

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI KOTA PAYAKUMBUH

Oleh :

Revi Revika

Pembimbing : Zulbahridar dan Elfi Ilham

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : revi.revika@gmail.com

The Influence Of Human Resource Of Quality, Organizational Commitment, Organizational Communication, And Participation Budgetary With Performance SKPD

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect caused by the variable human resource of quality, organizational commitment, organizational communication, and participation budgetary with performance SKPD. This study uses purposive sampling with 131 samples obtained from the head of SKPD, SKPD secretary and head of SKPD division in Payakumbuh. Data collection techniques in this study is in the form of questionnaires while data analysis techniques is using multiple linear regression processed with SPSS version 16 for Windows. The research proof that 1) human resource of quality has a positively significant effect to performance SKPD where the significant value are $0,035 < 0,05$ and value of $t_{count} > t_{table} 2,137 > 1,97867$. The coefficient of β at variable X_1 has positive value. It is mean that H_1 accepted. 2) Organizational commitment has no effect on the performance of SKPD where significant value $0.604 > 0.05$ and $t_{count} < t_{table} -0.519 < 1.97867$. 3) organizational commitment has a positively significant effect to performane SKPD where the significant value are $0,000 < 0,05$ and value of $t_{count} > t_{table} 5,640 > 1,9786$. The coefficient of β at variable X_1 has positive value. It is mean that H_1 accepted. 4) Participation budget does not affect the performance of SKPD where significant value $0.856 > 0.05$ and $t_{count} < t_{table} -0.181 < 1.97867$.

Keywords: performance SKPD, human resource of quality, organizational commitment, organizational communication, participation budgetary

PENDAHULUAN

Dengan adanya penetapan otonomi daerah yang ditandai dengan disahkannya UU No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah menjadikan daerah harus mandiri dalam pengelolaan keuangannya. Daerah diharapkan semakin mandiri, dengan

mengurangi ketergantungan terhadap pemerintah daerah. Kemandirian

Dengan sistem desentralisasi ini, pengelolaan keuangan kabupaten dan kota sepenuhnya ada di tangan pemerintah daerah. Sebagai salah satu bagian dari perangkat daerah, SKPD dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat banyak.

Sebagai organisasi sektor publik, kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) perlu diukur. Hal ini dikarenakan untuk menilai seberapa baik Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai suatu perangkat daerah dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan dari SKPD tersebut. Kinerja diukur juga berguna untuk perbaikan kinerja pemerintah untuk kedepannya agar fokus pada visi, misi, dan tujuan.

Menurut Mardiasmo (2002), inti dari pengukuran kinerja pada organisasi pemerintahan dikenal dengan 3E's, yaitu ekonomis, efisien, dan efektif. Ketiga indikator ini seharusnya bisa digunakan secara bersama-sama. Berdasarkan salah satu berita online, yaitu Posmetro Padang yang diunduh pada tanggal 9 Februari 2014, DPRD Kota Payakumbuh memberikan rekomendasi terkait konsep strategis serta perbaikan kinerja masing-masing SKPD. Komisi A yang dipimpin Maharnis Zul, merekomendasikan agar kebutuhan anggaran suatu program dan kegiatan dari masing-masing SKPD benar-benar diperhitungkan secara matang. Supaya, anggaran yang dialokasikan ke masing-masing SKPD dapat terserap sesuai kebutuhan. Komisi B menyoroti berbagai kegiatan yang masih terbengkalai, akibat kurang matangnya perencanaan suatu kegiatan.

Kurang matangnya suatu perencanaan yang tercantum dalam berita tersebut dapat menyebabkan terjadinya SiLPA (Sisa Lebih Penggunaan Anggaran) yang menyebabkan tidak terserapnya anggaran sesuai kebutuhan. Tidak terserapnya anggaran yang telah ditetapkan dalam APBD Kota

Payakumbuh tidak akan terjadi apabila perencanaan yang disusun oleh pihak yang bersangkutan dalam menyusun program dilakukan dengan matang dan terencana. Program-program yang terlaksana dalam SKPD dan yang tidak terlaksana akan menentukan baik buruknya kinerja dari SKPD tersebut.

