
PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, *JOB RELEVANT INFORMATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN

EFFECT OF BUDGET PARTICIPATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK SATISFACTION, JOB RELEVANT INFORMATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND LOCUS OF CONTROL ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES FINANCIAL PART OF EDUCATION DIVISION REGENCY OF KLATEN

Joko Sutopo

jokosutopo59@yahoo.com

STIE Adi Unggul Bhirawa

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh yang signifikan Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, *Job Relevant Information* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang memenuhi kriteria, sehingga sampel yang memenuhi kriteria dan bisa diteliti sebanyak 34 orang pegawai bagian keuangan untuk dijadikan responden. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji R². Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa instrumen pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal, terbebas dari multikolinieritas, tidak mengandung adanya heterokedastisitas dan tidak terdapat autokorelasi. Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, *Job Relevant Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Hasil uji R² (*koefisien determinasi*) diketahui bahwa Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi, dan *Locus Of Control* mampu menjelaskan sebesar 38,3 % terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi, dan Locus Of Control

Abstract

The purpose of this study is to analyze and provide empirical evidence of significant influence of Budget Participation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Culture, Job Relevant Information and Locus Of Control on the Performance of Personnel of Finance Division at Klaten District Education Office. The population in this study is the financial officer of Education Department of Klaten Regency that meets the criteria, so that the sample that meets the criteria and can be studied as much as 34 employee of finance department to be the respondent. The method of analysis in this study consisted of, instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and R² test. Instrument test results show that the instrument statement is valid and reliable. Instrument test results show that the instrument statement is valid and reliable. The results of the classical assumption test show that all variables have a normal distribution, free from multicollinearity, does not contain any heterokedastisitas and there is no autocorrelation. The results of the classical assumption test show that all variables have a normal distribution, free from multicollinearity, does not contain any heterokedastisitas and there is no autocorrelation. The result of hypothesis testing shows that Budget Participation has positive and not significant effect on Employee Performance of Finance Department, Organizational Commitment have positive and insignificant effect on Employee Performance of Finance Division, Job Satisfaction has negative and insignificant effect on Employee Performance of Finance Department, Job Relevant Information has negative effect and not significant to Employee Performance Finance Section, Organizational Culture have a positive and insignificant effect on Employee Performance Finance Section, Locus Of Control have positive and significant effect to Performance of Finance Officer. The result of R² test (coefficient of determination) is known that Budget Participation,

Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Relevant Information, Organizational Culture, and Locus Of Control are able to explain 38,3% to Employee Performance variable of Finance Department, while the rest equal to 61,7% explained by other variables such as motivation, work discipline, and work environment.

Keywords: Employee Performance Finance Section, Budget Participation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Relevant Information, Organizational Culture, and Locus Of Control

A. Latar Belakang

Pegawai perusahaan adalah sebuah penggerak perusahaan, jika perusahaan ingin menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi, maka kinerja seorang pegawai juga harus tinggi, sehingga sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif dan inovatif melalui proses rekrutmen yang ketat. Menurut Simamora (2010:48) Kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi, yang dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan, sehingga hasil dari kerja seorang individu berkaitan dengan masalah kualitas dan kuantitas. Efektif tidaknya kinerja perusahaan berdasarkan kinerja pegawai, apabila kinerja perusahaan tidak baik, maka yang menyebabkan adalah kinerja pegawai tidak baik. Kinerja pegawai tidak akan muncul dengan mudah, dalam pribadi manusia kinerja akan muncul secara intern sebagai individu, sedangkan secara ekstern melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan pegawai tidak mampu melakukan aktivitasnya secara lebih baik.

Adapun kinerja pegawai bagian keuangan di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak bahwa masih ada beberapa hasil pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai belum dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta kurang memahami dan mengerti setiap tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Adapun partisipasi penyusunan anggaran di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak bahwa masih ada pegawai yang tidak terlibat dalam penyusunan anggaran, merevisi anggaran yang tidak masuk akal, dan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk menyatakan pendapat / usul tentang anggaran.

Adapun kepuasan kerja pegawai bagian keuangan di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak bahwa prestasi pegawai dalam bekerja belum dihargai dengan layak, fasilitas kerja yang belum memadai sehingga tidak menunjang dalam melaksanakan pekerjaan, dan keamanan kantor yang dirasa masih kurang oleh pegawai.

