu budaya organisasi. Hal ini disebabkan karena perilaku manajer akan berpengaruh kuat untuk merubah atau mempertahankan budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Ada tiga pendekatan umum yang dapat diambil dalam menentukan anggaran, yaitu: *top-down*, *bottom-up*, dan metode partisipasi (Sofyan, 1996:90). Penganggaran partisipasi digunakan untuk menumbuhkan *sense of belonging* setiap pelaksana anggaran. Dalam suatu organisasi, penganggaran partisipasi tersebut dimungkinkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang lebih termotivasi pada hubungan antar manusia daripada sekedar gaya kepemimpinan yang termotivasi pada tugas.

Tinjauan Tentang Efektivitas

Kohler (Basir Habib, 1996:13) mendefinisikan efektivitas sebagai kualitas, kuantitas, hasil jasa, penggunaan waktu atau pencapaian kinerja lainnya yang sebanding dengan standar yang ditentukan semula. Begitu pula Horngren (2000:229) mengatakan bahwa *"effectiveness is the degree to which a predetermined objective or target is met"*, yang intinya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan. Emerson (Suwarni, 1992:16) menyatakan efektivitas adalah, *"A measuring interm of attaining prescribed goal or objective"*. Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas dalam suatu pelaksanaan program kegiatan anggaran sangat tergantung pada unsur-unsur yang dinilai dan obyek yang dinilai itu sendiri, pada akhirnya efektivitas dalam pelaksanaan program kegiatan anggaran akan ditandai dengan peningkatan hasil yang optimal dan semangat kerja karyawan.

Penelitian Sebelumnya

Jamaluddin (2002), melakukan penelitian yang berkaitan dengan aspek motivasi dalam anggaran. Variabel yang digunakan meliputi : tingkat kesulitan, partisipasi manajemen puncak, kewajaran/keadilan, dan keberadaan laporan. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa tingkat kesulitan dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keefektifan pengendalian anggaran. Pranesti dan Roekhudin (2001) dalam bahasanya tentang korelasi gaya kepemimpinan dengan penganggaran partisipasi bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang seperti apa yang banyak digunakan oleh manajer dan bagaimana penerapan penganggaran partisipasi yang mereka lakukan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa sebagian besar manajer menunjukkan kemampuan mereka untuk bekerjasama dengan orang yang sulit, sehingga mengacu pada gaya kepemimpinan yang demokratis. Hasil korelasi menunjukkan angka yang signifikan. Habib (1996), melakukan penelitian mengenai pengaruh dimensi anggaran terhadap efektivitas pelaksanaan anggaran dengan mendefinisikan efektivitas sebagai kualitas, kuantitas, hasil jasa, penggunaan waktu dan pencapaian kinerja lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian aspek motivasi dalam lingkup pemerintah daerah terhadap variabel-variabel yang telah diuji oleh peneliti sebelumnya maupun variabel-variabel yang diutarakan oleh para ahli, seperti aspek motivasi berdasarkan kebutuhan prestasi (*need for achievement*) oleh Mc.Clelland, tingkat kesulitan dan kewajaran/keadilan oleh Jamaluddin, dan gaya kepemimpinan oleh Pranesti dan Roekhudin. Variabel-variabel motivasi tersebut akan diuji korelasinya terhadap efektifitas pelaksanaan program kegiatan pemerintah Provinsi NAD.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian yang akan dilakukan diformulasikan sebagai berikut:

- Ho = Aspek-aspek motivasi dalam penyusunan anggaran tidak mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan efektivitas pelaksanaan program kegiatan yang dianggarkan pada pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
- Ha = Aspek-aspek motivasi dalam penyusunan anggaran mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan efektivitas pelaksanaan program kegiatan yang dianggarkan pada pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang menduduki jabatan struktural eselon III dan IV. Jumlah populasi adalah 1509 orang, yaitu 335 orang yang menduduki eselon III dan 1174 orang yang menduduki eselon IV. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, dengan satuan analisisnya adalah 100 orang pegawai Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang berkedudukan sebagai pejabat eselon III dan eselon IV, yaitu para kepala bagian, kepala bidang, kepala sub bagian, dan kepala sub bidang.