Menurut Warisno (2009) dalam Suci (2013) baiknya kinerja aparatur daerah tergantung kepada faktor kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi. Selain 3 hal tersebut, Mahoney et al (1963) dalam Nur (2011) menyampaikan bahwa partisipasi anggaran sangat erat hubungannya dengan kinerja aparat pemerintah daerah, karena kinerja aparat pemerintah daerah dilihat berdasarkan partisipasi aparat pemerintah dalam menyusun anggaran.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Apabila sumber daya manusia yang tersedia berkompeten di bidangnya, maka kinerja yang diciptakan akan sesuai kebutuhan dan sesuai dengan yang semestinya. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo, 2001 dalam Arisonaldi, 2013).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah komitmen organisasi. Dengan memiliki komitmen rasa tanggung

jawab akan pekerjaan akan dimiliki oleh si karyawan. Karyawan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Sebagai sebuah aparat pemerintah, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melayani masyarakat dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan pimpinan daerah, komitmen organisasi sangat diperlukan, sebab SKPD bertugas dalam pengelolaan keuangan.

Faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah komunikasi organisasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga dengan suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan.

Dalam sebuah organisasi yang bergerak dalam sistem pemerintahan, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sangat memerlukan komunikasi. Sebab jika komunikasi tidak terjalin antar karyawan, anggaran dan laporan keuangan yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan harapan dan memperburuk kinerja SKPD.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam penilaian kinerja SKPD adalah partisipasi anggaran. Pengesahan UU No.30 tahun 2004 membuat daerah harus mandiri dalam membuat anggaran dan mengelola keuangannya. Anggaran akan digunakan sebagai tolok ukur dalam menilai hasil dari kinerja pemerintah. Kinerja yang baik dapat dinilai dengan anggaran yang

terrealisasi dan tidak menghasilkan sisa. Oleh karena itu, partisipasi dari bawah (*bottom up*) dalam proses penganggaran dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Untuk pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Mereka melakukan kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik, Mahmudi, (2007) dalam Suci (2013).

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H₁ : kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap

kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Menurut Mowday, et.al (1979) dalam Arisonaldi (2013) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Jika seorang karyawan memegang prinsip atau komitmen organisasi, maka hal ini akan mendorong kinerja organisasi tersebut.

Teori yang dinyatakan Siagian (2002) dalam Muhammad Rizki (2011) tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desiria (2013) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk merumuskan dan menyusun rencana kerja yang ingin

dicapai oleh SKPD. Dengan adanya komunikasi yang baik seluruh komponen dalam organisasi akan saling berkesinambungan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suranto (2005) dalam Suci (2013) komunikasi yang terjalin dengan baik di dalam instansi maka seluruh komponen dalam SKPD dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu akan meningkatkan produktivitas instansi.

Dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD.

Penelitian yang dilakukan oleh Arisonaldi (2013) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ : komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

4. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Dengan adanya keterlibatan atau partisipasi dalam penyusunan anggaran, akan memacu peningkatan moral dan inisiatif bagi mereka yang mengembangkan ide dan informasi, meningkatkan kekompakan tim yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan, terbentuknya internalisasi kelompok yaitu penyatuan tujuan individu dan organisasi, menghindari

tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan dan manajer menjadi tanggap terhadap masalah-masalah sub unit tertentu, sehingga akan meningkatkan kinerja baik pimpinan maupun subordinat untuk dapat mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan dalam anggaran (Hidayat, 2013).

Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui bersama, maka baik pimpinan maupun bawahan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran, Milani (1975) dalam Hidayat (2013).

Penelitian yang dilakukan Maya (2010) partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₄ : partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di kota Payakumbuh, berdasarkan data yang diperoleh dari asisten administrasi perekonomian, pembangunan, dan kesejahteraan rakyat Permerintah Kota Payakumbuh, total SKPD di Kota Payakumbuh yaitu sebanyak 31 SKPD. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 151 pejabat Satuan Kerja Perangkat Daerah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Purposive sampling digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Sekaran,2009). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepala SKPD, Sekretaris SKPD, dan Kepala Bagian pada 31 SKPD di Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh yang mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap-tiap unit SKPD, dan dapat mempresentasikan kinerja pemerintah Payakumbuh secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan, program kerja dan kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh SKPD Kota Payakumbuh dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diukur menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013). Variabel ini diukur melalui 3 indikator yaitu, ekonomis, efisiensi, dan efektivitas (3E's) dengan 10 pernyataan. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert*.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Dalam penelitian ini, kualitas sumber daya manusia diukur menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian yang

dilakukan oleh Suci (2013). Variabel ini diukur dengan 3 indikator yaitu pendidikan, pelatihan, dan tingkat pengalaman dengan 9 pernyataan. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert*.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan dorongan dari dalam diri individu atau pegawai untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi agar tujuan organisasi tercapai dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013). Variabel ini diukur dengan 3 indikator yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert*.

Komunikasi organisasi adalah komunikasi di dalam organisasi yang dilakukan pimpinan dan karyawan dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam penelitian ini, komunikasi organisasi diukur menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013). Variabel ini diukur dengan 3 indikator yaitu, komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi horizontal. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert*.

Partisipasi Anggaran (*Budget Participation*) menurut Brownell (1982) dalam Rakib et al (2012) yaitu suatu proses yang individu-individu didalamnya terlibat dan mempunyai pengaruh atas

penyusunan target anggaran, yang kinerjanya akan dievaluasi, dan mungkin dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka. Dalam penelitian ini, partisipasi anggaran diukur menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Nivo (2013). Variabel ini diukur dengan 4 indikator, yaitu keikutsertaan dalam penyusunan anggaran, kepuasan dalam penyusunan anggaran, besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir, dan kebutuhan memberikan pendapat. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert*.

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 151 responden. Hingga batas akhir pengembalian, kuesioner yang diterima kembali dan dapat diolah adalah 133 kuesioner. Dalam proses pendistribusian kuesioner, peneliti mengantarkan langsung kuesioner ke SKPD yang terdapat di Kota Payakumbuh. Kuesioner yang tidak kembali terjadi karena adanya beberapa kepala SKPD yang sedang

berada di luar kota dan alasan kesibukan.

Responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 8 orang (6,02%), untuk responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 26 orang (19,55%), responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 55 orang (41,35%), dan responden yang berumur dari 51-60 tahun sebanyak 44 orang (33,08%).

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi yaitu sebanyak 70 orang (52,63%) dibanding responden yang berjenis kelamin perempuan yang hanya berjumlah 63 orang (47,37%).

Untuk responden berdasarkan jenjang pendidikan, didapat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SLTA sebanyak 16 orang (12,03%), untuk responden yang memiliki jenjang pendidikan D1 sejumlah 0 orang (0%), responden yang memiliki jenjang pendidikan D3 sebanyak 9 orang (6,77%), untuk responden yang memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 76 orang (57,14%), dan responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 sebanyak 32 orang (24,06%).

Dilihat dari bidang keahlian responden, responden yang memiliki keahlian di bidang akuntansi sebanyak 13 orang (9,77%), responden yang memiliki keahlian di bidang manajemen sebanyak 19 orang (14,29%), keahlian di bidang teknik sebanyak 6 orang (4,52%), responden yang memiliki keahlian di bidang hukum sebanyak 13 orang (9,77%), dan responden yang memiliki keahlian lain selain yang tersebut diatas sebanyak 82 orang (61,65%).

Untuk responden berdasarkan lamanya menjabat di SKPD terkait,

didapat hasil bahwa responden yang menjabat < 2 tahun sebanyak 43 orang (32,33%), responden yang menjabat selama 2 tahun sebanyak 14 orang (10,52%), responden yang menjabat selama 3 tahun sebanyak 12 orang (9,02%), responden yang menjabat selama 4 tahun sebanyak 6 orang (4,52%), dan responden yang menjabat selama > 5 tahun sebanyak 58 orang (43,61%).

2. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja satuan kerja perangkat daerah	133	27.00	50.00	42.3383	3.99979	15.998
Kualitas sumber daya manusia	133	21.00	45.00	38.6692	3.80534	14.481
Komitmen organisasi	133	18.00	40.00	28.5263	4.72835	22.357
Komunikasi organisasi	133	28.00	70.00	54.8872	9.03583	81.646
Partisipasi anggaran	133	15.00	36.00	27.9549	3.01477	9.089
Valid N (listwise)	133					

Sumber : data diolah 2014

3. Pengujian Kualitas Data

3.1 Uji Validitas Data

Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel, maka butir item dinyatakan valid. R tabel dapat dihitung dengan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Y)	0,738	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,850	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,780	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,939	Reliabel
Partisipasi Anggaran (X4)	0,782	Reliabel

$df = N-2$. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 133, sehingga : $df = N-2$, $133-2 = 131$, $r(0,05;131) = 0,1703$.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan yang disebar melalui kuesioner, 8 item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan 2 item pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid. Untuk variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid. Sedangkan 8 item pernyataan lainnya dinyatakan valid. Variabel komitmen organisasi, hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah berada pada item 3 dengan nilai r hitung 0,278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel komitmen organisasi berada di atas 0,1703 dan dinyatakan valid. Semua item variabel komunikasi organisasi berada di atas 0,1703 yang berarti memenuhi syarat valid. Untuk

variabel partisipasi anggaran terdapat 3 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dan 6 item pernyataan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas Data

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

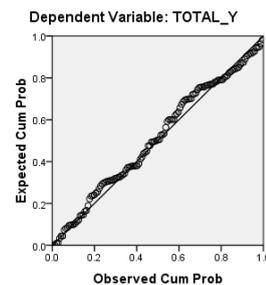
Sumber : data diolah 2014

4. Uji Normalitas

Untuk melihat normalitas rata-rata jawaban responden dengan metode yang lebih handal yaitu melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam, 2013).