Adapun *job relevant information* di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak

bahwa Informasi yang diberikan kurang relevant dengan kondisi yang sebenarnya, dan dalam membuat keputusan tidak didasarkan pada informasi yang ada. Adapun budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak bahwa masih ada pegawai yang belum taat dan patuh pada aturan yang ada, dan masih ada pegawai belum membuat perencanaan kerja.

Berdasarkan pengamatan sementara di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten nampak bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Partisipasi penyusunan anggaran perlu ditingkatkan, hal ini nampak ada beberapa pegawai yang tugasnya di lapangan belum diikutsertakan dalam penyusunan anggaran. Komitmen organisasi para pegawai yang belum kuat perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu lancarnya pekerjaan, hal ini nampak ada sebagian pegawai yang belum mempunyai komitmen kerja yang kuat sehingga mengganggu lancarnya pekerjaan seperti rencana pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan loyalitas organisasi. Institusi masih sangat perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar pegawai semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan memberikan kinerja yang optimal, hal ini nampak bahwa kepuasan kerja menurun bukan disebabkan tugas terlalu berat tetapi kurang ada penghargaan yang diberikan perusahaan seperti: kesempatan promosi, gaji, tanggung jawab, pekerjaan, motivasi dan kesempatan untuk maju. *Job relevant information* perlu ditingkatkan hal ini nampak pada kurang relevannya informasi yang diberikan pegawai. Budaya organisasi perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik, hal ini nampak ada beberapa pegawai yang tidak tertib pada aturan yang ada. *Locus of control* pegawai cenderung kurang mengatasi penurunan sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas.

Berdasarkan uraian tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang **"PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, JOB RELEVANT INFORMATION, BUDAYA ORGANISASI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KLATEN"**.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?
4. Apakah job relevan information berpengaruh signifikan terhadap kinerja

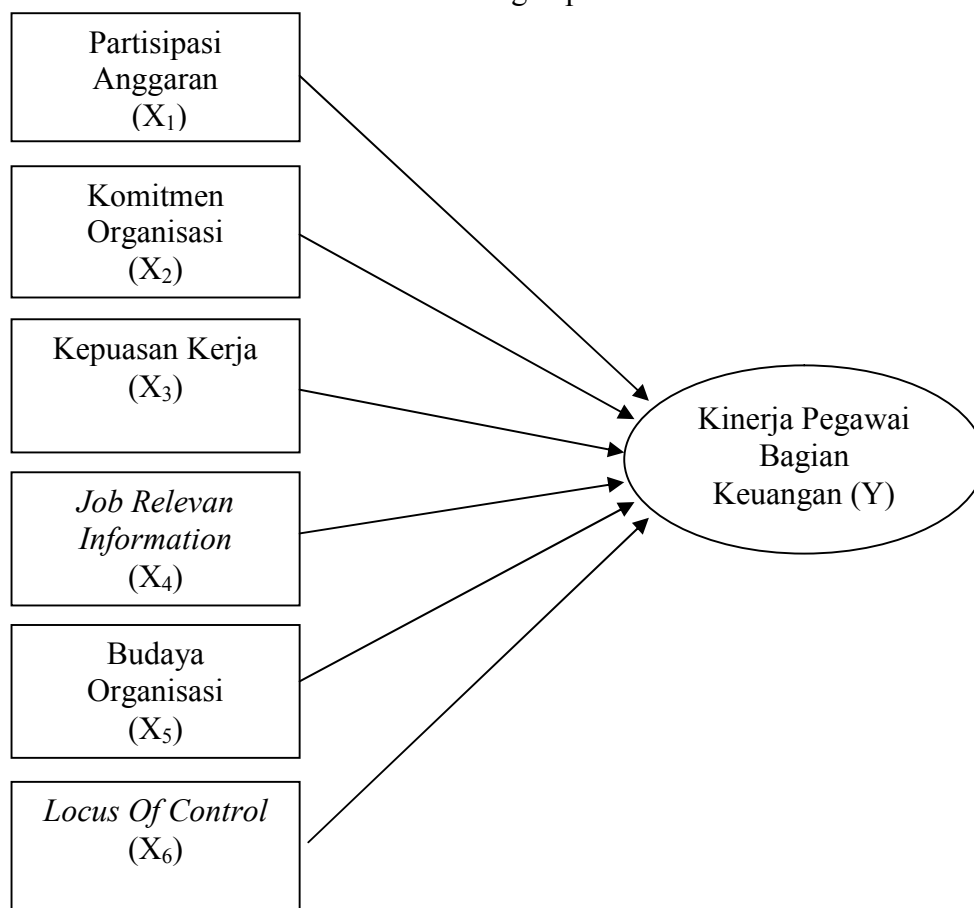
pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?