Pemilihan responden pada tingkat ini adalah karena mengingat posisi mereka yang amat erat kaitannya dengan penyusunan dan pelaksanaan anggaran. Penentuan ukuran sampel $n=100$ berdasarkan pendapat Gay (Husein Umar, 2001:75) yang menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan desain korelasional minimal 30 subyek, untuk memenuhi validitas data peneliti memilih sampel lebih besar dari 30 subyek, yaitu $n=100$.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap responden dengan menggunakan daftar kuesioner yang diperlukan untuk memperoleh informasi dari responden dengan menggunakan skala pengukuran tertentu. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner Riduwan dengan jumlah penyebaran 100 buah kuesioner. Apabila tingkat pengembalian kuesioner kurang dari 100% maka peneliti akan menyebarkan kuesioner yang sama kepada responden lain agar dapat diperoleh $n=100$.

Variabel dan Pengukurannya

- Independent variable* (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah aspek-aspek motivasi yang terdiri dari: pengakuan atas prestasi (X_1), tingkat kesulitan dan tantangan dalam pelaksanaan anggaran (X_2), tingkat kewajaran/keadilan dalam penentuan anggaran (X_3), dan gaya kepemimpinan (X_4). Keempat independent variabel aspek-

aspek motivasi menggunakan skala likert dengan lima rentangan. Dalam skala likert dapat dipergunakan untuk pertanyaan yang bersifat positif terhadap masalah yang diteliti maupun pertanyaan yang bersifat negatif dengan skor 1 sampai dengan 5 adalah sebagai berikut :

- Skor 5 untuk alternatif jawaban sangat setuju
 - Skor 4 untuk alternatif jawaban setuju
 - Skor 3 untuk alternatif jawaban netral
 - Skor 2 untuk alternatif jawaban tidak setuju
 - Skor 1 untuk alternatif jawaban sangat tidak setuju
- b. *Dependent variabel* (Y) atau variabel terikat adalah efektivitas pelaksanaan program kegiatan. Untuk pengukuran variabel digunakan pengukuran skor 1 sampai dengan 5 sebagai berikut :
- Skor 5 untuk alternatif jawaban sangat memuaskan
 - Skor 4 untuk alternatif jawaban memuaskan
 - Skor 3 untuk alternatif jawaban netral
 - Skor 2 untuk alternatif jawaban tidak memuaskan
 - Skor 1 untuk alternatif jawaban sangat tidak memuaskan

Untuk sub variabel input dan output, peneliti melakukan *cross check* data terhadap hasil jawaban kuesioner dengan data sekunder. Rincian variabel, sub variabel, indikator dan skala pengukuran diuraikan dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Variabel, Sub Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran
Aspek Motivasi dalam Penyusunan Anggaran
dan Efektifitas Pelaksanaan Program Kegiatan pada Pemprov NAD

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Aspek motivasi (X)	1. Pengakuan atas prestasi	a. Keahlian/skill b. Keterlibatan dalam anggaran c. Daya upaya optimal d. Kesempatan mengimplementasikan pemikiran e. Kepuasan kerja dan penghargaan	Ordinal
	2. Tingkat kesulitan dan tantangan	a. Tidak menyukai anggaran yang mudah dicapai b. Tidak termotivasi dgn anggaran yg mudah krn tdk realistis c. Menyukai anggaran dgn tk kesulitan tertentu d. Pemahaman ttg kesulitan anggaran	Ordinal

	3. Tingkat kewajaran/keadilan	e. Pemecahan masalah a. Beban pekerjaan yang sesuai dgn wewenang b. Imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaan c. Imbalan yang memuaskan/sesuai dgn hasil pekerjaan d. Imbalan yang memuaskan akan memotivasi pelaksanaan anggaran e. Imbalan yang sama wajarnya dengan apa yang diterima orang lain	Ordinal
	Gaya kepemimpinan	a. Peka thd kebutuhan bawahan b. Sikap terbuka c. Memberi keleluasan kpd bawahan dalam mengambil keputusan d. Memberikan arahan e. Melakukan pengawasan	Ordina
Efektivitas pelaksanaan program kegiatan (Y)	1. Input 2. Output 3. Hasil	‘- Jumlah anggaran yang ditentukan ‘- SDM yang tersedia ‘- Realisasi progam kegiatan ‘- Capaian hasil program kegiatan	Ordinal