Dengan menggunakan normal *P-P Plot* dapat dilihat apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

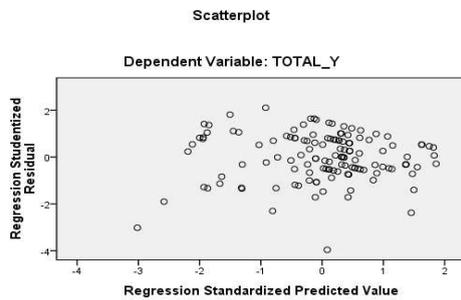
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak terpencar dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Asumsi Klasik
5.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah 2014

Dari grafik diatas, terlihat

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
TOTAL X1	.872	1.147
TOTAL X2	.796	1.256
TOTAL X3	.786	1.272
TOTAL X4	.831	1.203

bah
wa
titik
-
titik
men
yeb
ar
seca
ra
aca
k,

tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

5.2 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Sumber : data diolah 2014

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan begitu juga untuk nilai tolerance > 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas

5.3 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.529 ^a	.280	.258	3.03664	1.911

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah 2014

Hasil uji Durbin Watson menunjukkan angka 1,911. Jika $du < d < (4-du)$, berarti tidak ada autokorelasi positif maupun negatif. Tabel durbin watson menunjukkan nilai du dengan $n = 133$ dan $k = 4$ adalah 1,7791 yang menunjukkan nilai $4 - du$ bernilai 2,2209. Sehingga $1,7791 < 1,911 < 2,2209$ yang artinya tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

6. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	20.836	2.954		
TOTAL_X1	.165	.077	.172	2.137	.035
TOTAL_X2	-.033	.063	-.044	-.519	.604
TOTAL_X3	.186	.033	.477	5.640	.000
TOTAL_X4	-.020	.110	-.015	-.181	.856

a. Dependent Variable:

TOTAL_Y

Sumber : data diolah 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 20,836 + 0,165 X1 - 0,033 X2 + 0,186 - 0,020 X4$$

7. Uji Kesesuaian Model (Goodness Of Fit)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.258	3.03664

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

JOM. FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015

Sumber : data diolah 2014

Dari hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan partisipasi anggaran dapat menerangkan 28% variasi kinerja Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD). Sedangkan sisanya 72% kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 12,448 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan partisipasi anggaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	459.130	4	114.783	12.448	.000 ^a
Residual	1180.313	128	9.221		
Total	1639.444	132			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

b. Dependent Variable:

TOTAL_Y

Sumber : data diolah 2014

8. Uji Hipotesis

8.1 Uji Hipotesis Pertama

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,035 < 0,05$ (signifikan) yang berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) secara signifikan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing SKPD, maka semakin baik pula kinerja SKPD tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Mahmudi (2007) yang dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013) bahwasanya kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik jika dalam organisasi tersebut setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, dan bersemangat, serta memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi.

Dengan baiknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh SKPD, maka kekeliruan dalam membuat laporan keuangan dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah tidak akan terjadi. Sebab, sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi Pemerintah Daerah dapat memahami dan menerapkan logika akuntansi dalam membuat laporan keuangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia

berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

8.2 Uji Hipotesis Kedua

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,604 < 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Dari hasil pengujian hipotesis diatas, ditemukan bukti yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Menurut Mowday, Peter, dan Steers (1982) dalam Zulfirman (2011) beberapa faktor lingkungan yang termasuk ke dalam karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen seseorang adalah :

1. Keterandalan organisasi, yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
2. Perasaan dianggap penting oleh organisasi, yakni sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi.
3. Realisasi terhadap harapan individu, yakni sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
4. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, yakni sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
5. Persepsi terhadap gaji, yakni sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain.
6. Persepsi terhadap perilaku atasan, yakni sejauh mana individu

merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ady (2010) dan Rizki (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

8.3 Uji Hipotesis Ketiga

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,000 < 0,05$ (signifikan) yang berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dari pengujian hipotesis, ditemukan adanya bukti yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan hubungannya bersifat positif. Artinya semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Teori yang dikemukakan Djoko (2011) mengatakan bahwa pada umumnya, organisasi sangat bergantung pada komunikasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi memerlukan proses komunikasi. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suranto (2005) dalam Suci (2013) bahwa dengan komunikasi yang baik maka seluruh komponen dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu untuk meningkatkan produktifitas instansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arisonaldi (2013) dan Suci (2013) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh

terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

8.4 Uji Hipotesis Keempat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,856 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Dari hasil pengujian hipotesis, didapat hasil yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Menurut (Siegel & Marcaroni, 1989 dalam Retno, 2012), masalah yang berkaitan dengan partisipasi anggaran ada 3 hal., yaitu :

1. Adanya kemungkinan pimpinan membentuk *budget slack*
2. *Pseudoparticipation* (partisipasi semu), yakni tampak berpartisipasi tapi dalam kenyataannya tidak, artinya para atasan/bawahan ikut berpartisipasi, tetapi tidak diberi wewenang atau pendapat untuk menentukan atau menetapkan isi anggaran .
3. Status dan pengaruh di dalam organisasi mengurangi efektifitas partisipasi.
4. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti (2008) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh dipengaruhi secara signifikan

positif oleh kualitas sumber daya manusia. Dapat dilihat dari hasil pengujian yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,137 > 1,97867$) dengan nilai signifikansi $0,035$ ($P < 0,05$). Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditolak. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,519 < 1,97867$) dengan nilai signifikansi $0,604$ ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.
3. Hasil pengujian hipotesis keempat diterima. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,640 > 1,97867$) dengan nilai signifikansi $0,000$ ($P < 0,05$). Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dipengaruhi secara signifikan positif oleh komunikasi organisasi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditolak. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,181 < 1,97867$) dengan nilai signifikansi $0,856$ ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tidak dipengaruhi oleh Partisipasi Anggaran. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Saran

Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Hendaknya dalam pengisian kuesioner, peneliti selanjutnya

mendampingi responden agar jawaban yang diberikan bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya, serta pernyataan pada kuesioner bisa terjawab secara keseluruhan dan dapat dinyatakan valid.

2. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan objek penelitian atau instansi pemerintahan lainnya untuk memberikan kontribusi informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, khususnya pemerintah.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden penelitian yang lebih banyak dalam satu instansi, sehingga responden tersebut dapat mewakili instansinya secara umum. Jadi, dapat menghasilkan kualitas jawaban yang lebih baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya untuk memperoleh hasil penelitian mengenai kinerja organisasi yang lebih baik seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.
5. Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh hendaknya dapat menjalin komunikasi yang baik pada saat penyusunan anggaran karena dengan komunikasi yang baik dalam penyusunan anggaran, maka bawahan bisa mengetahui, apa sebenarnya yang diharapkan oleh atasan. Demikian juga sebaliknya atasan akan dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi pada bawahan menyangkut sistem penganggaran. Sehingga hal ini akan memberikan dampak kepada anggaran yang akan dilaksanakan.

6. Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh hendaknya juga dapat memberikan kenyamanan bagi pegawainya, sehingga komitmen yang tertanam dalam diri individu akan semakin tinggi. Diharapkan dengan hal ini kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh menjadi baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisonaldi Sibagariang. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Negri Padang
- Desiria Pranesia Siregar. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau
- Djoko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Erlangga
- Hidayat, Setiadi. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Budget Emphasis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE : Yogyakarta
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset: Yogyakarta
- Muhammad Rizki. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Diponegoro
- Nivo Wulandari. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang
- Nur Endah Wulandari dan Siti Muthmainah. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah : Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Diponegoro
- Rakib Husin, dkk. 2012. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pimpinan Dengan Desentralisasi, *Budget Goal Commitment* Dan *Job-Relevant Infortamtian* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Brawijaya
- Retno Indriyani. 2012. *Aspek Perilaku Manusia Dalam*

- Penyusunan Anggaran Partisipatif. <http://enokindy.blogspot.com/2012/01/aspek-perilaku-manusia-dalam-penyusunan.html>. 7 Desember 2014
- Sekaran Uma. 2009. *Research Methods For Business*. Terjemahan Kwan Mon Yon. Edisi 4. Salemba Empat : Jakarta
- Suci, Derma Juita. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Zulfirman Siagian. 2011. Hubungan Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen Karyawan terhadap Organisasi. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah http://posmetropadang.com/index.php?option=com_content&task=view&id=7230&Itemid=31