5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten?

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada landasan teori yang dijelaskan dimuka dan untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pemikiran sebagai berikut ini.

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Sumber : Mongeri (2013), Apriansyah, dkk (2014) Irianto (2014) dan Sari, dkk (2017)

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai
Partisipasi penganggaran merujuk kepada tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan individu dalam proses perancangan anggaran,

dengan menyusun anggaran secara partisipatif diharapkan kinerja para manajer akan meningkat, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan atau standar yang ditetapkan, dan karyawan juga memiliki rasa

tanggungjawab pribadi untuk mencapainya karena merasa ikut serta terlibat dalam penyusunan. Penelitian dari Mongeri (2013), Irianto (2014) dan Duvamindra (2015) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasional menurut Gibson (2006:315) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Penelitian dari Apriansyah, dkk (2014) dan Duvamindra (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₂: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Lawler dalam Robbins (2006:278), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja

tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan misalnya tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja, dll. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Penelitian dari Sari dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten
4. Pengaruh *job relevan information* terhadap kinerja pegawai

Pengambilan keputusan manajemen membutuhkan informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas (JRI). Informasi-informasi tersebut misalnya informasi mengenai total produksi dari manajer produksi. Manajer produksi memberikan informasi bahwa bila produksi dilakukan dengan sebaik-baiknya perusahaan dapat menghasilkan produk 10 persen lebih besar daripada produksi yang dilakukan saat ini, dengan adanya informasi tersebut maka anggaran mengenai kapasitas produksi tahun selanjutnya akan dinaikkan sehingga meningkatkan kapasitas produksi maka manajer-manajer akan meningkatkan kinerja mereka guna mencapai target anggaran produksi tersebut. Penelitian dari Sari, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₄ : *Job relevan information* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai

oleh organisasi (Robbins, 2006:525), oleh karena itu pegawai dalam perusahaan dikelilingi dan dalam kesehariannya selalu dikendalikan oleh budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi menjadi berpengaruh dalam kehidupan sehari – hari dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara individu maupun secara organisasional nantinya. Penelitian dari Irianto (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

6. Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai

Locus of Control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Robbins, 2006:132), dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan/manajer yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka. Penelitian dari Irianto (2014) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan argumen tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten

E. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten di Jl. Pemuda Sel. No.151, Klaten, Klaten Tengah,

Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57411. Obyek penelitian penelitian ini pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten bagian keuangan. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuisioner (Azwar, 2007:91).

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja pegawai bagian keuangan (Y) merupakan pandangan hidup dan sikap mental pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Indikator yang digunakan: (Gomes, 2013:142) Pemahaman terhadap tugas-tugas, Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, Kreativitas dalam melakukan pekerjaan, Kualitas pekerjaan yang terselesaikan, Dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien
2. Partisipasi anggaran (X₁) mengukur seberapa jauh keterlibatan responden dalam menyusun atau menentukan anggaran yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator partisipasi anggaran adalah : (Milani, 1975) Keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran, Revisi anggaran, Pendapat / saran dari pegawai tanpa diminta, Pengaruh terhadap penetapan anggaran, Kontribusi terhadap penyusunan anggaran, Pemimpin meminta pendapat dari pegawai
3. Komitmen organisasi (X₂) merupakan sikap pegawai terhadap organisasi. Indikator yang digunakan adalah : (Luthans, 2011:249) Perencanaan kerja, Keyakinan akan kemampuan, Nilai-nilai dalam organisasi, Keterlibatan dalam pekerjaan, dan Loyalitas organisasi
4. Kepuasan kerja (X₃) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perasaan bangga melaksanakan pekerjaan sebagai hasil penilaiannya sendiri terhadap keberhasilannya melaksanakan tugas pekerjaannya dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator: (Robbins, 2006:278) Kepuasan terhadap kompensasi, Penghargaan atas prestasi, Sikap terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap fasilitas, Kepuasan terhadap keamanan
5. *Job relevan information* (X₄) merupakan informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan

- tugas. Indikator yang digunakan: (Kren, 1992) Informasi yang relevant, Mendapat informasi yang jelas, Mempunyai informasi yang memadai, Memperoleh informasi yang strategi, Mencari informasi
6. Budaya organisasi (X_5) merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dalam menjalankan tugasnya dan sekaligus mempengaruhi perilaku mereka. Budaya organisasi diukur menggunakan indikator: (Robbins, 2001:525) Ketaatan peraturan, Kejelasan tujuan, Kecocokan dengan tujuan, Perencanaan kerja, Kepentingan perusahaan.
 7. *Locus of control* (X_6) didefinisikan sebagai suatu karakter yang menerangkan perbedaan individu dalam sebuah kepercayaan yang digeneralisasikan dalam kekuatan pengendalian internal versus external. Indikator yang digunakan: (Robbins, 2006:132) Keyakinan mengendalikan tujuan kerja, Keyakinan untuk mencapai tujuan kerja, Keyakinan akan kesehatan dalam diri pegawai, Keyakinan menjalankan pekerjaan, Keyakinan akan kondisi lingkungan kerja yang mendukung

G. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang memenuhi kriteria, sehingga sampel yang memenuhi kriteria dan bisa diteliti sebanyak 34 orang pegawai bagian keuangan untuk dijadikan responden. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrumen, uji asumsi klasik,

I. Hasil Analisa Data Dan Pembahasan

1. Pengujian validitas

Hasil pengujian instrument menunjukkan bahwa pernyataan di kusioner dinyatakan valid dan reliable

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara

analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji R^2 .

H. Metode Analisa Data

- Uji validitas merupakan analisa yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi product moment Pearson dengan bantuan Program SPSS. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 Rumus koefisien alpha
- Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya normalitas data, gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi uji asumsi klasik
- Pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji R^2 normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi pada model regresi

3. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Hasil Analisis regresi linier berganda
Hasil regresi linear berganda disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,803	7,912		,986	,333
	Partisipasi Anggaran	,180	,179	,176	1,011	,321
	Komitmen Organisasi	,752	,501	,542	1,500	,145
	Kepuasan Kerja	-,774	,588	-,491	-1,316	,199
	Job Relevan Information	-,248	,220	-,187	-1,128	,269
	Budaya Organisasi	,255	,220	,225	1,159	,257
	Locus Of Control	,400	,132	,496	3,023	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Sumber : data yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dirumuskan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,803 + 0,180 X_1 + 0,752 X_2 - 0,774 X_3 - 0,248 X_4 + 0,255 X_5 + 0,400 X_6$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) $\beta_1 = 0,180$, menunjukkan variabel Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 2) $\beta_2 = 0,752$, menunjukkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 3) $\beta_3 = -0,774$, menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 4) $\beta_4 = -0,248$, menunjukkan variabel *Job Relevan Information*

berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan,.

- 5) $\beta_5 = 0,255$, menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 6) $\beta_6 = 0,400$, menunjukkan variabel *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
- 7) Komitmen Organisasi merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji t

Tabel 2
Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,803	7,912		,986	,333
	Partisipasi Anggaran	,180	,179	,176	1,011	,321
	Komitmen Organisasi	,752	,501	,542	1,500	,145
	Kepuasan Kerja	-,774	,588	-,491	-1,316	,199
	Job Relevan Information	-,248	,220	-,187	-1,128	,269
	Budaya Organisasi	,255	,220	,225	1,159	,257
	Locus Of Control	,400	,132	,496	3,023	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Sumber : data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 membuktikan bahwa:

- 1) Partisipasi Anggaran berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).
- 4) *Job Relevan Information* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).

5) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).