Model Analisis

Dalam menganalisa data, peneliti menggunakan metode analisa data kualitatif dan analisa kuantitatif, yaitu dengan menerapkan landasan teoritis melalui tinjauan kepustakaan dan analisa regresi yang diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Efektifitas Pelaksanaan Program Kegiatan
 a = konstanta
 X₁ = Pengakuan atas prestasi
 X₂ = Tingkat Kesulitan dan Tantangan
 X₃ = Tingkat Kewajaran/Keadilan
 X₄ = Gaya Kepemimpinan

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien variable bebas
 e = standard eror

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat digambarkan karakteristik responden pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden
Di Lingkungan Pemerintah Provinsi NAD

No.	Karakteristik Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	
	a. Laki-laki	58
	b. Perempuan	42
2.	Umur	
	a. 36 – 45 tahun	51
	b. > 45 tahun	49
3.	Status Perkawinan	
	a. Belum Kawin	4
	b. Kawin	93
	c. Duda/janda	3
4.	Jumlah Anak	
	a. tidak ada	6
	b. 1 (satu) orang	9
	c. 2 (dua) orang	30
	d. 3 (tiga) orang	36
	e.> 3 orang	19
5.	Tingkat Pendidikan Terakhir	
	a. S-1	62
	b. S-2	38
6.	Pendapatan per bulan	
	a. 2,5 juta – 3,4 juta	64
	b. 3,5 juta – 4,4 juta	24
	c.> 4,5 juta	12
7.	Lamanya bekerja	
	a. 9 – 13 tahun	25
	b. 14 – 18 tahun	72
	c.> 18 tahun	3
8.	Lamanya menduduki jabatan struktural	
	a. < 4 tahun	
	b. 4 – 8 tahun	38
	c. 9 – 13 tahun	56
		6

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, (2006)

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa 58 orang atau 58% dari keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki (L) dan 42 orang atau 42% berjenis kelamin perempuan (P). Responden yang berumur antara 36 – 45 tahun adalah 51 orang, dan 49 orang responden berumur di atas 45 tahun. Status perkawinan responden diketahui bahwa 4 orang responden berstatus belum kawin, 93 orang responden berstatus kawin, dan 3 responden berstatus duda/janda. Sedangkan responden yang tidak memiliki anak berjumlah 6 orang, 9 orang responden memiliki masing-masing 1 orang anak, 30 responden memiliki masing-masing 2 orang anak, 36 responden memiliki masing-masing 3 orang anak, dan 19 responden memiliki masing-masing lebih dari 3 orang anak.

Tingkat pendidikan S-1 dimiliki oleh 62 orang responden dalam penelitian ini, selebihnya (42 orang) memiliki tingkat pendidikan terakhir S-2. Pendapatan perbulan yang dihasilkan oleh 64 responden adalah berkisar antara 2,5 – 3,4 juta rupiah, 24 responden menghasilkan pendapatan perbulan berkisar antara 3,5 – 4,4 juta rupiah, dan 12 responden menghasilkan lebih dari 4,5 juta rupiah perbulannya.

Aspek-aspek Motivasi dalam Anggaran

Penelitian ini menghasilkan beragam tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan untuk melihat korelasi atau hubungan aspek motivasi dalam penyusunan anggaran dengan efektivitas pelaksanaan program kegiatan pada Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Besarnya tanggapan responden terhadap aspek motivasi dalam penyusunan anggaran tersebut diperlihatkan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Distribusi Frekwensi dan Rata-rata Variabel

No.	Indikator Variabel	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
	Pengakuan atas prestasi											4,23
1	Keahlian/skill	50	50	44	44	6	6	-	-	-	-	4,44
2	Keterlibatan dalam pelaksanaan anggaran	26	26	73	73	1	1	-	-	-	-	4,25
3	Daya upaya yang optimal	43	43	53	53	4	4	-	-	-	-	4,39
4	Implementasi kegiatan	22	22	61	61	16	16	1	1	-	-	4,04
5	Kepuasan dalam pekerjaan	22	22	61	61	15	15	2	2	-	-	4,03
	Tingkat kesulitan dan tantangan											3,98
6	Pencapaian anggaran tanpa kerja keras	36	36	35	35	18	18	11	11	-	-	3,96
7	Pencapaian anggaran tidak realistis	16	16	50	50	23	23	11	11	-	-	3,71
8	Tk Kesulitan dan tantangan	18	18	41	41	34	34	7	7	-	-	3,70
9	Pemahaman dlm pelaksanaan anggaran	48	48	40	40	12	12	-	-	-	-	4,36
10	Pemecahan masalah	28	28	59	59	13	13	-	-	-	-	4,15
	Tingkat kewajaran/keadilan											3,97
11	Uraian tugas yang sesuai dengan kewenangan	25	25	48	48	22	22	5	5	-	-	3,93

12	Imbalan yang sesuai dengan volume pekerjaan	6	6	76	76	18	18	-	-	-	-	3,88
13	Kepuasan akan hasil dan imbalan	6	6	77	77	17	17	-	-	-	-	3,89
14	Imbalan yang sesuai utk bekerja lbh giat	42	42	47	47	10	10	1	1	-	-	4,30
15	Imbalan yang sama wajarnya dibandingkan org lain	3	3	77	77	20	20	-	-	-	-	3,83
	Gaya Kepemimpinan											4,11
16	Kepekaan pimpinan akan kebutuhan bawahan	35	35	55	55	9	9	1	1	-	-	4,24
17	Keterbukaan pimpinan dalam anggaran	39	39	54	54	7	7	-	-	-	-	4,32
18	Kebebasan utk mengambil keputusan	27	27	38	38	35	35	-	-	-	-	3,92
19	Arahan pimpinan	23	23	54	54	23	23	-	-	-	-	4,00
20	Pengawasan pimpinan	21	21	66	66	13	13	-	-	-	-	4,08
	Efektifitas Pelaksanaan Program Kegiatan	SM		M		N		TM		STM		Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
21	Input											3,92
-	Jlh anggaran yang ditetapkan	10	10	80	80	9	9	1	1	-	-	3,99
-	SDM yang tersedia	4	4	76	76	20	20	-	-	-	-	3,84
22	Output											4,22
-	Realisasi Program Kegiatan	23	23	76	76	1	1	-	-	-	-	4,22
23	Hasil											4,04
-	Capaian hasil Program Kegiatan	11	11	82	82	7	7	-	-	-	-	4,04

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, (2006)

Dari hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel diatas, diketahui bahwa rata-rata skor variabel pengakuan atas prestasi (X_1) adalah 4,23; tingkat kesulitan dan tantangan (X_2) adalah 3,98; tingkat kewajaran/keadilan (X_3) adalah 3,96; dan gaya kepemimpinan (X_4) adalah 4,11. Keempat variabel independen diperoleh skor rata-rata di atas skala 3, artinya faktor yang ditanggapi rata-rata di atas netral, cenderung setuju dan sangat setuju. Sedangkan hasil rata-rata skor variabel Y adalah 4,06, juga di atas netral dan cenderung memuaskan.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas butir-butir instrumen dilakukan perhitungan korelasi antara skor butir instrumen dengan menggunakan Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Produk Momen. Untuk kelompok variabel pengakuan atas prestasi dihasilkan output sebagai berikut: variabel-variabel dengan korelasi yang bermakna, artinya variabel-variabel tersebut cukup valid, yaitu keahlian ($r=0,630$), keterlibatan ($r=0,550$), upaya optimal ($r=0,636$), implementasi ($r=0,698$), dan penghargaan ($r=0,603$).

Untuk kelompok variabel tingkat kesulitan dan tantangan diperoleh hasil output sebagai berikut: variabel-variabel tingkat kesulitan dan tantangan juga menunjukkan variabel-variabel dengan korelasi yang bermakna dan valid, yaitu mudah ($r=0,807$), realistis ($r=0,867$), tingkat kesulitan ($r=0,819$), pemahaman ($r=0,566$), dan pemecahan ($r=0,684$).

Untuk kelompok variabel tingkat kewajaran/keadilan diperoleh hasil output sebagai berikut : juga menunjukkan variabel-variabel yang valid, yaitu wewenang ($r=0,686$), imbalan ($r=0,646$), kepuasan ($r=0,625$), giat ($r=0,622$), dan keadilan ($r=0,602$).

Untuk kelompok variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil output sebagai berikut : variabel-variabel gaya kepemimpinan di atas menunjukkan variabel-variabel yang valid, yaitu kepekaan ($r=0,625$), keterbukaan ($r=0,570$), kebebasan ($r=0,618$), arahan ($r=0,653$), dan pengawasan ($r=0,661$).

Dari keseluruhan hasil analisis validitas 20 variabel yang telah diuji menunjukkan bahwa 20 variabel tersebut adalah valid dan selanjutnya dapat diuji reliabilitas untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran variabel tetap konsisten.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 12 dan dengan ketentuan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghozali dalam Suryani; 2001 : 133), sehingga variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel (handal). Untuk mengetahui hasil reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha) Terhadap
Korelasi antara Aspek Motivasi dalam Penyusunan Anggaran dengan
Efektivitas Pelaksanaan Program Kegiatan pada Pemerintah
Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam

Variabel	Keterangan	Rata-rata	Jumlah Variabel	Alpha
X ₁	Pengakuan atas Prestasi	4,230	5	0,605
X ₂	Tingkat Kesulitan dan Tantangan	3,976	5	0,808
X ₃	Tingkat Kewajaran/Keadilan	3,966	5	0,604
X ₄	Gaya Kepemimpinan	4,112	5	0,603

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, (2006)

Berdasarkan analisa reliabilitas dapat diketahui alpha untuk setiap variabel aspek motivasi dalam anggaran, yaitu : variabel Pengakuan atas Prestasi (X₁) memperoleh nilai alpha sebesar 60,5%, variabel Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X₂) memperoleh nilai alpha sebesar 80,8%, variabel Tingkat Kewajaran/Keadilan (X₃) memperoleh nilai alpha sebesar 60,4%, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X₄) memperoleh nilai alpha sebesar 60,3%.

Dengan demikian pengukuran uji reliabilitas terhadap variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* 60%. Hasil pengolahan data untuk pengukuran reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 Reliability Statistic Variable X_1 , Tabel 2 Reliability Statistic Variable X_2 , Tabel 3 Reliability Statistic Variable X_3 , dan Tabel 4 Reliability Statistic Variable X_4 pada Lampiran IV.

Korelasi antara Variabel Dependen dan Variabel Independen

Untuk mengetahui korelasi variabel Pengakuan atas Prestasi (X_1), Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), Gaya Kepemimpinan (X_4) dan efektifitas pelaksanaan program kegiatan di lingkungan Pemerintah Provinsi NAD dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Korelasi Antara Aspek Motivasi dalam Penyusunan Anggaran dengan Efektifitas Pelaksanaan Program Kegiatan pada Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,277	,371		6,132	,000
X1	,044	,072	,067	,613	,541
X2	,110	,044	,275	2,532	,013
X3	,113	,061	,272	2,855	,017
X4	,096	,062	,262	2,553	,024

a Dependent Variable: Y

R	=	0,465
R Square	=	0,12
Adjusted R Square	=	0,183
F	=	6,559
Sig F	=	0,000 ^a

Dari hasil perhitungan tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,277 + 0,044X_1 + 0,110X_2 + 0,113X_3 + 0,096X_4 + e.$$

Persamaan regresi diatas menampilkan konstanta 2,277, artinya bahwa nilai efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemerintah prov. NAD adalah sebesar 2,277 bila Pengakuan atas Prestasi (X_1), Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), serta Gaya Kepemimpinan (X_4) dianggap konstan.

Koefisien regresi Pengakuan atas Prestasi (X_1), Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), serta Gaya Kepemimpinan (X_4), menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap Y. Koefisien korelasi dalam penelitian ini diperoleh nilai

sebesar $(R)=0,465$, menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sebesar 46,5%. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,12, yang berarti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan senilai 12% oleh perubahan-perubahan dalam variabel independen, hal ini mengindikasikan adanya faktor lain sebesar 88% yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemerintahan Provinsi NAD.

Hasil Uji t dan Uji F

Hasil Uji t

Hasil uji t terhadap variabel Pengakuan atas Prestasi (X_1) diperoleh nilai signifikan 0,541 atau lebih besar dari nilai $\alpha=5\%$ dan nilai $t_{hitung}=0,613$ lebih kecil daripada $t_{tabel}=1,694$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya variabel independen Pengakuan atas Prestasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada Pemerintahan Provinsi NAD (Y).

Hasil uji t variabel X_1 memperlihatkan bahwa aparat/pejabat pada lingkup Pemerintahan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam belum memperhatikan prestasi kerja sebagai suatu dorongan atau motivasi dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Padahal di dalam Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 (yang telah disempurnakan dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006) telah dituntut kinerja aparatur yang diperlihatkan dari kinerja pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja yang dikelola oleh pemerintah daerah. Hal ini dapat disebabkan karena anggaran berbasis kinerja tersebut masih relatif baru diterapkan dan masih banyak aparatur yang dalam pelaksanaan anggaran hanya memperhatikan kuantitas anggaran yang dibelanjakan, dan belum memperhatikan prestasi/kinerja yang dihasilkan dari pelaksanaan anggaran tersebut.

Hasil penelitian terhadap variabel Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2) diperoleh nilai signifikan 0,013 atau lebih kecil dari nilai $\alpha=5\%$ dan nilai $t_{hitung}=2,532$ lebih besar daripada $t_{tabel}=1,694$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemprov NAD (Y).

Uji t yang dilakukan untuk variabel Tingkat Kesulitan dan Tantangan memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu, variabel independen tingkat kesulitan dalam anggaran memiliki hubungan terhadap variabel dependen keefektifan pengendalian pelaksanaan anggaran dengan hasil t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} .

Hasil uji t variabel X_2 memperlihatkan bahwa tingkat kesulitan dan tantangan dalam penyusunan anggaran mempengaruhi pelaksanaan anggaran Pemerintah Provinsi NAD. Anggaran yang terlalu mudah dicapai dirasakan kurang realistis dan anggaran yang terlalu sulit juga akan mengurangi motivasi aparat/pejabat untuk merealisasikannya.

Hasil penelitian terhadap variabel Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3) diperoleh nilai signifikan 0,017 atau lebih kecil dari nilai $\alpha=5\%$ dan nilai $t_{hitung}=2,855$ lebih besar daripada $t_{tabel}=1,694$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemprov NAD (Y).

Hasil uji t variabel X_3 memperlihatkan bahwa aparat/pejabat Pemerintahan Provinsi NAD memperhatikan kewajaran/keadilan dalam penyusunan anggaran. Mereka membandingkan usaha yang dilakukan dengan imbalan yang didapatkan, dan juga membandingkan usaha dan imbalan yang diperoleh pihak lain dalam situasi yang serupa.

Artinya dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan, mereka akan memperhatikan apakah anggaran yang akan ditetapkan tersebut wajar untuk dicapai. Kewajaran anggaran juga menyangkut kepercayaan bahwa anggarannya tidak lebih sulit dicapai dibandingkan anggaran yang dikelola unit kerja lain.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, variabel Tingkat Kewajaran/Keadilan memberikan hasil yang berbeda. Pada penelitian terdahulu, menghasilkan t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} , menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki hubungan terhadap keefektifan pengendalian pelaksanaan anggaran. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan variabel dependen yang diteliti maupun perbedaan sampel.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_4) diperoleh nilai signifikan 0,024 atau lebih kecil dari nilai $\alpha=5\%$ dan nilai $t_{hitung}=2,553$ lebih besar daripada $t_{tabel}=1,694$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemprov NAD (Y).

Variabel Gaya Kepemimpinan memberikan hasil uji t yang sama dengan penelitian terdahulu, dimana hasil korelasi menunjukkan angka 0,485 yang berarti memang ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

Hasil Uji F

Hasil uji F diperlihatkan pada tabel Anova berikut :

Tabel 6
Hasil Pengujian Anova
Korelasi antara Aspek Motivasi dalam Penyusunan Anggaran dengan Efektifitas Pelaksanaan Program Kegiatan pada Pemerintah Provinsi NAD

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,294	4	,324	6,559	,000(a)
	Residual	4,687	95	,049		
	Total	5,981	99			

a Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil pengujian Anova diperoleh nilai $F_{hitung}=6,559$ lebih besar daripada $F_{tabel}=2,308$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen Pengakuan Kerja dan Prestasi (X_1), Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), serta Gaya Kepemimpinan (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemprov NAD (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik variabel-variabel penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengakuan Kerja dan Prestasi (X_1), Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), serta Gaya Kepemimpinan (X_4) secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada pemprov NAD (Y).

