

PENGARUH SINKRONISASI PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BENGKULU TENGAH

Adi Yanuar Fadillah, Nurna Aziza, Lisa Martiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of synchronism of planning and budgeting, human resources quality, and organizational commitment on government of performance of Central Bengkulu Regency. The samples of this study are 117 respondents. Data analysis in this research use descriptive statistic and multiple regression analysis. The results showed that: (1) the synchronism of planning and budgeting has a positive influence on government of performance of Central Bengkulu Regency; (2) the human resources quality has a positive influence on government of performance of Central Bengkulu Regency; and (3) the organizational commitment has a positive influence on government of performance of Central Bengkulu Regency.

Keywords: Synchronism planning and Budgeting, Human resources quality, Organizational commitment and Government performance.

1. Pendahuluan

Agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini adalah salah satunya dengan melakukan perbaikan pemerintahan dan sistem manajemennya. Sistem manajemen diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diperlukan pola pengukuran kinerja yang dimulai dari perencanaan strategik dan berakhir pada pengukuran kinerja atas program, kegiatan dan kebijaksanaan yang dilakukan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tata kelola pemerintahan yang baik perlu segera dilakukan agar segala permasalahan yang timbul dapat segera dipecahkan dan juga proses pemulihan ekonomi dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Akbar (2012) mengatakan bahwa era reformasi membawa dampak terhadap tuntutan adanya akuntabilitas (accountability) dan keterbukaan (transparency) dalam proses pembangunan manajemen pemerintahan di Indonesia. Akuntabilitas publik dan keterbukaan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (Good Governance). Kedua hal tersebut menjadi suatu konsekuensi logis dalam penerapannya pada pola perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban keuangan daerah yang participative.

Adapun bentuk dan cerminan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintah daerah adalah dengan dikeluarkannya beberapa peraturan seperti Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Implementasi dari akuntabilitas dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan diharapkan mampu

meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Werimon, Simson, dan Ghozali (2007) mengatakan bahwa implementasi akuntabilitas dan transparansi menyebabkan kontrol yang besar dari masyarakat menyebabkan pengelola pemerintahan akan bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada, dan pada akhirnya akan mampu menghasilkan kinerja pemerintahan dengan baik. Menurut Primadona (2013) untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik perlu dilaksanakan pengukuran kinerja. Akuntabilitas tidak hanya kemampuan memperlihatkan bagaimana membelanjakan uang publik secara ekonomis, efektif, serta efisien. Setiap perangkat daerah yang selaku pengguna anggaran akan menghasilkan kinerja yang berbeda sesuai dengan tugas tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan oleh pengguna anggaran maka akan semakin baik tingkat kinerja pemerintah. Dengan pengelolaan keuangan daerah yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik juga, karena semua komponen organisasi bergerak bersama-sama menjalankan program kegiatan secara efektif, efisien dalam mencapai tujuan entitas, keandalan pelaporan keuangan, keamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan mendukung peningkatan kinerja dan penerapan SAKIP. Sebuah organisasi bisa dikatakan berjalan sesuai dengan prinsip good governance bila pengelolaan keuangan daerah sudah berjalan sesuai standar yang ditetapkan serta menghasilkan pelaporan keuangan daerah yang andal dan relevan.

Kalau dilihat dari prosedur yang dilaksanakan tersebut terlihat sudah adanya integrasi sistem perencanaan dan penganggaran daerah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, namun demikian hal yang jauh lebih penting untuk dicermati adalah sejauh mana terjadinya sinkronisasi substansi antara berbagai dokumen perencanaan pembangunan daerah dengan program dan kegiatan yang tertuang dalam dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang sudah menyusun rencana strategis (renstra) dan rencana kerja 1 tahun, namun masih banyak ditemukan dokumen rencana strategis dan rencana kerja Organisasi Perangkat Daerah tersebut yang masih hanya sekedar formalitas dengan rumusan sasaran, penetapan indikator serta target yang belum memuaskan.

