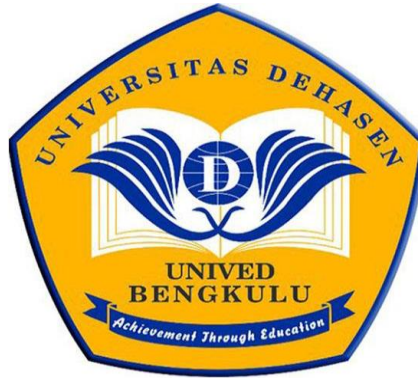


**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DISPORA PROVINSI
BENGKULU**



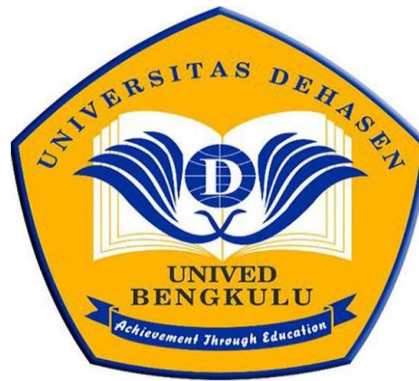
SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD RAFLI
NPM. 21050044P

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DISPORA PROVINSI
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

MUHAMMAD RAFLI

NPM. 21050044P

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DISPORA PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD RAFLI
NPM. 21050044P

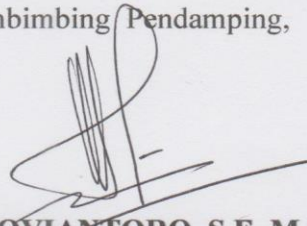
*Telah disetujui dan disahkan
Oleh dosen pembimbing*

Pembimbing Utama,



NERI SUSANTI, S.E., M.SI
NIDN. 0210017401

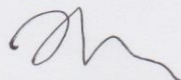
Pembimbing Pendamping,



RINTO NOVIANTORO, S.E., M.Si, Ak,CA
NIDN.0222118002

Bengkulu, 16 Januari 2023

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



NERI SUSANTI, S.E., M.SI
NIDN. 0210017401

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DISPORA PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD RAFLI

NPM. 21050044P

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 16 Januari 2023
Dan Dinyatakan **LULUS**

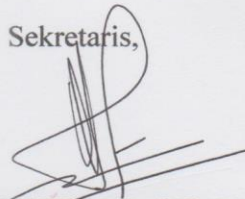
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua,



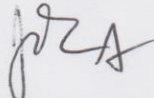
NERI SUSANTI, S.E., M.SI
NIDN. 0210017401

Sekretaris,



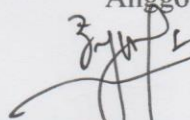
RINTO NOVANTORO, S.E., M.Si, Ak, CA
NIDN. 0222118002

Anggota,



IDA ANGGRIANI, SH, SE, MM
NIDN. 0216066801

Anggota,



YUN FITRIANO, S.E, M.Ak
NIDN. 0229068501

Bengkulu, 16 Januari 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



DR. SUWARNI, S.KOM., M.M.
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto;

- Hasilah hidu kamu dengan sabar dan sholat
- Tak ada kata menyerah untuk meraih impian
- Tiada kesuksesan yang dapat diraih tanpa adanya usaha, kerja keras dan doa
- Hidup adalah pilihan dan perjuangan, dan pilihan itu ada di tangan kita
- Janganlah selalu membayangkan hasil yang besar, mulailah berusaha walaupun hasilnya kecil. Walaupun sedikit asal nyata hasilnya.
- Jangan mudah menyerah dalam menghadapi masalah, karena masalah datang untuk diselesaikan bukan untuk dihindari.

Persembahan Kepada:

- *Allah SWT, terima kasih atas segala rahmat dan hidayah-Mu, Skripsi ini diselesaikan dengan baik.*
- *Terima kasih untuk ibuku Mesrawati, atas segala dukungan arahan dan nasehat - nasehatnya*
- *Terima kasih untuk adik saya Muhammad Faisal dan Muhammad Firdaus atas kerjasamanya, yang tidak mengganggu saya dalam proses penyelesaian skripsi saya.*
- *Untuk orang terkasih my love partner despita purnamasari terima kasih selalu support disegala urusan, selalu ada disetiap aku butuh terimakasih semoga kita bisa mengapai cita - cita kedepannya.*

THE INFLUENCE OF BUDGET PARTICIPATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT YOUTH AND SPORTS DEPARTMENT IN BENGKULU PROVINCE

By
Muhammad Rafli¹
Neri Susanti and Rinto Noviantoro²

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of budget participation on employee performance at Youth and Sports Department in Bengkulu Province so that this research is more focused and does not come out of the problems discussed, namely: the influence of budget participation on employee performance at Youth and Sports Department in Bengkulu Province. Employee performance can be objectively and accurately evaluated through performance level benchmarks. This measurement means providing an opportunity for employees to know their level of performance. Facilitate the assessment of employee performance. This research used quantitative research methods. The sample in this study amounted to 70 respondents. The regression equation obtained is as follows: $Y = 30,177 + .158 X$, it can be interpreted that: The value (Constanta) of 30,177 means that if the Budget Participation variable (X) is equal to zero then the Employee Performance variable (Y) will remain at 30,177. The regression coefficient of Budget Participation (X) of 0.158 states that each increase of one unit value of the Budget Participation variable can increase the value of the Employee Performance variable (Y) 0.158, assuming that the Budget Participation variable (X) remains constant or = 0. Budget Participation affects employees performance with a coefficient β value of 0.158 and a significance of $0.043 < 0.05$, which means that the higher the budget participation, the higher employees performance at Youth and Sports Department of Bengkulu Province. In other words, every increase in budget participation, employee performance will increase, meaning that Budget Participation (X1) and Employee Performance (Y) have a positive and significant relationship. Suggestions from researchers are: for Youth and Sports Department of Bengkulu Province, it can provide in-depth descriptions for employees along with the relationships between variables in this study so that employees can make decisions and implement appropriate policies in order to increase the performance level at Youth and Sports Department of Bengkulu Province.

Keywords: Budget Participation, Employee Performance.

- 1). Student (Accounting)*
- 2). Supervisors*



PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPORA PROVINSI BENGKULU

Oleh

Muhammad Rafli¹
Neri Susanti Dan Rinto Noviantoro²

RINGKASAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”. Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak keluar dari permasalahan yang dibahas yaitu : “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai,

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 30.177 + .158 X$, dapat diartikan bahwa : Nilai (constant) sebesar 30.177 mempunyai arti bahwa apabila variable Partisipasi Anggaran (X), sama dengan nol maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 30.177.

Koefisien regresi Partisipasi Anggaran (X) sebesar 0.158 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Partisipasi Anggaran dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.158, dengan asumsi jika variabel Partisipasi Anggaran (X) tetap atau = 0. Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,158 dan signifikansi $0,043 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Partisipasi Anggaran maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai Dispora Prov. Bengkulu. Dengan kata lain setiap peningkatan Partisipasi Anggaran maka Kinerja Pegawai akan meningkat, Artinya Partisipasi Anggaran (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Saran dari peneliti yaitu: Bagi pihak Dispora Provinsi Bengkulu , dapat memberikan gambaran-gambaran yang mendalam bagi pegawai beserta hubungan antara variable dalam penelitian ini sehingga pegawai dapat mengambil keputusan dan mewujudkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan tingkat peforma Dispora Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci : Partisipasi Anggaran, Kinerja Pegawai

- 1). Calon Sarjana Ekonomi (Akuntansi)
- 2). Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”

Dalam penulisan laporan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga Skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Suwarni.,M.M. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
2. Ibu Neri Susanti S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu Selaku Pembimbing utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini
3. Bapak Rinto Noviantoro.,S.E.,M.Si.,Ak,CA Selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini
4. Bapak/Ibu Dosen Bapak/ibu Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
5. Seluruh Staf Pegawai/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya

6. Rekan – rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen
Bengkulu

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan yang ditemukan dalam Skripsi ini. Oleh sebab itu, kami mengharapkan masukan-masukan dan kritik yang membangun sebagai bahan evaluasi guna memperbaiki Skripsi yang akan datang. Semoga Skripsi penelitian ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT. Selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amiiin...