4. Secara parsial hanya variabel Pengakuan atas Prestasi (X_1) tidak berpengaruh sedangkan variabel Tingkat Kesulitan dan Tantangan (X_2), Tingkat Kewajaran/Keadilan (X_3), dan Gaya Kepemimpinan (X_4) terhadap variabel dependen efektifitas pelaksanaan program kegiatan pada Pemerintah Provinsi NAD (Y).

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah :

1. Dipandang perlu bagi pemerintah daerah untuk memperhatikan aspek-aspek motivasi dalam menjalankan pelaksanaan anggaran, bahwa aspek motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan pelaksanaan anggaran.
2. Bagi aparat pemprov NAD khususnya yang terlibat langsung dalam pelaksanaan penganggaran hendaknya memperhatikan aspek prestasi tersebut. Perlu diperhatikan bahwa bekerja tidak hanya sekedar menjalankan sesuatu yang telah ditetapkan oleh organisasi/lembaga, tetapi bekerja juga merupakan suatu wadah berprestasi untuk dapat melakukan pengembangan diri menjadi individu yang lebih baik. Orang yang berorientasi pada prestasi akan lebih memperhitungkan keberhasilan, bukan materi.
3. Implikasi bagi penelitian selanjutnya untuk dapat memperhatikan faktor demografi dalam penelitiannya agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar, Bahrullah (2002), *Fungsi Manajemen Keuangan Daerah*, Pemeriksa No. 87.
- Deputi Pengawasan Bidang Penyelenggaraan Keuangan Daerah (2005), *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Revisi)*, Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah.
- Fanani, Zaenal, *Analisis Regresi Linier Berganda*, <http://analisisdata.com/main/node/36>, diakses tanggal 13 April 2006.
- _____, *Pengujian Instrumen Kuisisioner*, <http://analisisdata.com/main/node/34>, diakses tanggal 13 April 2006.
- Habib, Basir (1996), *Pengaruh Dimensi Anggaran Terhadap Sikap Manajer Mengenai Anggaran dan Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Anggaran*, Thesis tidak dipublikasikan, Program Pasca Sarjana, Universitas Padjajaran Bandung.
- Halim, Abdul (2002), *Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi Pertama, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Syafri (1996), *Budgeting, Penganggaran, Perencanaan Lengkap*, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Horngren, Charles T, George Foster, Srikant M. Datar (2000), *Cost Accounting, a Managerial Emphasis*, Tenth Edition, Prentice Hall International Inc.
- Karyawan, Lalu (2002), *Sistem Penyusunan Anggaran Belanja Daerah: Sebuah Tinjauan*, dalam Abdul Halim (Ed.) *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah* (hlm. 221-232), UPP-AMP YKPN, Jogjakarta.
- Mulyadi (1993), *Akuntansi Manajemen*, Yogyakarta, STIE-YKPN.
- Munandar, M. (1995), *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE-UGM.

- Pranesti, Gregoria dan Roekhudin (2001), *Analisis Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Penerapan Penganggaran Partisipasi*, <http://www.fe.unibraw.ac.id/tema/Vol-II-1>.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah RI Nomor 105 Tahun 2000, *tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah*.
- _____, Peraturan Pemerintah RI Nomor 24 Tahun 2005, *tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- _____, Peraturan Pemerintah RI Nomor 58 Tahun 2005, *tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- _____, Undang-undang RI Nomor 17 Tahun 2003, *tentang Keuangan Negara*.
- _____, Undang-undang RI Nomor 1 Tahun 2004, *tentang Perbendaharaan Negara*.
- _____, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, *tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Riduwan (2003), *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen P. (1996), *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Phenhallindo, Jakarta.
- Umar, Husein (2001), *Riset Akuntansi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahana Komputer, Tim Penelitian dan Pengembangan (2003), *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 11,5*, Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.