Penyusunan rencana kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) masih terjebak kedalam pola lama dalam penyusunan program yaitu mengajukan program sebanyak-banyaknya, dan kadang-kadang tidak didasarkan kepada informasi tentang ketersediaan sumberdaya daerah dan arah pembangunan nasional. Selain itu masih banyaknya rencana kerja yang tumpang tindih antar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan persoalan tarik menarik kepentingan sektoral meskipun tidak mendukung pencapaian perumusan strategis dan perencanaan strategik serta jauh dari skala prioritas daerah. Meskipun pada dasarnya programnya baik tetapi tidak kompatibel dengan asas manfaat yang dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga menjadikan masyarakat apatis dan kurang peduli dalam mendukung program dan kegiatannya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh (Marbyanto, 2008) bahwa pendekatan partisipatif di dalam proses perencanaan melalui mekanisme Musrebang masih menjadi retorika. Oleh sebab itu, perencanaan pembangunan masih didominasi oleh kebijakan kepala daerah, hasil reses DPRD dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kondisi ini berdampak timbulnya akumulasi kekecewaan di tingkat desa dan kecamatan yang sudah memenuhi kewajiban membuat rencana.

Laporan Kinerja Bengkulu Tengah Tahun 2018 menyebutkan bahwa sebagian besar Indikator Kinerja Utama (IKU) telah mencapai target yang sangat baik, namun persoalan-persoalan di masyarakat belum sepenuhnya dijawab dengan baik. Tingkat pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan masyarakat, kesehatan, infrastruktur jalan, telekomunikasi, pelayanan publik yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Peran pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah masih sangat diperlukan untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak bagi setiap warga negara dengan menjadi fasilitator dan katalisator atas berbagai inisiatif yang dilakukan oleh berbagai pihak dalam pembangunan. Peran pemerintah lainnya yang mencakup perlindungan dan peningkatan inklusi sosial

bagi warga miskin dan kelompok-kelompok marjinal lainnya yang masih menghadapi ketimpangan akses dan manfaat pembangunan.

Dalam dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan Kebijakan Umum APBD-Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS) tahun anggaran 2018 terdapat beberapa permasalahan yang masih dihadapi dalam pengelolaan belanja Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah antara lain pemahaman pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) kurang optimal yang dipengaruhi belum berjalan efektif dan efisien pengesahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) oleh DPRD Kabupaten Bengkulu Tengah serta masih terdapat kegiatan-kegiatan yang bersifat mendesak dan strategis yang muncul dari pemerintah kabupaten, provinsi maupun pemerintah pusat yang sebelumnya tidak dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini tidak dapat diakomodir secara langsung dalam Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Kabupaten Bengkulu Tengah serta belum optimalnya tingkat efisiensi dan efektifitas pengeluaran dari setiap kegiatan yang dilaksanakan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Di sisi lain keterbukaan atas informasi yang didapat oleh publik dalam perencanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) hanya pada awal perencanaan penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) melalui musrenbang pada berbagai tingkat. Pada tahap proses pelaksanaan pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), informasi dan keterlibatan publik terputus dan tidak dipublikasikan secara terbuka, walaupun dipublikasikan tetapi tidak bisa dipahami secara sederhana oleh masyarakat. Artinya publik hanya dilibatkan pada saat musyawarah rencana awal APBD dimana pada saat musrenbang usulan pembangunan adalah berdasarkan skala prioritas yang langsung diusulkan oleh publik.

Pentingnya sinkronisasi perencanaan dan penganggaran dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) di Kabupaten Bengkulu Tengah seperti tertuang dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Kesesuaian antara target capaian kinerja pembangunan yang direncanakan dengan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran merupakan ukuran kualitas perencanaan dan penganggaran di pemerintah daerah.

Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 menyebutkan bahwa sistem perencanaan pembangunan nasional bertujuan untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah, antar pemerintah pusat dan daerah maupun antar program dan kegiatan. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam hal penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) harus memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang daerah (RPJPD). Begitu juga dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Kementerian dan Lembaga dalam penyusunan rencana kerja dan rencana strategis harus berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) serta Rencana Strategis Kementerian terkait.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang sinkronisasi proses perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional, Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dilaksanakan dengan sinkronisasi antara perencanaan dan penganggaran dengan empat cara. Pertama, perkuatan kendali program yang menekankan prioritas dijabarkan sampai level proyek untuk memudahkan pengendalian rencana dan pelaksanaan Pembangunan. Kedua, integrasi sumber pendanaan yang meliputi integrasi rencana pemanfaatan sumber pendanaan baik belanja pusat, transfer ke daerah maupun non APBN untuk meningkatkan efektivitas pendanaan prioritas. Ketiga, perkuatan koordinasi antar instansi dan antar pusat daerah untuk menyusun prioritas yang disiapkan lebih awal dengan melakukan sinergi antar program dan antar pelaku pembangunan. Keempat, integrasi sistem dan dokumen yang

mencakup integrasi sistem perencanaan, anggaran dan penilaian kinerja secara elektronik untuk pengendalian perencanaan.