6) *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan (Y).

c. Hasil *Koefisien Determinasi* (R^2)
Hasil Uji *Koefisien Determinasi* R^2 disajikan pada tabel 3

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,495	,383	2,401	1,981

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Job Relevan Information, Komitmen Organisasi, Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Sumber : data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevan Information*, Budaya Organisasi, dan *Locus Of Control* mampu menjelaskan sebesar 38,3 % terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

J. Pembahasan

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan hasil penelitian Mongeri (2013), Irianto (2014) dan Duvamindra (2015) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Partisipasi Anggaran berpengaruh sebesar 0,180 jika pegawai pegawai bagian keuangan semakin dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran, maka kinerja pegawai bagian keuangan akan semakin baik. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten dapat dilaksanakan dengan cara: melibatkan pegawai dalam penyusunan anggaran dengan demikian pegawai merasa ikut bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan merevisi anggaran dengan alasan yang masuk akal agar dalam perencanaan suatu anggaran dapat efisien dan tepat sasaran, memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyatakan pendapat /usul tentang anggaran kepada pimpinan baik diminta maupun tidak hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuannya dalam penyusunan anggaran, sehingga pegawai

memiliki pengaruh dan kontribusi dalam setiap penyusunan anggaran, dengan demikian pegawai selalu siap setiap saat kalo diminta pendapat/usulan oleh pimpinan tentang penyusunan anggaran.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Hasil pengolahan data 0,752, menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan, artinya jika komitmen organisasi tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai bagian keuangan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan untuk taraf signifikansi $0,145 > 0,050$ berarti komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Komitmen organisasi termasuk di dalamnya pembuatan rencana kerja, kemampuan melaksanakan tugas, senang melakukan pekerjaan yang dibebankan, nilai-nilai yang sangat berharga dan menerima tugas yang dibebankan. Pegawai Dinas Pendidikan pada dasarnya memiliki komitmen di dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan tetapi kinerjanya tidak meningkat, hal ini disebabkan karena di dalam mengerjakan pekerjaan masih menggunakan cara-cara yang lama belum ada kreativitas di dalam menjalankan tugas, sedangkan pada era sekarang ini semua harus menggunakan teknologi dan kreativitas yang tinggi di dalam memecahkan persoalan pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Apriansyah, dkk (2014) dan Duvamindra (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan

- terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan bagian Keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai sebesar $-0,774$ artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lainnya konstan. Kepuasan kerja memiliki taraf signifikansi $0,199 > 0,050$ berarti Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi yang diterima, fasilitas kerja, keamanan dan prestasi yang diterima oleh Pegawai Dinas Pendidikan belum maksimal. Hal ini terlihat dari Tambahan penghasilan yang masih kecil, fasilitas penunjang di dalam melancarkan pekerjaan yang masih minim sehingga kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan Pegawai yang terbiasa bekerja secara monoton dan melakukan hal yang sama sepanjang tahun. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Sari, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
 4. *Job Relevan Information* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian $-0,248$ menunjukkan variabel *Job Relevan Information* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, artinya peningkatan *Job Relevan Information*, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai. *Job Relevan Information* mempunyai taraf signifikansi $0,257 > 0,050$ berarti *Job Relevan Information* Berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Informasi strategik yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan yang nantinya digunakan untuk mendukung pembuatan keputusan oleh pegawai di Dinas Pendidikan Bagian keuangan dirasa belum maksimal. Hal ini terlihat dari jawaban-jawaban responden yang banyak menjawab pertanyaan Tidak sesuai untuk komponen pencarian informasi untuk mendukung keputusan yang akan dibuat oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan kondisi pegawai bagian keuangan yang hanya melakukan pekerjaan yang hampir sama setiap hari dan sudah berjalan otomatis dan sistemik sehingga informasi pekerjaan yang terbatas tidak meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Sari, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan.
 5. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan. Hasil penelitian $0,255$ menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan, artinya jika budaya organisasi meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai. Komponen budaya organisasi terkait dengan peraturan di Dinas Pendidikan yang sudah berjalan dengan baik yakni adanya budaya Apel pagi dan absen sore hari, perencanaan kerja yang dilakukan di awal Tahun Anggaran dan Tujuan dari Dinas Pendidikan yakni ikut di dalam mencerdaskan anak bangsa maka Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi budaya organisasi mempunyai taraf signifikansi $0,269 > 0,050$ berarti Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sudah berjalannya budaya Organisasi di Dinas Pendidikan ternyata tidak meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan sistem yang digunakan masih manual dan tidak ada efek jera terhadap pelanggaran peraturan yang ada. Belum ada *reward* dan *punishment* terhadap pegawai yang belum mengikuti aturan dan budaya yang berlaku di Dinas Pendidikan khususnya di bagian keuangan. Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan hasil penelitian Okto Irianto (2014) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan

6. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai bagian keuangan. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian Irianto (2014) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. *Locus of control* berpengaruh 0,400, jika *locus of control* pegawai bagian keuangan semakin baik, maka kinerja pegawai bagian keuangan akan semakin baik. Pegawai di bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten memiliki pemahaman terhadap dirinya sendiri baik kondisi kesehatan, kondisi lingkungan maupun tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pegawai dapat mengontrol dirinya sendiri dan tahu mana yang menjadi prioritas di dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerjanya meningkat. *Locus of control* mempunyai taraf signifikansi 0,005 < 0,005 berarti *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bagian keuangan didukung adanya kesadaran yang tinggi oleh pegawainya.

K. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
4. *Job Relevan Information* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
6. *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.
7. Koefisien Determinasi. menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,

Job Relevan Information, Budaya Organisasi, dan *Locus Of Control* mampu menjelaskan sebesar 38,3 % terhadap variabel Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

L. Keterbatasan

1. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi yang lain.
2. Variabel dalam penelitian ini antara lain: Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevan Information*, Budaya Organisasi, *Locus Of Control* dan kinerja pegawai bagian keuangan.

M. Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa dalam menentukan kebijakan khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten, maka disarankan:

1. Partisipasi Anggaran perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara : melibatkan pegawai dalam penyusunan anggaran, merevisi anggaran dengan alasan yang masuk akal, dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyatakan pendapat / usul tentang anggaran.
2. Komitmen Organisasi perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara : membuat rencana kerja agar pekerjaan lebih terfokus, menemukan nilai – nilai yang sangat berharga pada pekerjaan, dan meningkatkan keyakinan pegawai untuk melakukan tugas dengan baik.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Upaya yang harus dilakukan untuk mempertahankan kepuasan kerja, antara lain: Memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang berprestasi, Memberikan keamanan

- yang ada dikantor, Memberikan kompensasi yang layak diberikan kepada pegawai
4. *Job Relevant Information* perlu dipertahankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara : Informasi yang diberikan relevant dengan kondisi yang sebenarnya, memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan yang optimal demi tercapainya tujuan aktivitas saya, dan memperoleh informasi strategik yang diperlukan untuk mengevaluasi keputusan.
 5. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Upaya yang harus dilakukan untuk mempertahankan budaya organisasi, antara lain: Ketaatan dan kepatuhan pegawai pada aturan yang ada, Membuat perencanaan kerja dalam bekerja dan Memberikan pemahaman mengenai tujuan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten
 6. *Locus Of Control* perlu ditingkatkan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara : menjalankan pekerjaan yang mengacu pada tujuan kerja yang telah ditetapkan, berusaha mencapai tujuan dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan, berusaha menjaga diri sehingga dapat menjalankan pekerjaan sebaik mungkin.
 7. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel independen yang akan diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, Zirman dan Rusli (2014) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job-Relevant Information* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Provinsi Riau. *Jurnal JOM FEKON* Vol. 1 No.2 Oktober 2014
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta
- Azwar. 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Duvamindra, Ginanjar Yudha (2015) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, In Vancevich, and Donnelly. 2009. *Organization*, San fransisco, New York, USA, Irwin Inc
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta. Andi
- Kren Leslie, 1992. "Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility". *The Accounting Review*. July. Pp. 511-526
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*, Inc, San fransisco, New York, USA : Mc Graw Hill,
- Mongeri Messa (2013) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Skripsi* Universitas Negeri Padang
- Irianto, Okto (2014) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budaya Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Merauke. *Skripsi* Universitas Musamus Merauke
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, : Prehalindo.
- Sari, Arfan, dan Abdullah (2017) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh. *Jurnal Megister Akuntansi* Volume 6, No. 2, Mei 2017
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia,. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Statistik Penelitian*. (Edisi Revisi). Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Edisi revisi). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-15. Bandung. Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistitika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Umar Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama