

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYUSUNAN ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH BERBASIS KINERJA DI KABUPATEN YAHUKIMO

Marseni Rupang¹⁾
Elitha Bharanti²⁾

- ¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura
²⁾ Dosen Manajemen, Universitas Cenderawasih

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Dengan berlakunya undang-undang tersebut di atas membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah, pemerintah harus berupaya untuk mewujudkan keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumberdaya yang cukup, penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja secara simultan dan parsial. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Yahukimo yang berjumlah 26 unit dan Kepala SKPD serta Kasubag Perencanaan masing-masing SKPD menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 70 orang. Untuk menguji hipotesis pengaruh faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumberdaya yang cukup, penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja secara simultan dan parsial digunakan Uji F dan Uji t dengan metode analisis regresi linear berganda melalui SPSS 20,0. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumberdaya yang cukup, penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Secara parsial faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi dan sanksi (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja.

Kata Kunci : Komitmen, penyempurnaan, sumberdaya, penghargaan, sanksi.

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Dengan berlakunya undang-undang tersebut di atas membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Hal tersebut dapat dipenuhi dengan menyusun rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah (RKA-SKPD) seperti yang disebut dalam Undang-Undang Nomor 58 Tahun 2005 tentang Keuangan Negara pasal 19 (1) dan (2) yaitu, 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 (ABK).

Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan. Manfaat tersebut didiskripsikan pada seperangkat tujuan dan dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kerja. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Suprasto (2006) bahwa “....Anggaran berbasis kinerja juga mengisyaratkan penggunaan dana yang tersedia dengan seoptimal mungkin untuk menghasilkan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang maksimal bagi masyarakat”.

Sejalan dengan penelitian oleh Hotman Atiek (2005) di Lampung tentang hubungan peranan Bappeda dalam melaksanakan perencanaan sesuai anggaran berbasis kinerja dengan pemahaman sumber daya manusia mengenai anggaran berbasis kinerja dan hubungan penerapan anggaran berbasis kinerja dengan arah

kebijakan umum pemerintah kabupaten. Hasil penelitian Hotman Atiek menyebutkan terdapat hubungan antara sumber daya manusia masih sedikit yang mengerti dan memahami anggaran berbasis kinerja berpengaruh dalam pelaksanaan perencanaan dan terdapat penyimpangan program yang dilaksanakan dari arah kebijakan umum dengan dengan belum diterapkan anggaran berbasis kinerja.

Hasil Penelitian Iman T Raharto (2008) di Makassar dengan judul: Anggaran Berbasis Kinerja (Pelaksanaan, Masalah dan Solusi di Indonesia) memperlihatkan adanya hubungan antara keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran/output dengan penerapan anggaran berbasis kinerja.

Pengelolaan keuangan daerah, dalam aspek operasionalnya tetap mengacu kebijakan yang dikeluarkan oleh Departemen Dalam Negeri. Hal tersebut memang telah diamanatkan dalam Permendagri No. 59 Tahun 2007 pasal 129 dan 130 yang menyatakan bahwa pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah kepada pemerintah daerah dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri. Pembinaan tersebut meliputi pemberian pedoman, bimbingan, supervise, konsultasi, pendidikan, pelatihan, serta penelitian dan pengembangan.

Kegiatan perencanaan dan penganggaran yang melibatkan seluruh unsur pelaksana yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), mulai dari penentuan program dan kegiatan, klasifikasi belanja, penentuan standar biaya, penentuan indikator kinerja dan target kinerja, sampai dengan jumlah anggaran yang harus disediakan, memerlukan perhatian yang serius bagi pemimpin satuan kerja perangkat daerah beserta pelaksana program dan kegiatan. Dokumen anggaran harus mampu menyajikan informasi yang jelas tentang tujuan, sasaran, serta korelasi antara besaran anggaran dengan manfaat dan hasil yang ingin dicapai dari satu kegiatan yang dianggarkan.

Undang-Undang Nomor 58 Tahun 2005 tentang Keuangan Negara pasal 19 menetapkan bahwa APBD disusun berdasarkan pendekatan prestasi kerja yang akan dicapai. Mengacu pada Permendagri No. 59 Tahun 2007 pasal 7 ayat 1 dan 2, penganggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Menurut Bastian (2006), *performance budgeting* (anggaran yang berorientasi pada kinerja) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategi organisasi. *Performance budgeting* mengalokasikan sumberdaya pada program bukan pada unit organisasi semata dan

memakai "*output measurement*" sebagai indikator kinerja organisasi.

Dalam buku Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tahun 2010 dinyatakan: tuntutan pentingnya pelaksanaan penyusunan anggaran berbasis kinerja, ternyata membawa konsekuensi yang harus disiapkan beberapa faktor keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi
2. Focus penyempurnaan administrasi secara terus menerus
3. Sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu dan orang).
4. Penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang jelas.
5. Keinginan yang kuat untuk berhasil.

Steers (1980) dalam Sopiah (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Wierner (1982) dalam Sumarno (2005) menyebutkan komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri dkk.,1996; McClurg, 1999; Chong dkk, 2002) dalam Kunwaviyah (2010). Menurut Randal (1990) dalam Sardjito (2007) komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Mowday (1979) dalam Suhartono (2007) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Menurut Solihin (2011), untuk mendapatkan dukungan yang optimal bagi implementasinya proses penyusunan dokumen Renstra SKPD perlu membangun komitmen dan kesepakatan dari semua stakeholder untuk mencapai tujuan SKPD melalui proses yang transparan, demokratis dan akuntabel.

Menurut Been Lee (1970) dalam Alfatih (2004) tujuan penyempurnaan administrasi adalah untuk meningkatkan keteraturan, menyempurnakan metode, serta meningkatkan *working performance*. Wallis (1989) dalam Rakhmat (2005) mengatakan bahwa penyempurnaan administrasi meliputi tiga aspek, yaitu suatu perubahan harus merupakan perbaikan dari keadaan sebelumnya, perbaikan diperoleh dengan upaya yang disengaja dan bukan terjadi secara kebetulan, serta bersifat jangka panjang dan tidak sementara. Menurut Bastian (2006), penyusunan anggaran berbasis kinerja membutuhkan suatu sistem administrasi publik

yang telah ditata dengan baik, konsisten dan terstruktur sehingga kinerja anggaran dapat dicapai berdasarkan ukuran-ukuran yang telah ditetapkan. Menurut Tjokroamidjojo (1985) dalam Sinaga (2008) menyebutkan bahwa reformasi administrasi perlu ditujukan pada penyempurnaan administrasi untuk mendukung pembangunan daerah.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan memberikan rekomendasi penelitian Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, penghargaan dan sanksi (Sitompul, Mhd Syahman, 2003), (Kartika, Wisdya, 2008). Dalam penelitian ini dikembangkan penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu komitmen seluruh komponen organisasi dalam hal ini seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Yahukimo dalam menyusun anggaran berbasis kinerja serta penyempurnaan sistem administrasi. Sehingga terdapat lima variabel yang digunakan yaitu Variabel Komitmen seluruh organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya yang Cukup, Penghargaan (X4) dan Sanksi (X5) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang berbasis kinerja (Y).

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti menggunakan faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya yang cukup, penghargaan dan sanksi, sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang berbasis kinerja. Sehingga pada penelitian ini dibuat sebuah judul : **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Di Kabupaten Yahukimo”**.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, dan sanksi secara simultan berpengaruh terhadap anggaran pendapatan belanja daerah berbasis kinerja (APBD)?
2. Apakah komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya, penghargaan, dan sanksi berpengaruh secara parsial terhadap penyusunan anggaran pendapatan belanja daerah berbasis kinerja (APBD)?

LANDASAN TEORI

Pengertian Komitmen

Istilah “komitmen” telah digunakan untuk menjabarkan fenomena yang begitu beragam seperti kesediaan para pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan kesetiaan mereka pada sistem-sistem sosial, suatu kesadaran atas tidak mungkinnya memilih suatu identitas sosial yang berbeda atau menolak suatu pengharapan tertentu, di bawah paksaan hukuman atau suatu keterikatan

kecintaan pada suatu organisasi yang terpisah dari nilai yang murni instrumental dari hubungan tersebut.

Sekalipun dengan sangat beragamnya arti dan ketidakjelasan yang tampak dari konsep komitmen organisasional, telah dinyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu pengukuran yang lebih baik atas perilaku manusia dalam organisasi dibanding sejumlah pengukuran terkait lainnya termasuk penghargaan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan.

Crewson (2009) menyajikan suatu definisi yang lengkap dan total atas komitmen organisasional yang mencakup “identifikasi individual dengan dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu”. Dia juga meringkas bahwa komitmen organisasional “telah dioperasionisasikan sebagai kombinasi atas tiga faktor yang berlainan: keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, kegairahan untuk bekerja keras demi organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi”.

Blau dan Boal dalam Wong, *et al.*, (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu tahap psikologis dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuan dan niat-niatnya untuk mempertahankan keanggotaan dengan organisasi. Pada kenyataannya, ada sejumlah definisi atas komitmen organisasi yang berbeda-beda, tetapi beragam definisi dan pengukuran ini berbagi tema umum yaitu bahwa komitmen organisasi seharusnya dipertimbangkan sebagai suatu hubungan antara individu dan organisasi

Konsep komitmen organisasi mengacu pada sifat hubungan dari anggota organisasi dengan sistem sebagai suatu keseluruhan (Zeffane, 1994). Porter, *et al.*, sebagaimana dikutip oleh Lemons dan Jones (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi mengacu pada kekuatan identifikasi karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Selanjutnya menurut Porter, *et al.*, (dalam Rashid, *et al.*, 2003; Lemons dan Jones, 2001; Elizur dan Koslowsky, 2001; Benkhoff, 1997; Boyle, 1997; Maxwell dan Steele, 2003; Zeffane, 1994) serta Monday, *et al.* (dalam Chow, 1994) komitmen dapat dikarakteristikkan berdasarkan tiga faktor yaitu: (1) penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan untuk menggunakan upaya untuk kepentingan organisasi, dan (3) keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Ketiga komponen komitmen dipertimbangkan menjadi keadaan psikologis yang mana karyawan mengalami tingkat yang berbeda. Masing-masing individu diasumsikan mengalami komponen komitmen dalam berbagai kekuatan. Penelitian berikutnya menyarankan bahwa komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) terdiri atas dua dimensi yang saling berhubungan,

yaitu pengorbanan pribadi dan kehilangan alternatif ketenagakerjaan yang dirasakan (Stallworth, 2003). Keduanya meningkatkan biaya yang dikaitkan dengan biaya meninggalkan pekerjaan.

Penyempurnaan Sistem Administrasi

Secara ontologi ilmu administrasi berkembang ke paradigma lanjut, setelah muncul aliran pemikiran yang mengembangkan prinsip-prinsip administrasi (negara) secara universal, seperti prinsip pembagian kegiatan, pembagian kerja dan adanya sistem kerja. Aliran inilah yang disebut aliran manajemen dalam administrasi (negara). Manajemen di sini tidak dimaksudkan bahwa administrasi lebih luas dari manajemen, tetapi memikirkan, dan memahami administrasi (negara) sebagai proses manajemen (pemerintahan). Pemikiran ini pula yang melahirkan pemikiran tentang fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatan administrasi (pemerintahan), seperti fungsi perencanaan dan fungsi pengawasan yang untuk selanjutnya muncullah berbagai akronim-akronim, seperti POSDCORB oleh Gullick dalam Waldo, singkatan dari: *P (Planning)*; *O (Organizing)*; *S (Staffing)*; *D (Directing)*; *CO (Coordinating)*; *R (Reporting)*; dan *B (Budgeting)* sebagai akibat dari perkembangan pemikiran dalam paradigma ini.

Melalui pendekatan fungsi, keteraturan sebagai esensi dalam kerja sama yang disebut administrasi tampak dalam hubungan kerja sama yang terbentuk berdasarkan pengelompokan kegiatan ke dalam berbagai fungsi yang masing-masingnya berinteraksi secara fungsional sebagaimana hubungan fungsi keuangan dengan fungsi pemasaran. Dalam konteks ini fungsi keuangan secara fungsional akan menerima hasil penjualan barang dan jasa yang dipasarkan, sebaliknya Melalui pendekatan sistem, keteraturan yang menjadi esensi administrasi tampak pula dalam keterlibatan seluruh unsur atau subsistem secara teratur dari akibat suatu sistem yang diperlakukan oleh organisasi. Konkretnya, keteraturan dapat dipahami melalui pengungkapan suatu contoh sebagai berikut: Ketika suatu perusahaan atau suatu organisasi memperkenalkan sistem penjualan sesuatu produk, yang tampak adalah kegiatan bagian promosi dan bagian penjualan. Namun demikian, bagian ini tidak pernah menyatakan bahwa sistem yang diperkenalkan adalah sistem dari bagian promosi atau penjualan, tetapi selalu yang dinyatakan bahwa sistem yang diperkenalkan adalah sistem dari perusahaan atau organisasi secara utuh dan keseluruhan. Hal ini berarti bahwa seluruh bagian-bagian yang ada dalam organisasi bertanggung jawab atas sistem yang diperkenalkan. Ini artinya bahwa seluruh dari sub-sub sistem dalam satu kesatuan sistem adalah suatu keteraturan kerja sama administrasi yang ditampakkan melalui

organisasi. Jika terjadi tindakan yang dilakukan oleh salah satu bagian dengan tidak mengindahkan bagian lain, akan terjadi kerapuhan sistem yang ditegakkan oleh organisasi. Keangkuhan salah satu bagian misalnya dari bagian lainnya akan menyebabkan kerja sama dalam satu kesatuan sistem tidak tercipta, sehingga ketidakteraturan terjadi dalam organisasi. Dalam kondisi demikian, kekacauan sistem akan terus berlangsung.

Melalui pendekatan organisasi dan manajemen, keteraturan sebagai esensi administrasi dapat dilihat pada perilaku individu dalam organisasi yang membentuk struktur organisasi dalam mengarahkan proses kegiatan yang akan berlangsung demi pencapaian tujuan secara bersama.

Sumber Daya

Sardjito (2007) menjelaskan bahwa pengertian sumber daya dibagi menjadi dua pengertian pokok antara lain, Pertama adalah Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan kinerja dan hasilnya. Selanjutnya yang kedua pengertian dari kemampuan (*abilities*) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemahiran (*skill*) biasanya diartikan kemampuan dalam menangani suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan tenaga fisiknya tetapi ada juga yang berpendapat bahwa kemampuan dan kemahiran itu sama saja artinya. Misalnya yang disebut *management skill*, biasanya tidak menggunakan tenaga fisik melainkan mentalnya. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang dan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

As'ad (2000:156) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai "karakteristik individual seperti intelegensi, keterampilan tangan (*manual skill*), *traits*, yang semuanya merupakan kekuatan potensial yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu dan sifatnya relatif stabil".

Pendapat lain dari Robbins (2001:46) mendefinisikan kemampuan pegawai sebagai "kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan".

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara umum merujuk pada kekuatan potensial untuk melakukan aktivitas tertentu, dan bersifat stabil (bertahan dalam diri seseorang), yang dapat dilihat dari intelegensi, bakat, dan pengetahuan.

Kedua adalah Pembagian Tugas, Pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang

mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi (Zonakoe 2011).

Dengan adanya pembagian tugas dapat menjadikan orang bertambah terampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja.

Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan keefisienan kerjanya.

Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Penghargaan

Locke (2001) memberikan definisi komprehensif mengenai penghargaan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penghargaan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Ada tiga dimensi penting dari penghargaan kerja. *Pertama*, penghargaan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. *Kedua*, penghargaan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (outcome) memenuhi harapan. *Ketiga*, penghargaan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Locke juga menyatakan bahwa penghargaan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang orang inginkan dari pekerjaannya dan apa yang dia harapkan benar-benar tersedia (Lawler III, 1973; Luthans 2002). pengukuran penghargaan atau ketidakpuasan kerja.

Baron dan Greenberg (1990) juga berpendapat bahwa penghargaan kerja melibatkan sikap positif dan negatif individu terhadap pekerjaannya. menurut Robbins (2003), penghargaan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan penghargaan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud adalah penghargaan kerja mereka. Suatu hal yang juga melekat pada konsep ini adalah, bahwa suatu pekerjaan agar dapat

dilaksanakan dengan baik oleh para individu yang terlibat didalamnya, juga membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup dengan lingkungan kerja yang ideal, jaminan keselamatan dan keamanan kerja, gaji yang memadai, pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya.

Belakangan ini banyak sekali studi tentang penghargaan kerja yang dilakukan. Pada dasarnya banyak penelitian tadi ingin menekankan tentang pentingnya penghargaan kerja. Karena penghargaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu disadari bahwa organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya salah satunya karena organisasi tersebut mampu memenuhi penghargaan kerja karyawannya (Dharma dan Akib, 2005). Hasil kajian dari banyak penelitian juga menunjukkan adanya keyakinan yang kuat, bahwa karyawan yang bahagia atau memiliki penghargaan kerja adalah karyawan yang produktif (Lawler III, 1973; Staw, 1991). Dengan kata lain karyawan yang produktif adalah mereka yang berkinerja tinggi. Bisa dikatakan, bahwa karyawan yang memiliki penghargaan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Sanksi

Sanksi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Ukuran Sanksi kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2006) adalah:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan.

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006) menyatakan bahwa :

“Sanksi adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sanksi merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa Sanksi adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sementara Sinungan (2003) mendefinisikan Sanksi sebagai: “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.

Fathoni (2006) mengartikan Sanksi sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Sanksi diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Pengertian Kinerja

Handoko (2012) memberikan definisi Kinerja sebagai kemampuan yang dapat diukur dengan sebuah aktivitas entah pengukuran secara fisik maupun non fisik. Menurut Simamora (2001), mengemukakan kinerja adalah Proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan tugas individu. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan dengan moral atau etika.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dan organisasi yang mana bila kinerja aparatnya baik maka dengan sendirinya kinerja lembaga tersebut baik pula.

Pengukuran kinerja adalah suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektifitas tugas-tugas pemerintah serta pencapaian sasaran. Sistem pengukuran kinerja merupakan ukuran tentang apa yang dianggap penting oleh suatu organisasi dan seberapa baik kinerjanya, karena sistem pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan suatu organisasi pada arah yang positif, maka sistem yang buruk tentu saja dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh. Kelemahan pengukuran merupakan hambatan utama terhadap kemajuan penyusunan anggaran kinerja didasarkan atas dibangunnya ukuran-ukuran kinerja.

Ada 10 (sepuluh) langkah dasar yang perlu diikuti Pemerintah Daerah dalam membangun sistem pengukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Memperkirakan kesiapan organisasi.
- b. Merumuskan tujuan.
- c. Menyiapkan pernyataan kebijakan.
- d. Mengembangkan langkah rencana kerja.
- e. Memulai langkah dan orientasi.
- f. Memilih bidang pelayanan yang akan diukur.
- g. Merumuskan misi, tujuan dan sasaran.
- h. Mengenali pengukuran.
- i. Membuat sistem pengumpulan data, analisa dan pelaporan.
- j. Pemantauan dan evaluasi.

Apapun yang dapat diukur dan dapat dilakukan, maka kita harus mampu mengatur apa yang kita ukur, jika kita tidak dapat mengukurnya maka kita tidak dapat mengawasi, mengatur atau bahkan memperbaikinya. Ungkapan tersebut merupakan aksioma yang dikenal dari ilmu manajemen yang menjelaskan pentingnya pengukuran kinerja.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Sugiyono (2000:68), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang terlibat dalam penyusunan Anggaran dan Belanja pada dua puluh enam Satuan Kerja Perangkat Daerah, dengan jumlah responden sebanyak 70 (tujuh puluh) orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili dan mencerminkan secara keseluruhan populasi yang akan diteliti.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto Suharsimi (1991:52), yaitu apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya. Sesuai dengan pendapat diatas, maka penulis mengambil seluruh populasi sebanyak 70 (tujuh puluh) orang responden sebagai sampel.

PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*).

Menurut Sugiyono (2004) “analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk keabsahan hasil analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument pengamatan, uji normalitas data dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan software SPSS.

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \dots$$

Keterangan :

Y = APBD berbasis Kinerja
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = koefisien regresi
X₁ =Komitmen dari seluruh organisasi

X₂ = Penyempurnaan Sistem
 Informasi
 X₃ = Sumber Daya yang Cukup
 X₄ = Penghargaan (reward) yang
 jelas
 X₅ = Sanksi (punishment) yang tegas
 e = Error term

Uji Validitas dan Realibilitas Penelitian
 Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Penelitian:
 Komitmen Seluruh Organisasi (X1),
 Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber
 Daya Yang Cukup (X3), Penghargaan (X4), Sanksi
 (X5) dan Penyusunan Pendapatan dan Belanja
 Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo
 (Y)

No.	Uji Validitas			Reabilitas
	Nilai r	Sig	Keterangan	Cronbach's Alpha
Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (Y)				0,781 (Reliable)
Y1.1	0,620	0,000	Valid	
Y1.2	0,747	0,000	Valid	
Y1.3	0,549	0,000	Valid	
Y1.4	0,801	0,000	Valid	
Y1.5	0,609	0,000	Valid	
Y1.6	0,689	0,000	Valid	
Y1.7	0,650	0,000	Valid	
Komitmen Seluruh Organisasi (X1)				0,747 (Reliable)
X1.1	0,495	0,000	Valid	
X1,2	0,860	0,000	Valid	
X1.3	0,852	0,008	Valid	
X1,4	0,555	0,000	Valid	
X1.5	0,502	0,000	Valid	
X1.6	0,628			
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)				0,861(Reliable)
X2.1	0,445	0,005	Valid	
X2.2	0,600	0,000	Valid	
X2.3	0,739	0,000	Valid	
X2.4	0,633	0,000	Valid	
X2.5	0,582	0,000	Valid	
X2.6	0,530	0,000	Valid	
X2.7	0,674	0,000	Valid	
X2.8	0,296	0,000	Valid	
X2.9	0,354	0,000	Valid	
X2.10	0,699	0,000	Valid	
X2.11	0,445	0,000	Valid	
X2.12	0,600	0,000	Valid	
X2.13	0,739	0,000	Valid	
X2.14	0,633	0,000	Valid	
X2.15	0,582	0,000	Valid	
X2.16	0,530	0,000	Valid	
Sumber Daya Yang Cukup (X3)				0,806 (Reliable)
X3.1	0,789	0,000	Valid	
X3.2	0,399	0,000	Valid	
X3.3	0,363	0,000	Valid	
X3.4	0,728	0,000	Valid	
X3.5	0,425	0,000	Valid	
X3.6	0,516	0,000	Valid	
X3.7	0,723	0,000	Valid	
X3.8	0,575	0,000	Valid	
X3.9	0,573	0,000	Valid	
X3.10	0,465	0,000	Valid	
X3.11	0,789	0,000	Valid	
Penghargaan (X4)				

X4.1	0,432	0,000	Valid	0,663 (Reliable)
X4.2	0,518	0,000	Valid	
X4.3	0,843	0,000	Valid	
X4.4	0,591	0,000	Valid	
X4.5	0,590	0,000	Valid	
X4.6	0,663	0,000	Valid	
Sangksi (X5)				0,792 (Reliable)
X5.1	0,679	0,000	Valid	
X5.2	0,682	0,000	Valid	
X5.3	0,523	0,000	Valid	
X5.4	0,882	0,000	Valid	
X5.5	0,882	0,000	Valid	

Sumber: Data Olahan Peneliti

Hasil analisis validitas dan reabilitas terhadap Faktor Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo (Y), Komitmen Seluruh Organisasi (X₁), Penyempurnaan Sistem Administrasi, (X₂), Sumber Daya Yang Cukup (X₃), Penghargaan (X₄), Sanksi (X₅), semua Faktor menunjukan bahwa nilai r untuk indikator-indikator pernyataan dari masing-masing indikator Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo, indikator Komitmen Organisasi, indikator Penyempurnaan, indikator Sumber Daya, Penghargaan dan Sanksi, dari tabel diatas nilai r validitas menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 (>0,3) sehingga seluruh indikator dinyatakan valid, dan Nilai Realibilitas ditunjukkan pada nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing Faktor, dari tabel diatas ditunjukkan nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (>0,6). Hasil uji validitas dan reabilitas tersebut menunjukkan bahwa intrusmen penelitian untuk ke lima faktor dalam penelitian ini adalah *valid dan reliable*, maka dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesa

a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Faktor-Faktor secara bersama-sama (simultan) terhadap faktor dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel atau probabilitas nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau 0,05.

Uji Simultan (F)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	2.422			
Motivasi Seluruh Komponen Organisasi (X ₁)	0.881	8.935	0.000	Signifikan
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X ₂)	0.407	6.074	0.072	Signifikan
Sumber Daya (X ₃)	0.614	6.413	0.045	Signifikan
Penghargaan (X ₄)	0.778	5.939	0.060	Signifikan
Sanksi (X ₅)	0.104	4.605	0.736	Signifikan
R	= 0.790			
R Square	= 0.625			
F hitung	= 27.062			
F tabel	= 2.504			
Sign. F	= 0.000			
	= 0.05			

Sumber data : Data diolah.

Keterangan : Jumlah data (observasi) = 70

Variabel dependen pada regresi ini adalah Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja (Y), sedangkan variabel independennya adalah Komitmen Seluruh Organsiasi (X₁), Penyempurnaan Sistem Adminitrasi (X₂), Sumber Daya (X₃), Penghargaan (X₄) dan Sanksi (X₅), dan Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas

$$\text{adalah : } Y = 0,881.X_1 + 0.407.X_2 + 0,614.X_3 + 0.778.X_4 + 0.104.X_5 + 2.422$$

Persamaan tersebut di atas menunjukkan bahwa angka yang signifikan pada Faktor Komitmen Seluruh Organisasi (X₁), Penyempurnaan system administrasi (X₂), sumber daya (X₃), Penghargaan (X₄) dan Sanksi (X₅). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $b_0 = 2.422$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel penyusunan Faktor Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan system administrasi (X_2), sumber daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5) ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = 0$), maka Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo sebesar 27.062. Dalam arti bahwa Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo meningkat sebesar 27.062 sebelum atau tanpa adanya faktor Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan system administrasi (X_2), sumber daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5), ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = 0$).

2. $b_1 = 0.881$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap faktor komitmen Seluruh Organisasi meningkat 1 kali, maka Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo akan meningkat sebesar 0.881 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo dibutuhkan faktor komitmen seluruh organisasi sebesar 0.881, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap X_2, X_3 , dan $X_4 = 0$ atau *ceteris paribus*.

3. $b_2 = 0.407$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap faktor penyempurnaan system administrasi meningkat 1 kali, maka Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo akan meningkat sebesar 0.407 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan v Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo dibutuhkan variabel Komitmen seluruh organisasi sebesar 0.407,

dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap X_1, X_3 , dan $X_4 = 0$ atau *ceteris paribus*.

4. $b_3 = 0.614$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap faktor sumber daya meningkat 1 kali, maka Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo akan meningkat sebesar 0.614 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo dibutuhkan variabel sumberdaya sebesar 0.614, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap $X_1, X_2, X_4 = 0$ atau *ceteris paribus*.

5. $b_4 = 0.778$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel penghargaan meningkat 1 kali, maka Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo akan meningkat sebesar 0.002 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo dibutuhkan variabel penghargaan sebesar 0.778, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap $X_1, X_2, X_3, = 0$ atau *ceteris paribus*.

6. $b_5 = 0.104$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap faktor sanksi meningkat 1 kali, maka Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo akan meningkat sebesar 0.104 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Yahukimo dibutuhkan variabel penghargaan sebesar 0.104, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap $X_1, X_2, X_3, = 0$ atau *ceteris paribus*.

Tabel 5.13.
 Pengujian Hipotesis (Simultan)

	Hipotesis (H_0)	Nilai	Status
1 ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Variabel penyusunan anggaran, pengeluaran anggaran, penggunaan anggaran dan pengawasan terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Yahukimo	$F = 27.062$ $\text{Sig } F = 0.000$ $F_{\text{tabel}} = 2.504$	H_0 Diterima

Berdasarkan tabel 5.13 tersebut di atas menunjukkan bahwa faktor Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5), secara simultan berpengaruh terhadap penyusunan APBD Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo. Pada pengujian ini H_0 diterima dengan ditunjukkan dengan besarnya

F_{hitung} sebesar 27.062. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} ($27.0062 > 2.504$).

Sesuai hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kelima variabel secara keseluruhan secara bersama-sama menghasilkan pengaruh yang cukup kuat terhadap penyusunan APBD Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo. Dengan demikian seluruh Satuan Kerja dan Perangkat Daerah di Kabupaten Yahukimo dalam

menyiapkan penyusunan anggaran APBD Berbasis Kinerja di masing-masing bagian yang nantinya akan dijadikan sebagai APBD Kabupaten Yahukimo memperhatikan kepentingan keliang variabel.

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik menunjukkan bahwa Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5), secara simultan berpengaruh terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo, maka selanjutnya akan dilakukan analisis Deskriptif. Analisis deskriptif ini bukanlah merupakan kajian yang berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian integral dari analisis sebelumnya yang menggunakan pendekatan statistik. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan bahwa apakah hasil uji hipotesis pada analisis kuantitatif (uji statistik) dapat ditunjukkan pada analisis deskriptif. Untuk memperoleh jawaban

pernyataan tersebut di atas, maka digunakan metode *fenomenologi*. Metode ini digunakan dengan cara melakukan pengamatan terhadap partisipan (aparatur dinas pendidikan kabupaten yahukimo yang berkompeten dengan anggaran) yaitu dengan wawancara intensif (agar mampu menyibak orientasi subjek atau dunia kehidupannya), memahami keadaan sosialnya, dan terakhir peneliti akan melakukan interpretasi terhadap makna yang didapat dari aktivitas tersebut.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh Faktor-faktor independent secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap faktor dependen dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel atau probabilitas nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05. Hasil uji t dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut.

Unit t (Parsial)
Pengujian Hipotesis (Partial)

	Hipotesis Alternative (H_a)	Nilai	Status
1.	Faktor Komitmen Seluruh Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja di Kabupaten Yahukimo.	$t = 8.935^*$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.293$	H_a Diterima
2.	Faktor Penyempurnaan system administrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja di Kabupaten Yahukimo..	$t = 6.074^*$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.293$	H_a Diterima
3.	Faktor Sumberdaya berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja di Kabupaten Yahukimo.	$t = 6.413^*$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.293$	H_a Diterima
4.	Faktor Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja di Kabupaten Yahukimo.	$t = 5.939$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.293$	H_a Diterima
5	Faktor Sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja di Kabupaten Yahukimo.	$t = 4.605$ $Sig\ t = 0.000$ $t_{tabel} = 1.293$	H_a Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan, maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Hasil dari pengujian tersebut sebagaimana ditunjukkan dalam tabel diatas yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t_{table} pada signifikansi atau taraf nyata 0,05 (derajat kepercayaan 95%) dua sisi.

a. Faktor Komitmen Seluruh Organisasi

Faktor Komitmen Seluruh Organisasi memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 8.935. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} ($8.935 > 1.293$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_a .1 diterima. Hasil ini

memperlihatkan bahwa faktor Komitmen Seluruh Organisasi berpengaruh secara *signifikan* terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo.

b. Faktor Penyempurnaan Sistem Administrasi

Faktor Penyempurnaan Sistem Administrasi memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 6.074. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} ($6.074 > 1.293$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_a .2 Diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa faktor penyempurnaan system administrasi berpengaruh secara *signifikan* terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo.

c. Faktor Sumber Daya

Variabel penggunaan anggaran memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 6.413. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (6.413 > 1.293). Dengan demikian pengujian menunjukkan $H_{a.3}$ Diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa faktor sumber daya berpengaruh secara *signifikan* terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo.

d. Faktor Penghargaan.

Faktor Penghargaan memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 5.939. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (5.939 < 1.293). Dengan demikian pengujian menunjukkan $H_{a.4}$ diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa faktor penghargaan berpengaruh secara *signifikan* terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo.

e. Faktor Sanksi

Faktor Sanksi memiliki nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4.605. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (4.605 < 1.293). Dengan demikian pengujian menunjukkan $H_{1.5}$ diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa faktor sanksi berpengaruh secara *signifikan* terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo.

Pada hasil analisis uji regresi pada Lampiran 3 dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Yahukimo adalah Komitmen Seluruh Organisasi (X_1) yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 8.935. Hipotesis ini didukung oleh Sritua Arief (1993) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel dependen dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*) atau disebut dengan *standardized coefficient*

Kesimpulan yang dapat di ambil berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) di atas Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5) terhadap penyusunan anggaran pendapatan belanja berbasis kinerja, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Penyusunan APBD Berbasis kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Yahukimo dalam menyusun rencana anggaran satuan kerja (RASK) pada masing-masing bidang harus mengikuti sistem anggaran yg berbasis kinerja. Dalam sistem anggaran yang diterapkan harus lebih mengutamakan upaya pencapaian hasil atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan. Selain itu semakin tinggi partisipasi masyarakat dan staf-staf pada masing-masing bidang ikut terlibat dalam penyusunan anggaran maka, semakin baik pula hasil penyusunan anggaran.

Selanjutnya Sitompol (2003), Kartika (2008) memberikan hasil penelitian bahwa Komitmen

seluruh organisasi bukan hanya komitmen dari seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah, tetapi juga komitmen melalui musyawarah rencana pembangunan tingkat dusun, desa, kecamatan dan tingkat kabupaten serta keterlibatan staf-staf mereka sebelum penyusunan anggaran. Dengan adanya penjangkaran aspirasi masyarakat dan keterlibatan staf-staf dalam persiapan penyusunan anggaran, pada masing-masing bidang akan menjadi jelas tujuannya, mempunyai nilai manfaat bagi masyarakat dan aparat yang menyusunnya, dapat dievaluasi dalam pelaksanaannya walaupun plafon anggaran pada masing-masing bidang kerja telah ditetapkan. Jadi dengan melalui tahapan-tahapan dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja berbasis kinerja tersebut membuat seluruh satuan kerja dan perangkat daerah di kabupaten Yahukimo akan mengetahui hasil usahanya sehingga membuat mereka merasa yakin dan sukses dengan penyusunan anggaran yang dibuatnya.

Uji Regresi (R dan R²)

Berdasarkan hasil analisis statistik di atas diindikasikan bahwa Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja.

Dari data diatas didapat harga R sebesar 0,790, artinya X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap (Y). Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,625 berarti X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 secara bersama-sama mampu mempengaruhi 62,5 % perubahan pada (Y). Hal ini menunjukkan masih ada 37,5% faktor atau Faktor lain yang mempengaruhi (Y) selain X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 yang tidak bisa dijelaskan pada penelitian ini.

Dengan kata lain bahwa 62.5% dari Penyusunan APBD Berbasis kinerja di kabupaten Yahukimo dapat dipengaruhi Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5). Hal ini menunjukkan bahwa Penyusunan APBD Berbasis kinerja di Yahukimo tergantung dengan adanya faktor komitmen seluruh komponen organisasi yang baik, kemudian penyempurnaan system administrasi yang baik, sumberdaya keuangan yang memadai, juga diberikan penghargaan kepada organisasi yang mampu memberikan kinerja yang baik dan memberikan sanksi jika tidak ada pencapaian kinerja yang maksimal. R sebesar 0.790 artinya pengaruh faktor Komitmen Seluruh Organisasi (X_1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X_2), Sumber Daya (X_3), Penghargaan (X_4) dan Sanksi (X_5) terhadap penyusunan APBD Berbasis Kinerja

di Kabupaten Yahukimo akan berjalan dan berhasil dengan baik.

Dari hasil deskripsi hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa Seluruh Komponen Organisasi di Kabupaten Yahukimo dalam menyusun anggaran pendapatan belanja di masing-masing SKPD dapat memahami tentang tujuan anggaran. Artinya pemerintah Provinsi Papua secara umum dalam menyusun rencana anggaran pada setiap satuan unit kerja telah didasarkan pada tujuan anggaran yang akan dicapai Kepmendagri No 29 Tahun 2002 menyatakan mekanisme penyusunan APBD Berbasis kinerja yaitu melalui penjangkauan aspirasi masyarakat berdasarkan arah kebijakan umum, strategi dan prioritas APBD, Visi, Misi, tujuan pokok dan fungsi instansi dengan melibatkan staf-staf yang ada di unit kerjanya masing-masing. Dengan adanya partisipasi staf-staf dalam menyusun anggaran, maka penyusunan APBD Berbasis Kinerja yang dibuat akan menjadi lebih jelas tujuannya, mempunyai nilai manfaat atau umpan balik bagi masyarakat atau aparat yang menjalankannya mudah dievaluasi serta telah mengikuti kebijakan pemerintah daerah tentang pembangunan di kabupaten Yahukimo.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis. Karakteristik penelitian ini bersifat *extended replication*, artinya penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada dan hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Setelah dilakukan uji statistik terhadap pengaruh faktor komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan sistem administrasi, sumberdaya, penghargaan dan sanksi terhadap Penyusunan APBD Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo Provinsi Papua sangat kuat. Selanjutnya hasil uji statistik di atas harus dilakukan pembahasan untuk didiskriptifkan. Pembahasan ini bukanlah merupakan kajian yang berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian yang integral dari analisis sebelumnya yang menggunakan pendekatan statistik. Ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan tambahan yang di kemukakan dalam permasalahan penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang mendalam terhadap fakta-fakta mengapa faktor faktor komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan sistem administrasi, sumberdaya, penghargaan dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap Penyusunan APBD Berbasis kinerja di Kabupaten Yahukimo Provinsi Papua.

Hasil pengujian hipotesa H0 Menunjukkan bahwa Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi secara bersama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja di kabupaten Yahukimo.

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 atau 79% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan bersifat positif. Pengaruh positif artinya Penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja di kabupaten Yahukimo akan bertambah baik jika Faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi juga bertambah baik dalam pelaksanaannya. Sedangkan Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 atau 62,5%, hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama Faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Organisasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi dapat menjelaskan ataupun menunjukkan pengaruhnya terhadap penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi faktor lain yang diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kartika (2008), Raharjo (2008) yang memberikan hasil penelitian bahwa Faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya, Penghargaan dan Sanksi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Dengan demikian jelas bahwa untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dalam menjalankan program, tentunya perlu adanya suatu penyusunan yang baik. Dan harus melalui suatu perencanaan anggaran yang baik agar apa yang menjadi sasaran dari anggaran dapat tercapai. Serta tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud.

Dan perencanaan arah dan kebijakan umum APBD memuat komponen-komponen pelayanan dan tingkat pencapaian yang diharapkan pada setiap bidang kewenangan pemerintah daerah yang dilaksanakan dalam satu tahun anggaran. Komponen dan pelayanan yang diharapkan tersebut disusun berdasarkan aspirasi masyarakat dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan daerah, termasuk keberhasilan pelayanan yang telah dicapai dalam tahun-tahun anggaran sebelumnya. Hal ini harus mendapat perhatian kita bersama.

Selama Penyusunan arah dan kebijakan umum APBD umumnya menggunakan sejumlah asumsi dan untuk mencapainya sering dijumpai berbagai permasalahan, kendala dan tantangan

karena keterbatasan sumber daya yang ada di daerah. Dalam hal ini, diperlukan strategi atau cara tertentu yang diharapkan dapat memperlancar atau mempercepat pencapaian arah dan kebijakan. Perumusan strategi dan prioritas APBD umumnya dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh daerah dalam pencapaian arah dan kebijakan umum APBD. Oleh karena faktor penyusunan anggaran yang jelas sangat diperlukan untuk mengatasai masalah tersebut.

Perumusan strategi harus diarahkan pada upaya pencapaian target berdasarkan kemampuan sumber daya manusia, dana atau teknologi yang tersedia serta kondisi lingkungan. Strategi mengintegrasikan semua sumber daya yang tersedia untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengatasi kelemahan dan tantangan yang dihadapi. Tujuan penyusunan strategi adalah (1) tingkat pencapaian dalam arah kebijakan umum APBD, (2) perencanaan program dan kegiatan yang efektif dan efisien, (3) mengembangkan kesesuaian antara arah dan kebijakan umum dengan program dan kegiatan yang direncanakan, (4) mengembangkan kekuatan dan peluang daerah, (5) mengatasi kelemahan dan tantangan daerah, dan (6) mencari dukungan untuk mencapai keberhasilan. Hal inilah yang membuktikan bahwa mengapa faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi berpengaruh terhadap penyusunan APBD Berbasis kinerja Kabupaten Yahukimo. Hasil penelitian secara simultan mendukung penelitian terdahulu yang ditunjukkan oleh (Sitompul, Mhd Syahman, 2003), (Kartika, Wisdya, 2008). Bahwa dalam menyusun anggaran berbasis kinerja dipengaruhi oleh lima variabel yang digunakan yaitu Variabel Komitmen seluruh organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya yang Cukup, Penghargaan (X4) dan Sanksi (X5).

Pada penelitian ini menunjukkan faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya, Penghargaan dan Sanksi secara parsial berpengaruh terhadap penyusunan APBD di Kabupaten Yahukimo.

Berikut disajikan penjelasan masing-masing variabel yang berpengaruh secara parsial di disajikan sebagai berikut:

a. Faktor Komitmen Seluruh Organisasi

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,735 yang menunjukkan bahwa jika Faktor Komitmen Organisasi bertambah baik maka Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo juga akan bertambah baik.

b. Faktor Penyempurnaan Sistem Administrasi

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,593 yang

menunjukkan bahwa jika Faktor Penyempurnaan Sistem Administrasi bertambah baik maka Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo juga akan bertambah baik.

c. Faktor Sumber Daya (X3)

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa jika Faktor Sumber Daya Yang Cukup bertambah baik maka Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo juga akan bertambah baik.

d. Faktor Penghargaan (X4)

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,584 yang menunjukkan bahwa jika Faktor Penghargaan bertambah baik maka Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo juga akan bertambah baik.

e. Faktor Sanksi (X5)

Hasil ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif sebesar 1,488 yang menunjukkan bahwa jika Faktor Sanksi Bertambah maka Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo juga akan berkurang.

Faktor Sanksi (X5) Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sitompul, Mhd. Syahman (2003), Hotman Atiek, (2005), Raharto (2008) Selanjutnya penelitian oleh Kartika, Wisdya Ratna, (2008), dimana penelitian-penelitian terdahulu tersebut memberikan hasil penelitian bahwa seluruh Faktor-variabel Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Organisasi, Sumber Daya, dan Penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Faktor Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Y). Sedangkan pada penelitian ini Faktor Sanksi tidak berpengaruh terhadap Faktor (Y).

Penelitian tentang Komitmen seluruh organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya yang Cukup, Penghargaan (X4) dan Sanksi (X5) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang berbasis kinerja (Y) diIndikatorukan perbedaan oleh dua peneliti yaitu Nurwira Rahayu Mubar (2010) dan Sembiring (2011). Nurwira Rahayu Mubar (2010), Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumberdaya yang cukup, penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Secara parsial faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi dan sanksi (punishment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Sedangkan faktor sumber daya tidak berpengaruh terhadap penyusunan APBD berbasis

kinerja. Sedangkan Sembiring (2011) menunjukkan hasil penelitian secara simultan faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumberdaya yang cukup, penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Secara parsial faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi dan Sumber Daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Sedangkan Faktor Sanksi tidak berpengaruh terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara parsial menunjukkan bahwa Faktor yang dominan berpengaruh signifikan terhadap Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo yang didasarkan pada hasil pengujian secara partial menunjukkan bahwa Faktor yang memiliki nilai koefisien standardize beta terbesar adalah Faktor Komitmen Seluruh Organisasi sebesar 0,735, nilai ini lebih besar dibanding nilai-nilai uji statistic yang diperoleh Faktor Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya, Penghargaan dan Sanksi.

Oleh karena itu Komitmen Seluruh Organisasi yang ada di Kabupaten Yahukimo perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga mampu untuk membawa kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja yang lebih optimal.

Maka dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Komitmen Seluruh Organisasi, merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar pada penyusunan APBD Berbasis Kinerja di Kabupaten Yahukimo, dan kontribusi faktor Penyempurnaan Sistem Organisasi, Sumber Daya, Penghargaan dan Sanksi merupakan faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap Penyusunan APBD di Kabupaten Yahukimo.

Penelitian ini secara teori didukung oleh Asmoko (2006), Hendra (2010), Machmud (2010) dimana Komitmen seluruh organisasi, penyempurnaan system administrasi, sumberdaya, penghargaan dan sanksi memberikan kontribusi positif dalam penyusunan anggaran. Demikian juga secara empiris penelitian ini didukung oleh Faktor Sanksi (X5) Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sitompul, Mhd. Syahman (2003), Hotman Atiek, (2005), Raharto (2008) Selanjutnya penelitian oleh Kartika, Wisdya Ratna, (2008).

Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada hakikatnya merupakan salah satu instrumen kebijakan yang dipakai sebagai alat untuk meningkatkan pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat di daerah. Oleh karena itu, seluruh komponen organisasi antara lain seluruh SKPD, harus berupaya secara nyata dan berstruktur guna menghasilkan APBD Berbasis kinerja yang dapat mencerminkan kebutuhan riil

masyarakat sesuai dengan potensi daerah serta dapat memenuhi tuntutan terciptanya anggaran daerah yang berorientasi pada transparansi, dan akuntabilitas publik. Struktur APBD Berbasis Kinerja seperti yang diharapkan harus menyajikan informasi tentang jumlah sumber pendapatan dan penggunaan dana. Sedangkan informasi tentang yang ingin dicapai, keadaan dan kondisi ekonomi serta potensinya tergambar secara jelas. Informasi tersebut diperlukan sebagai tolok ukur yang harus dijadikan acuan dalam penyusunan anggaran.

Dengan adanya pengeluaran dana atau anggaran yang tepat dalam penerapannya, tentunya akan sangat menunjang keberhasilan dari tujuan pembangunan. Apabila pengeluaran dana yang disalurkan kepada masyarakat langsung tersebut tidak benar dalam hal ini tidak tepat sasaran tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Yahukimo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka selanjutnya dapat dibuat kesimpulan sebaik berikut,

Secara bersama-sama Faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi secara Simultan berpengaruh terhadap Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo. Artinya jika kelima Faktor tersebut dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik maka mampu meningkatkan prestasi dalam penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja di Kabupaten Yahukimo semakin lebih baik kedepannya.

Secara parsial baik Faktor Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan Sanksi secara Parsial berpengaruh terhadap Penyusunan Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja di Kabupaten yahukimo. Hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Seluruh Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup, Penghargaan dan yang tinggi akan dapat memberikan suatu dorongan tanggung jawab dengan baik sehingga dapat menghasilkan penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja yang baik pula.

Pada penelitian ini juga diindikasikan fenomena terbaru bahwa Faktor Sanksi berpengaruh paling kecil terhadap penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja. Jika sanksi tidak diterapkan dengan baik akan mengakibatkan pengaruh kurang baik terhadap penyusunan anggaran pendapatan dan belanja

Faktor yang dominan berpengaruh terhadap penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja adalah Faktor Komitmen Seluruh

Organisasi, karena dengan Komitmen Seluruh organisasi yang baik maka dapat memberikan prestasi kerja bagi organisasi mampu dan dapat melaksanakan tugasnya dalam menyusun anggaran Pendapatan dan Belanja Berbasis Kinerja dengan baik.

Saran

Dari hasil temuan dalam penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

Komitmen Seluruh Organisasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena komitmen ini memberikan dampak yang sangat baik pada kinerja penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja.

Faktor Sanksi merupakan faktor yang paling kurang diperhatikan sehingga Faktor sanksi harus mendapat perhatian khusus dalam penyusunan pendapatan dan belanja daerah berbasis kinerja.

Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Yang Cukup dan Penghargaan perlu dipertahankan dan ditingkatkan pada masa yang akan datang karena Faktor ini berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 1982. SE Sistem Administrasi Keuangan Negara Suatu Pengantar, jilid I : Penerbit Bharata Karya Aksara ; Jakarta.
- Asmoko, Hindri, 2006. Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Efektivitas Pengendalian, Jurnal Akuntansi, Vol 2 No. 2, Jokjakarta.
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Akib, Haedar. 2010. Implementasi Kebijakan. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.1, No.1.
- Alfatih. 2004. Memberdayakan Aparatur Negara Melalui Reformasi Administrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.4, No.2.
- Anggraini, Yunita; Puranto, Hendra. 2010. *Anggaran Berbasis kinerja : Penyusunan APBD Secara Komprehensif*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Bastian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Erlangga.
- BPKP. 2010. *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Erlina dan Mulyani, Sri, 2007. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, hal 53, USU press, Medan.
- Indriantoro dan Supomo, 1999. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Kiswara, E. 2008. *The Impact of Good Corporate Governance on Earning Management. International Conference on Governance*. Universitas Trisakti.
- Kunwaviyah; Machmud. 2010. Peran Variabel Komitmen Organisasi dan Inovasi pada Hubungan Penganggaran dan Kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, Vol 7 No 1.
- K.J.DAVEY. 1988. Pembiayaan Pemerintahan Daerah , Penerjemah Amanullah, ddk Penerbit Universitas Indonesia.
- Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggung jawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- Mardiyah. 2005. Pengaruh Sistem Pengukuran, Sistem Reward dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara TQM dan Kinerja Manajerial. *SNA VIII, 15-16 September, Solo*.
- Narsa, Made I. 2003. Pengaruh Interaksi Antara TQM dan Sistem Pengukuran Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.5, No.1.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward and Punishment*. Bulletin Cipta Kayra, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No.6/IV/Juni
- Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggung jawaban Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2000 tentang Pinjaman daerah, Departemen Dalam negeri dan Otonomi Daerah Republik Indonesia tahun 2001.
- Rakhmat. 2005. Reformasi Admisitrasi Publik Menuju Pemerintahan Daerah yang Demokratis. *Jurnal Administrasi Publik Vol.1, No.1*.
- Sardjito, Bambang; Muthaher, Osmad. 2007. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda : Budaya dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *SNA X, 26-28 Juli. Makassar*.
- Sinaga, Obsatar. 2008. Kebijakan dan Agenda Reformasi Administrasi. *Jurnal Administrasi Vol.1, No.4*.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.

- Solihin, Dadang. 2011. *Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja*. Bimbingan Teknis Perencana Bappeda Provinsi DKI Jakarta. Jakarta : Bappenas.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.
- Suhartono, Ehrmann; Solichin, Mochammad. 2007. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik, Vol 08 No 01, Jogjakarta*
- Sumarno. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *SNA VIII. 15-16 September, Solo*.
- Wahyuningsih. 2009. *Public Administration Community Reward and Punishment*. Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Jasa Grafindo
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta
- As'ad, M. 2005. *Psikologi Islami : Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- Lawler III, Edward E, 1973 , *Satisfaction and Behavior dari Motivation in Work* , dalam : Staw, Barry M, 1991 , *Psychological Dimensions Of Organizational Behavior*, Macmillan Publishing Company, Singapore.
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Boston
- Baron, Robert. Jerald A.Greenberg., 1990, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Third Editions. USA: Allyn and Bacon.
- Dharma,Surya dan Haedar Akib, 2005; *The Influence of Job Satisfaction on Work Performance : a Theoretical Approach, Manajemen USAHAWAN Indonesia*, No. 2 , Th XXXIV Februari , 2005 Hal:

30-33