Dalam rangka sinkronisasi tersebut dan untuk mendukung kebijakan *money follows program*, maka sesuai kesepakatan antara Menteri PPN/Kepala Bappenas, Menteri Keuangan, dan Menteri PAN RB, diluncurkan Sistem Aplikasi Integrasi Perencanaan, Penganggaran dan Informasi Kinerja. “Dengan adanya sistem ini, diharapkan kementerian/lembaga dapat lebih efektif dan efisien dalam melakukan perencanaan, penganggaran, pelaporan kinerja dan pengendalian proyek pembangunan sehingga target-target pembangunan dapat tercapai secara optimal.

Dengan memperhatikan keterkaitan/keseuaian antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan dari kegiatan dan program dimasing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), maka kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat dicapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Solichah (2013) yang menunjukkan semakin sinkron dan konsisten dokumen perencanaan dan penganggaran, maka akan semakin meningkatkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada bidang kesehatan dan pendidikan di Kabupaten Tulungagung Tahun 2010-2012. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sinkron dokumen perencanaan dan penganggaran, maka akan semakin meningkatkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Faktor lain yang diperkirakan akan dapat mempengaruhi kinerja adalah kualitas sumber daya manusia, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Warisno (2009) menyebutkan bahwa kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi. Kualitas suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik Mahmudi (2010).

Wilfah (2010) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Maswandi (2009) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dari variabel kualitas Sumber Daya Manusia dengan variabel kinerja, dimana semakin baik kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi publik di Kab. Padang Pariaman. Kadek (2017) menunjukkan bahwa perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran. Juita (2013) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, hal ini ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mathis (2001) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan tentang kerja, penerimaan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan tetap dalam organisasi tersebut. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa pembangunan nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan serta kemandirin dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Pada ayat 2 menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan. Serta pada pasal 3 menyebutkan sistem perencanaan pembangunan nasional diselenggarakan berdasarkan asas umum penyelenggaraan negara.

Berdasarkan fenomena dan teori yang sudah disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk menguji kembali variable Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi untuk mengetahui kinerja pemerintah daerah,

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Stewardship

Stewardship Theory adalah penggambaran kondisi manajer tidak termotivasi oleh tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Seorang manajer dikondisikan sebagai pelayan (steward) yang termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan pemilik (principal) dan manajer tidak akan meninggalkan organisasi sebab steward akan berusaha mencapai sasaran organisasi (Donaldson dan Davis, 1997:20-47). Pada teori ini seorang manajer dibentuk agar dapat selalu berkerjasama didalam organisasi, memiliki perilaku berkelompok dengan utilitas yang tinggi dan selalu bersedia melayani. Teori ini menjelaskan bahwa kepentingan bersama dijadikan dasar pengambilan keputusan seorang manajer.

Pada teori stewardship, model of man ini didasarkan pada pelayan yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif atau berkelompok dengan utilitas tinggi daripada individunya dan selalu bersedia untuk melayani. Pada teori stewardship terdapat suatu pilihan antara perilaku self serving dan pro-organisational, perilaku pelayan tidak akan dipisahkan dari kepentingan organisasi adalah bahwa perilaku eksekutif disejajarkan dengan kepentingan principal dimana para steward berada. Steward akan menggantikan atau mengalihkan self serving untuk berperilaku kooperatif. Sehingga meskipun kepentingan antara steward dan principal tidak sama, steward tetap akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Sebab steward berpedoman bahwa terdapat utilitas yang lebih besar pada perilaku kooperatif, dan perilaku tersebut dianggap perilaku rasional yang dapat diterima. Teori Stewardship theory dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yaitu bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain (Donaldson dan Davis, 1997:20-47).

Stewardship Theory merupakan salah satu teori dalam akuntansi yang muncul sejalan dengan adanya perkembangan akuntansi yang merambah pada disiplin ilmu lainnya. Stewardship Theory berangkat dari perspektif pemikiran akuntansi manajemen yang banyak didasari teori-teori psikologis dan sosiologis. Dalam pengelolaan Stewardship Theory pengelolaan organisasi difokuskan pada harmonisasi antara pemilik modal (principles) dengan pengelola modal (steward) dalam mencapai tujuan bersama. Stewardship Theory dalam akuntansi menjelaskan sebuah konstruk pola kepemimpinan dan hubungan komunikasi antara shareholder dan manajemen atau dapat pula hubungan antara top manajemen dengan para manajer dibawahnya dalam sebuah organisasi dengan mekanisme situasional yang mencakup filosofis manajemen dan perbedaan budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mencapai tujuan bersama tanpa menghalangi kepentingan masing-masing.

Menurut Susilo (2002:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya. Sumber daya merupakan elemen organisasi yang sangat penting karenanya harus dipastikan dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah melihat pengaruh sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini mengisyaratkan bahwa pemerintah daerah akan dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan aturan

perundang-undangan yang berlaku. Aturan perundang-undangan dan kebijakan dalam tata kelola pemerintah daerah akan memberikan panduan dan pedoman kepada daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya..

2.2. Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Mahsun (2006) kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi. Adapun indikator kinerja pemerintah daerah adalah merupakan alat ukur kuantitatif untuk mengetahui dampak dari pembangunan daerah yang telah dilaksanakan. Tujuan dalam penetapan indikator kinerja daerah adalah memberikan gambaran tentang pencapaian visi dan misi kepala daerah terpilih. Keberhasilan pencapaian visi dan misi tersebut dapat diukur dari pencapaian kinerja pada aspek kesejahteraan, pelayanan umum dan daya saing daerah. Adapun indikator kinerja pemerintah daerah meliputi Indikator Masukan (*Input*), Indikator Proses (*Process*), Indikator Keluaran (*Output*), Indikator Hasil (*Outcome*), Indikator Manfaat (*Benefit*) dan Indikator Dampak (*Impact*)

2.3. Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran

Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran merupakan suatu proses memadukan dan memperkuat penyusunan rencana dan anggaran pembangunan nasional serta pengendalian pencapaian sasaran pembangunan (PP Nomor 17 Tahun 2017). Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran di daerah diharapkan menghasilkan program yang benar-benar relevan dan responsif terhadap isu strategis yang berkembang di daerah. Indikator sinkronisasi perencanaan dan penganggaran di daerah adalah dokumen rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN), dokumen rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD), dokumen rencana kerja pemerintah daerah (RKPD), dokumen rencana strategis (Renstra), dokumen kebijakan umum APBD dan prioritas plafon anggaran sementara (KUA-PPAS), dokumen anggaran pendapatan belanja daerah (APBD), dokumen rencana kerja (Renja), dokumen rencana kerja anggaran (RKA) dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA)

2.4. Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi/kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Sembiring (2013) Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan suatu instansi atau perusahaan, karena sumber daya pada manusia pada suatu instansi memiliki nilai yang tinggi disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan dan keterampilan.

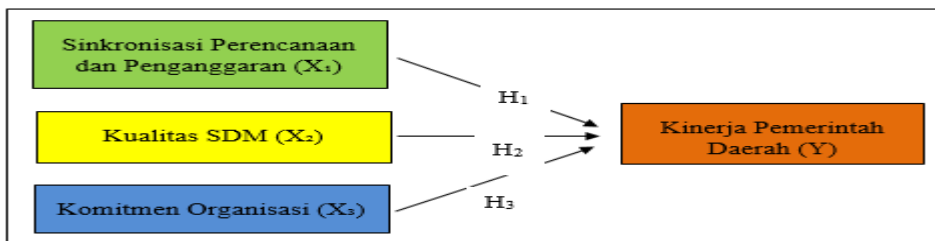
2.5. Komitmen Organisasi

Luthan (2002) mengartikan bahwa komitmen organisasi suatu sikap yang menentukan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi karena

komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa dukungan yang kuat dari pimpinan dan kerjasama dengan pegawai merupakan kunci keberhasilan dari suatu perubahan. Robbins (1996:181) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan elemen-elemen organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi secara keseluruhan dan bersikap setia pada organisasi.

2.6. Kerangka Analisis

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, mengidentifikasi 3 (tiga) variabel independen yaitu sinkronisasi perencanaan dan penganggaran (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) yang diperkirakan akan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah pada pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah sebagai variabel dependen (Y). Secara ringkas kerangka analisis dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Analisis

2.7. Pengembangan Hipotesis

Stewardship Theory merupakan salah satu teori dalam akuntansi yang muncul sejalan dengan adanya perkembangan akuntansi yang merambah pada disiplin ilmu lainnya. Stewardship Theory juga merupakan teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologis yang telah dirancang oleh para peneliti untuk membentuk suatu perilaku yang mengarah pada “melayani” (Donaldson dan Davis, 1997).

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, RKP dilaksanakan dengan sinkronisasi antara perencanaan dan penganggaran dengan empat cara. Pertama, perkuatan kendali program yang menekankan prioritas dijabarkan sampai level proyek untuk memudahkan pengendalian rencana dan pelaksanaan Pembangunan. Kedua, integrasi sumber pendanaan yang meliputi integrasi rencana pemanfaatan sumber pendanaan baik belanja pusat, transfer ke daerah maupun non Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN) untuk meningkatkan efektivitas pendanaan prioritas. Ketiga, perkuatan koordinasi antar instansi dan antar pusat daerah untuk menyusun prioritas yang disiapkan lebih awal dengan melakukan sinergi antar program dan antar pelaku pembangunan. Keempat, integrasi sistem dan dokumen yang mencakup integrasi sistem perencanaan, anggaran dan penilaian kinerja secara elektronik untuk pengendalian perencanaan.

Dengan adanya konsistensi antar dokumen perencanaan dan penganggaran diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah secara umum dan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam pengelolaan keuangan dan pelayanan publik. Kegagalan menjaga integrasi dan

konsistensi ketiga dokumen tersebut akan dapat berdampak ketidakefektifan pada pencapaian sasaran prioritas dan target pembangunan daerah, kinerja pelayanan publik dan pada ujungnya mempengaruhi kredibilitas Pemerintah

Daerah dalam menjalankan amanat prioritas pembangunan nasional dalam formulasi prioritas pembangunan daerah. Perencanaan dan penganggaran merupakan dua hal yang erat kaitannya. Fenomena yang terjadi selama ini menunjukkan bahwa perencanaan cenderung mengabaikan keterkaitan antar dokumen perencanaan dan penganggaran (Yandra, 2011).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matondang (2015) yang menyimpulkan bahwa sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, begitu juga menurut Delis (2016) menunjukkan bahwa analisis konsistensi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif terhadap capaian target kinerja pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Merangin.

Dengan demikian, apabila terjadinya sinkronisasi antara dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran saling sinergi dan terintegrasi satu sama lainnya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah sehingga berdampak pada pencapaian sasaran prioritas dan target pembangunan daerah. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Stewardship Theory juga merupakan teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologis yang telah dirancang oleh para peneliti untuk membentuk suatu perilaku yang mengarah pada “melayani” (Donaldson dan Davis, 1997). Teori ini menjelaskan bahwa seorang individu dalam berperilaku dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal (Robbins, 2006)

Kualitas sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu seseorang. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Widodo dalam Kharis, 2010). Dengan tingkat pendidikan yang memadai dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam mencapai target dan tujuan pembangunan sesuai dengan visi dan misi kepala daerah. Demikian juga dengan pelatihan, semakin sering seorang pegawai/karyawan mengikuti pelatihan akan semakin terampil dan mudah memahami jenis pekerjaan yang dijalannya. Selain itu, semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam menekuni pekerjaannya, maka akan semakin membuat pegawai tersebut menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja.

Menurut Katz dan Rosenweigh (1970:220) kemampuan adalah : “to mobilize, allocate, and combine the action that one technically needed to achieve development objectives” (mengerahkan, menyediakan dan menyatukan berbagai tindakan yang secara teknis dibutuhkan guna mencapai tujuan pembangunan).

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memang ada kekuasaan untuk mengerahkan atau menggerakkan. Tentunya ini berkaitan dengan potensi yang dimiliki oleh personal atau pribadi itu dan ini dapat dilihat pendapat Thoha (1988 : 316) yaitu kemampuan yang merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman.

Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Katz dan Rosenweigh (1970: 222) bahwa kemampuan tergantung pada keterampilan dan pengetahuan (ability depends upon both skill and knowledge). Dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan determinan dari

kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, informal dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kualitas sumber daya manusia seseorang pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia relatif rendah yang ditandai dengan rendahnya kemampuan dan keterampilan kerja akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga kinerja mereka juga rendah. Dengan demikian terdapat hubungan searah antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wilfah (2010) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah kota Padang, dan pendapat Juita (2013) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD, begitu juga dengan hasil penelitian Sibagariang (2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian yang terkait Indriana (2017) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi SKPD artinya semakin berkualitas sumber daya manusia yang ada didalam suatu instansi maka akan semakin baik kinerja organisasinya. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Stewardship Theory adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori Stewardship pada dasarnya dibangun berdasarkan asumsi filosofi mengenai sifat manusia yang dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran pada pihak lain. Keterkaitan dengan teori ini adalah semakin dipercaya, mempunyai integritas yang tinggi, jujur dan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab seorang pegawai/karyawan maka akan semakin bagus kinerja organisasi tersebut. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi karena mencapai tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Pegawai pemerintah yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Pegawai pemerintah yang berkomitmen akan memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerjanya dan tinggal. Selain itu dengan adanya komitmen yang kuat, mereka akan bekerja keras, ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya, senang dan peduli terhadap organisasi tempatnya bekerja yang lebih menitikberatkan pada affective commitment.

Hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka karena ada bahwa keyakinan visi dan misi pemerintahan akan tercapai dengan sumbangsih mereka. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial menunjukkan hasil signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Julia (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi publik. Serta hasil penelitian menurut Badu (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kota Kendari.

Randall (dalam Sumarno, 2005) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya. Artinya individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015).

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variable yang diteliti pada penelitian ini Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi sebagai variable bebas (Independent), sedangkan Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah adalah sebagai variable terikatnya (dependent). Data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang memiliki keterkaitan dengan proses perencanaan dan penganggaran di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hipotesis diuji dengan regresi linear berganda, sebelum menguji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas. Hasil analisis akan dilakukan interpretasi untuk selanjutnya diberikan kesimpulan mengenai hasil secara keseluruhan.

Persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada model pengujian hipotesis di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pemerintah Daerah

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi

X₁ = Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran

β_2 = Koefisien Regresi

X₂ = Kualitas Sumber Daya Manusia

β_3 = Koefisien Regresi

X₃ = Komitmen Organisasi

e = Error

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya adalah memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini mengenai tanggapan responden

tentang pengaruh Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.

3.4. Metode Analisis

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data sehingga menjadikan sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami, yang dilihat dari nilai rata-rata, median, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum. Analisis deskriptif juga diperlukan untuk menentukan kisaran aktual, kisaran teoritis dan standard deviation dari variabel-variabel penelitian (Ghozali, 2013).

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda. Dalam pengolahan data, penelitian ini akan dibantu dengan software SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi yang dilakukan terhadap pengaruh variabel sinkronisasi perencanaan dan penganggaran; variabel kualitas SDM dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Data penelitian yang dianalisis adalah data rata-rata OPD Kabupaten Bengkulu Tengah.

Table 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.042	9.610		.421	.451
Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran (X1)	.342	.161	.288	2.119	.041
Kualitas SDM (X2)	.686	.310	.297	2.214	.033
Komitmen Organisasi (X3)	.405	.157	.341	2.576	.014

Sumber: Hasil Penelitian 2020, diolah.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi yang diambil dari koefisien standardized beta. Pemilihan penggunaan koefisien standardized ini dirasakan lebih tepat karena pada penelitian ini yang digunakan adalah data persepsi responden menggunakan kuesioner dengan skala likert dan berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan ketaatan pada peraturan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis tersebut diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,042 + 0,288X1 + 0,297X2 + 0,341X3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut diatas menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel bertanda positif, hal ini berarti ada pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi X1 (Sinkronisasi Perencanaan dan Penagnggaran) adalah sebesar 0,288 yang menunjukkan bahwa variabel Sinkronisasi Perencanaan dan Penagnggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Koefisien regresi bernilai positif artinya semakin sinkron perencanaan dan penganggaran pada satuan kerja perangkat daerah maka kinerja pemerintah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia) adalah sebesar 0,297 yang menunjukkan bahwa

variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah, artinya semakin berkualitas sumber daya manusia pada satuan kerja perangkat daerah, maka kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi X3 (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 0,341 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa apabila satuan kerja perangkat daerah memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja pemerintah pada Pemerintah Daerah Kota Bengkulu akan semakin meningkat.

4.2. Hasil Uji Goodness of Fit

Uji F dilakukan untuk menguji semua variabel independen (sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi) secara simultan apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pemerintah Bengkulu Tengah). Menguji X1, X2, X3, secara bersama apakah berpengaruh terhadap Y. Hasil uji F tersebut disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	722.489	3	240.830	11.852	.000a
	Residual	711.203	35	20.320		
	Total	1433.692	38			

Dari Tabel 2 diketahui nilai F-hitung sebesar 11,852 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesa yaitu sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD di Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah diterima. Ini berarti secara bersama-sama (simultan) sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah pada SKPD di Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Dari hasil analisis regresi linear berganda dihasilkan semakin baik sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi semakin meningkat kinerja pemerintah pada SKPD di Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah.

4.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil uji R² dari variabel sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah didapatkan hasil seperti Tabel 3.

Table 3. Hasil Uji Adjusted R Square (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710a	.504	.461	4.508	1.406

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji adjusted R square di atas dapat disimpulkan bahwa sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan nilai adjusted R square sebesar 0,461. Dalam penelitian ini sinkronisasi perencanaan dan penganggaran, kualitas sumber daya

manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pemerintah pada 39 SKPD di Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah sebesar 46,1%. Sedangkan 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2013). Pada penelitian pengujian dilakukan pada pengaruh sinkronisasi perencanaan dan penganggaran; kualitas SDM dan komitmen organisasional terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dipaparkan berikut ini.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,119 dengan nilai probabilitas (\square -value) sebesar 0,041. Karena nilai \square -value $0,041 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah” yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima. Perencanaan dan penganggaran yang dilakukan pada tiap-tiap SKPD di Kabupaten Bengkulu Tengah terjadi sinkronisasi, maka kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah akan semakin baik.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diketahui bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,214 dengan nilai probabilitas (\square -value) sebesar 0,033. Karena nilai \square -value $0,033 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah” yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima. Apabila pegawai perencana dan penganggaran pada tiap-tiap SKPD di Kabupaten Bengkulu Tengah semakin berkualitas, maka kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah akan semakin baik.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai perencana dan penganggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,576 dengan nilai probabilitas (\square -value) sebesar 0,014. Karena nilai \square -value $0,014 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Komitmen organisasional pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah” yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima. Komitmen pegawai perencana dan penganggaran pada tiap-tiap SKPD di Kabupaten Bengkulu Tengah semakin tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah.

Sehingga hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan seperti pada Tabel 4.

Table 4. Hasil Pengujian Hipotesa

Hipotesa	Pernyataan	Keterangan
Ha1	Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah	Ha1 diterima
Ha2	Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah	Ha2 diterima
Ha3	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah	Ha3 diterima

5. Kesimpulan

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirangkum kesimpulan sebagai berikut:

- Sinkronisasi perencanaan dan penganggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Artinya semakin sinkron perencanaan dan penganggaran, maka kinerja pemerintah daerah akan semakin meningkat.
- Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Artinya semakin baik kualitas SDM perencana dan penganggaran, maka kinerja pemerintah daerah akan semakin meningkat.
- Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Artinya semakin tinggi komitmen pegawai perencana dan penganggaran, maka kinerja pemerintah daerah akan semakin meningkat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan antara lain:

- Penilaian kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian didasarkan pada pendapat responden pegawai perencana anggaran dan pengguna anggaran daerah sendiri, sehingga hasil penilaian tidak objektif dapat saja terjadi.
- Kuesioner yang diedarkan kepada responden tidak kembali semuanya. Hal ini menyebabkan data penelitian ini terbatas tidak mencakup semua responden yang ditentukan dari awal penelitian.
- Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden sendiri untuk menilai kinerjanya sebagai pengumpul data sehingga kemungkinan adanya bias jawaban responden berpengaruh terhadap data penelitian
- Lingkup penelitian ini terbatas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Bengkulu Tengah, sehingga kemampuan generalisasi hasil penelitian terbatas

5.3. Saran

Dari beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, kami memberikan saran yang kemungkinan besar dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya yang tertarik dalam bidang kajian ini, yaitu:

- Peneliti selanjutnya dapat melakukan perluasan terhadap responden dengan mengupayakan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi sehingga responden yang direncanakan dari awal penelitian mampu semuanya didapatkan.
- Peneliti melakukan perbaikan terhadap cara menyiapkan pernyataan dalam kuesioner penelitian sehingga tidak menimbulkan salah tafsir dalam memberikan jawaban. Kemungkinan lagi data juga dilakukan pengawasan dan pendampingan dalam proses pengisian sehingga data yang diberikan benar-benar kondisi riil di lapangan sehingga informasi yang didapat tidak bias.
- Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan pemerintah daerah yang lainnya. Dapat juga melakukan pengujian perbandingan antara pemerintah daerah yang satu dengan pemerintah daerah yang lain dalam karakteristik yang berbeda dan sama sehingga akan didapat hasil penelitian yang lebih bervariasi.

References

- Amirudin. (2009). Identifikasi dan Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sinkronisasi Dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan Dokumen Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (Studi Kasus Provinsi D.I Yogyakarta TA. 2008). Tesis, Program Pascasarjana UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, S. (2007). *Sistem Informasi Kuntansi*. Jakarta: T. Lingga Jaya.
- Badu, d. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Kendari: Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*.
- Davis, J. S. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, 22 (1), 20-47.
- Davis.H.James, S. F. (1997). Toward A Stewardship Theory of Managemen. *Academy of Management Review*, 20-47.
- Delis, N. O. (2016). Analisis Konsistensi Perencanaan dan Penganggaran serta Implikasinya terhadap Capaian Target Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Merangin. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah Vol. 3 No. 3*, hal. 151-162.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. d. (2003 : 160). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Halim, A. (2012). *Akuntansi Sektor Publik, Dari Anggaran Hingga Laporan, Dari Pemerintah Hingga Tempat Ibadah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A, d. S. (2006). Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintah Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 2* , 53-64.
- Hovart, A. (2005). Hovart, A. (2005). Why Does Nobody Care about Hovart, A. (2005). Why Does Nobody Care about Hovart, A. (2005). Why Does Nobody Care about Hovart, A. (2005). Why Does Why Does Nobody Care about The Absorption? *Vien: WIFO Work Paper*.
- Ibrahim. (2014). Perencanaan dan Penganggaran Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 15.21
- Indriana, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi). *JOM Fekon Universitas Pekanbaru Riau*, Vol. 4 No.2.
- Iskandar, d. (2013). Pengaruh Kapasitas Sumber daya Manusia, Perencanaan Penganggaran, Politik Penganggaran dengan Transparansi Publik Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Sinkronisasi Dokumen APBD dengan Dokumen KUA-PPAS. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Jackson, R. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Judge, S. R. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Juita, S. D. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Negeri Padang.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN:.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, J. d. (1993 : 538). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Notoatmojo, S. (2009:16). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nugroho, P. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Pada Kabupaten Pekalongan, Pemda Kota Pekalongan dan Pemda Kabupaten Sleman). Tidak di Publish.
- Perry, H. A. (1981). An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 17 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, S. (1996). *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall.Inc.
- Sopannah. (2010). *Studi Fenomenologis : Menguak Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Penyusunan APBD*. JAAI Volume 14 No. 1.
- Steers, R. a. (1983:442). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015:35). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, A. A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manakemen REVITLLISASI*, Vol. 1.
- Warisno. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Tesis, USU Sumatera Utara.
- Werimon, S. I. (2007). Pengaruh Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD). Makalah Disajikan pada Simposium Nasional Akuntansi X Makasar, 21-23.

- Wilfah, B. W. (2010). Pengaruh Kualitas SDM dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang (Studi Empiris pada SKPD di Kota Padang). *Jurnal Akuntanis*. FEB, Universitas Negeri Padang.
- Yandra, F. (2011). Analisis Perencanaan dan Penganggaran Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Solok Tahun 2006-2011. Skripsi. Universitas Andalas.