Bengkulu, 16 Januari 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DISPORA PROVINSI BENGKULU**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Muhammad Rafli
No Mahasiswa : 21050044P
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apaapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang meyakinkan bahwa skripsi ini adalah jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 16 Januari 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Rafli

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Anggaran.....	6
2.1.2 Unsur Pokok Anggaran	7
2.1.3 Fungsi Anggaran	9
2.1.4 Partisipasi Anggaran	11
2.1.5 Kinerja Pegawai	13
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Kerangka Analisis	21

2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional	23
3.3 Metode Pengambilan Sampel	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Metode Analisis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	30
4.1.1 Sejarah Dispora Prov.Bengkulu	30
4.1.2 Struktur Organisasi	32
4.2 Karakteristik Responden.....	34
4.3 Persepsi Responden	36
4.4 Hasil Analisis Data	40
4.5 Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Instrumen Skala Likert.....	24
Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 6 Persepsi Responden Terhadap Partisipasi Anggaran.....	37
Tabel 7 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai	39
Tabel 8 Uji Validitas.....	41
Tabel 9 Uji Reabilitas	42
Tabel 10 Uji Determinasi.....	42
Tabel 11 Regresi Linier Sederhana.....	43
Tabel 12 Pengujian Secara Parsial.....	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Analisis	21
Gambar 2 Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Surat Penelitian
Lampiran 3	Data Exel
Lampiran 5	Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada sektor publik, kinerja tugas yang didelegasikan merupakan rencana hebat dan dapat digunakan sebagai panduan saat Anda menjalankan tugas untuk mencapainya Tujuan pemerintah, yaitu anggaran. Anggaran adalah rencana Sebuah organisasi dicatat secara seragam dan dijelaskan dalam satuan moneter. Jangka waktu atau durasi tertentu. (Munandar, 2013:98), Partisipasi anggaran adalah rencana lengkap yang mencakup kegiatan Lembaga yang ditunjuk oleh lembaga keuangan untuk jangka waktu tertentu. Partisipasi anggaran adalah pendekatan populer yang dapat meningkatkan kinerja Pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi (Septiasari, 2017:93). Penganggaran Pemerintah memiliki kewajiban untuk fokus pada tujuan kepentingan bersama daripada tujuan kepentingan public Sendiri.

Partisipasi pada dasarnya adalah proses organisasi di mana individu berpartisipasi. Terlibat dan berpengaruh ketika membuat keputusan yang berpengaruh langsung kepada individu tersebut (Kurniawan, 2012:11). Nyalakan Organisasi tidak berjalan dengan baik, pekerjaan terpengaruh, Akibatnya kerja lambat, kerja tidak efisien, bahkan hasil kerja buruk. Maksimal, berdampak buruk pada jaringan (Septiasari, 2017:93). Dalam kinerja Tingkat tinggi menunjukkan kinerja

positif dan dapat membawa manfaat nyata bagi organisasi Anda warga juga. Oleh karena itu, kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Devita et al., 2015:52).

Menghasilkan laporan kinerja untuk Departemen Pemuda dan Olahraga Negara Tahun Bengkulu merupakan bagian dari implementasi sistem. Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah dalam mendorong tercapainya tujuan. Tata pemerintahan yang baik (*Good governance*). laporan kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Produk Akhir untuk Instansi Pemerintah Jelaskan layanan yang disediakan oleh lembaga pemerintah Pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Menurut Kusumah (2014;13), Aparatur Pemerintah Daerah Pemerintah Daerah sebagai PNS. Untuk operasional pemerintah daerah Ini terdiri dari staf yang mendukung perumusan kebijakan koordinasi, Pelaksanaan badan-badan khusus daerah dan unsur-unsur otonomi daerah yang diambil oleh badan-badan tersebut. Deklarasi ini dimaksudkan oleh badan nasional Sebuah organisasi yang mengutamakan moral. Evaluasi implementasi Pekerjaan adalah proses mengevaluasi seseorang dalam melakukan tugas di tempat kerja secara sistematis. Untuk itu, bisa kita lihat evaluasi kinerja PNS. Kinerja adalah proses standarisasi dan evaluasi pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan parameter kinerja. Widodo, (2015:53) menyatakan kinerja merupakan kegiatan untuk bertindak secara bertanggung jawab dan menyelesaikannya dengan hasil yang di harapkan.

Studi sebelumnya telah menunjukkan hasil yang relative sama antara seluruh peneliti partisipasi anggaran dan kinerja pegawai. Peneliti Chuela (2013:33) menyatakan bahwa partisipasi anggaran dan klarifikasi anggaran memiliki efek positif Seputar prestasi aparat pemerintah daerah di Kota Manado. Christianti (2018:52) menyebutkan bahwa Partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan gaya manajemen untuk bekerja Hal tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. Sedangkan Agusti (2013:1) menyatakan Partisipasi Anggaran, Desentralisasi dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil wilayah. Berpartisipasi dalam penganggaran karyawan dan mencoba untuk bertanggung jawab atas tugas itu. rasa tanggung jawab Kepemilikan meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah yang baik.

Laporan kinerja dibuat untuk memberikan informasi kinerja yang relevan Terukur untuk komunitas dan klien untuk layanan yang diberikan dan diberikan upaya perbaikan terus-menerus untuk mencapai Meningkatkan kinerja lembaga. karena itu, Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu wajib melengkapi laporan kinerja sebagai formulir Tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi sepanjang tahun Serta sebagai sarana untuk meningkatkan pengendalian dan performa untuk tahun masa depan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam Proposal Skripsi ini adalah Untuk Mengetahui “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di sebutkan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa manfaat terkait penelitian ini yaitu :

1. Bagi pihak Pemerintahan dan pengelola, dapat memberikan gambaran-gambaran yang mendalam bagi pihak pemerintah mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi mempengaruhi Partisipasi Anggaran beserta hubungan antara variable dalam penelitian ini sehingga pemerintah dapat mengambil keputusan dan mewujutkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi

yang terjadi di lapangan serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian dalam bidang akuntansi.

3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi selanjutnya dengan permasalahan yang sama untuk diteliti secara mendalam lagi.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak keluar dari permasalahan yang dibahas yaitu : “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”. Adapun teori dan indikator dari partisipasi anggaran menurut Sinaga (2013:75), antara lain:

- a. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran,
- b. Pengaruh terhadap penetapan anggaran ,
- c. Pentingnya usulan anggran ,
- d. Kelogisan dalam anggaran .

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (2017:51)

Indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*),
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*),
- c. Inisiatif (*Initiative*),
- d. Kemampuan (*Capability*),
- e. Komunikasi (*Communication*) .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Anggaran

Anggaran merupakan alat akuntansi yang dapat membantu pimpinan perusahaan dalam merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Anggaran memperlihatkan bagaimana sumber daya yang diharapkan akan diperoleh dan dipakai selama periode waktu tertentu. Anggaran juga digunakan untuk mengarahkan suatu kegiatan dan juga sebagai alat perbandingan dalam mengukur hasil pelaksanaan kegiatan, sehingga proses pelaksanaan terkendali. Ada beberapa pengertian yang diberikan mengenai anggaran oleh para ahli sebagai berikut: M. Nafarin (2013:11) menyatakan, “Anggaran adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang.”

Menurut Suharsimi (2012:1), “Anggaran yaitu suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka waktu periode tertentu yang akan datang”. Hansen dan Mowen (2013: 354), anggaran merupakan suatu rencana kuantitatif dalam bentuk moneter maupun nonmoneter yang

digunakan untuk menerjemahkan tujuan dan strategi perusahaan dalam satuan operasional.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum anggaran merupakan suatu rencana kerja yang disusun secara sistematis yang dinyatakan dalam satuan uang, barang atau jasa untuk waktu periode yang akan datang. Dari pengertian-pengertian diatas, jelas bahwa suatu anggaran mempunyai beberapa unsur yaitu:

1. Rencana ialah suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan diwaktu yang akan datang.
2. Meliputi seluruh kegiatan perusahaan, yaitu mencakup suatu kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian-bagian yang ada dalam perusahaan.
3. Dinyatakan dalam unit moneter, yaitu unit atau kesatuan yang dapat diterapkan pada berbagai kegiatan perusahaan yang beraneka ragam.
4. Jangka waktu tertentu yang akan datang, yang menunjukkan bahwa anggaran berlakunya untuk masa yang akan datang.

2.1.2 Unsur Pokok Anggaran

(Munandar, 2013:103), menyatakan bahwa berdasarkan definisinya, anggaran memiliki empat unsur pokok, yaitu:

1. Rencana Perusahaan memiliki berbagai rencana yang dibuat untuk mengkoordinasikan kegiatan perusahaan. Anggaran merupakan bagian dari rencana tersebut, karena anggaran menentukan terlebih dahulu kegiatan-kegiatan perusahaan di waktu yang akan datang. Rencana tersebut disusun secara sistematis, mencakup seluruh kegiatan, dinyatakan dalam satuan keuangan (unit moneter), dan berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang.
2. Meliputi seluruh kegiatan perusahaan Lingkup anggaran mencakup semua kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian yang ada di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan anggaran merupakan suatu rencana keuangan yang dimiliki dan disusun oleh perusahaan, sehingga sudah tentu bahwa di dalam anggaran tersebut telah mencakup seluruh kegiatan perusahaan. Apabila terdapat bagian perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam anggaran, maka bagian tersebut tidak memiliki arah dan pedoman dalam mencapai tujuan. Kegiatan yang tidak dimasukkan ke dalam anggaran tidak dapat diukur kinerjanya, karena tidak direncanakan sebelumnya sehingga tidak memiliki tolak ukur.
3. Dinyatakan dalam satuan keuangan Setiap kegiatan dalam perusahaan memiliki satuan ukur masing-masing. Oleh karena itu dibutuhkan satu ukuran untuk menyeragamkan semua satuan ukur yang berbeda-beda tersebut. Dengan adanya satuan ukur yang

seragam akan lebih memudahkan dalam melakukan analisis dan evaluasi kegiatan perusahaan.

4. Berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang Anggaran berlaku untuk masa yang akan datang, dengan batas waktu tertentu. Jika melebihi batas waktu tersebut, anggaran yang bersangkutan tidak berlaku lagi, sehingga tidak dapat dijadikan sebagai pedoman kerja, alat pengkoordinasian kerja, dan tidak dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Anggaran berlaku untuk masa yang akan datang juga berarti bahwa apa yang direncanakan dan tertulis dalam sebuah anggaran merupakan prediksi tentang apa yang akan terjadi serta apa yang akan dilakukan perusahaan di waktu yang akan datang.

2.1.3 Fungsi Anggaran

Menurut M.Fuad dkk (2020:3) fungsi Kegunaan Anggaran adalah :

1. Sebagai Alat Koordinasi,

Penganggaran dapat meningkatkan koordinasi kerja internal perusahaan. Sistem anggaran memberikan ilustrasi operasi perusahaan secara total. Oleh karena itu, sistem anggaran memungkinkan para manajer divisi untuk melihat hubungan antarbagian (divisi) secara total.

2. Sebagai Alat Pengawasan Kerja ,

Anggaran membutuhkan kinerja atau target standar yang dapat dibandingkan dengan realisasinya sehingga kinerja dari setiap aktivitas dapat dikatakan. Dalam menentukan standar acuan yang diperlukan pegawai yang realistis dan analisis yang saksama terhadap kegiatankegiatan yang dilakukan oleh. Penentuan standar yang sembarangan tanpa didasari oleh pengetahuan dapat menimbulkan lebih banyak masalah manfaat. Standar yang ditetapkan secara sembarangan tersebut mungkin merupakan target yang mustahil untuk dicapai karena terlalu tinggi atau terlalu rendah. Standar yang ditetapkan terlalu tinggi akan menetapkan atau ketidakpuasan. Kesalahan, penetapan standar yang terlalu rendah akan meningkatkan biaya yang tidak terkendali serta menurunkan laba dan semangat kerja.

3. Sebagai Alat Evaluasi,

Kegiatan Perusahaan Anggaran disusun dengan menerapkan standar yang relevan akan memberi baru bagi perbaikan operasi perusahaan dalam menemukan langkahlangkah yang harus dicapai agar pekerjaan dapat dilakukan dengan kni perusahaan sumber-sumber daya perusahaan yang berada dalam cara yang baik, menggunakan sumber-sumber daya perusahaan yang dianggap menguntungkan. Terhadap penyimpangan dalam

operasional perusahaan perlu dilakukan evaluasi sehingga menjadi masukan berharga bagi penyusun anggaran selanjutnya

2.1.4 Partisipasi Anggaran

Menurut Arifin, (2012:10) partisipasi anggaran merupakan suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi anggaran dalam sektor publik terjadi ketika pihak eksekutif, legislatif dan masyarakat bekerja sama dalam proses penyusunan anggaran. Anggaran dibuat oleh kepala daerah melalui usulan dari unit-unit kerja yang disampaikan kepada kepala bagian dan diusulkan kepada kepala daerah, dan setelah itu bersama-sama DPRD menetapkan anggaran yang dibuat sesuai dengan Peraturan Daerah yang berlaku Arifin, (2012:10)

Pokok utama dalam partisipasi anggaran yaitu diperlukan kerjasama antara seluruh tingkatan organisasi. Tidak hanya manajer puncak, bawahan selaku pelaksana anggaran diharapkan untuk ikut serta dalam penyusunan anggaran. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran menyangkut para individu yang terlibat dan mempunyai pengaruh pada proses penyusunan target anggaran. Anggaran akan dievaluasi dan diputuskan perlu atau tidaknya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut. Selain itu, partisipasi anggaran akan memberikan pengaruh pada pelaksanaannya bagi para pembuat

keputusan karena timbulnya komitmen atas keputusan yang disepakati bersama.

Manajer tingkat bawah biasanya memiliki informasi yang lebih unggul mengenai pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya dibandingkan dengan atasannya. Adanya asimetri informasi inilah yang menyebabkan partisipasi anggaran dilaksanakan dengan maksud untuk dapat digunakan oleh atasan dalam memperoleh informasi mengenai lingkungan bawahannya. Selain itu, adanya keikutsertaan bawahan dalam penyusunan anggaran memperkuat kecenderungan mereka untuk lebih mengenal organisasi dan memahami tujuan anggaran (Prawironegoro,2013:54).

Garrison Noreen. Brewer, (2013:382) menyatakan bahwa: “Keunggulan partisipasi adalah menghargai pendapat dan pandangan tingkat menengah dan bawah sehingga mereka lebih cenderung terdorong untuk mencapai anggaran. Selain itu, dalam penganggaran partisipasif terdapat sistem kendali yang unik, yaitu kesalahan dan tanggung jawab terdapat pada penyusun anggaran itu sendiri sehingga mereka tidak dapat berdalih bahwa anggarannya tidak masuk akal untuk dicapai.”.

a. Indikator Partisipasi Anggaran

Adapun beberapa indikator dari partisipasi anggaran menurut Sinaga (2013:75), antara lain:

a. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran

Adanya hak untuk mengajukan susunan anggaran dalam organisasi tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya

b. Pengaruh terhadap penetapan anggaran

Besarnya pengaruh dalam hal ini menunjukkan seberapa besar peran dan keikutsertaan yang diberikan pegawai terhadap keputusan anggaran final

c. Pentingnya usulan anggaran

Kemampuan individu dalam memberikan usulan/pendapatan dari bawahan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

d. Kelogisan dalam anggaran

Kadang anggaran dibuat berdasarkan tafsiran dan asumsi, sehingga mengandung unsur ketidakpastian. Oleh karena itu, diperlukan ketelitian dan keyakinan dalam membuat anggaran agar anggaran tersebut logis sesuai dengan kebutuhan yang ada.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Seluruh program dan kegiatan selesai dilakukan selama satu periode maka selanjutnya hal yang perlu dilakukan manajemen adalah mengevaluasi dan melakukan penilaian atas seluruh aktivitas yang dilakukan sehingga dapat dilakukan umpan balik. Penilaian kinerja

dilakukan untuk mengevaluasi jalannya aktivitas kegiatan apakah telah sesuai dengan program kerja atau tidak. Menurut Mahmudi (2015:6) dalam bukunya Manajemen Kinerja Sektor Publik, “Kinerja merupakan suatu konstruk (construct) yang bersifat dimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja.”

Mangkunegara (2017:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2013:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

a. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2017:51) Indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai

sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang penulis ambil dalam Proposal Skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Torina,E.G ,N.Susanti, dan N.restu, dengan judul Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Anggaran Sebagai Pengendalian Biaya pada

Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu, Hasil penelitian ini menunjukkan Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu telah menyusun struktur organisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya penggambaran secara jelas pembagian wewenang dan tanggung jawab untuk tiap tingkatan manajemen dan hubungan kerja antar bagian-bagian dalam instansi. Dengan adanya struktur organisasi memungkinkan keberhasilan program perencanaan dan pengendalian yang ditetapkan instansi. Penyusunan anggaran pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu bertujuan untuk mengetahui jumlah dana yang dibutuhkan masing-masing seksi dalam membiayai seluruh kegiatan operasional yang akan dilaksanakan dan sebagai alat bantu bagi manajemen dalam mencegah terjadinya penyimpangan - penyimpangan terhadap penggunaan dana. Anggaran disusun mengacu pada rencana anggaran 5 tahun dan rencana kerja 1 tahun. Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu belum melakukan pemisahan biaya terkendali dan biaya tidak terkendali dengan cukup memadai, dikarenakan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu pembiayaan dilakukan untuk belanja pegawai dan pembelian barang. Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu telah membuat laporan pertanggungjawaban berupa laporan realisasi anggaran. Pada laporan pertanggungjawaban dapat dilihat berapa besarnya perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, serta selisihnya.

2. N Sari, Y Fitrianto, R Noviantoro, Analysis Of the Presentation of Financial Statements and Realization of the APBDes Tanjung Negara Kec. Kedurang Kab. South Bengkulu, The purpose of this study was to determine the suitability of the presentation of financial statements and the realization of the Regional Budget of Tanjung Negara Kec. Kedurang Kab. Bengkulu Selatan Year 2019 based on Permendagri No. 20/2018 This type of research is comparative description, data collection methods are observation, interviews, documentation, while the data analysis techniques used in comparative description analysis research are data collection, comparing, analyzing, and drawing conclusions. the results of this study found that the presentation of financial reports and the realization of the APBDes Tanjung Negara kec. Kedurang Kab. Bengkulu Selatan has cooperated with Minister of Home Affairs Regulation No. 20/2018 but still found difficulties, namely the absence of financial assistance from South Bengkulu district and provincial financial assistance, which are not listed in the APBDes realization report. Furthermore, in the financial report of Desa Tanjung Negara Kec. Kedurang Kab. South Bengkulu does not have district financial assistance and provincial financial assistance, Village Assets in the Notes to Complete Financial Statements as in the Regulation of the Minister of Home Affairs Regulation No. 20 of 2018.
3. Dista Amalia Arifah (2015), Universitas Islam Agung, Judul : Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. hasil penelitiannya adalah : menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap

hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial ditolak, karena nilai t hitung variabel moderasi motivasi sebesar 0,987 lebih kecil dari nilai t tabel 1,989. Nilai signifikan sebesar 0,326, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Hal ini diduga karena motivasi dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan. Faktor lain yang mempengaruhi misalnya kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan kurang efektif.

4. Rahmi Nur Emilia (2013), Universitas Bengkulu, dengan Judul : Pengaruh Partisipasi Dalam Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Serta Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Provinsi Bengkulu), Dari hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan: 1. Partisipasi dalam anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi dalam anggaran dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pemerintah.. 2. Kejelasan sasaran anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kejelasan sasaran dalam anggaran maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pemerintah.. 3. Peran Manajerial tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa belum mampu menjadi salah satu faktor yang dalam mempengaruhi kinerja pemerintah di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Bengkulu.

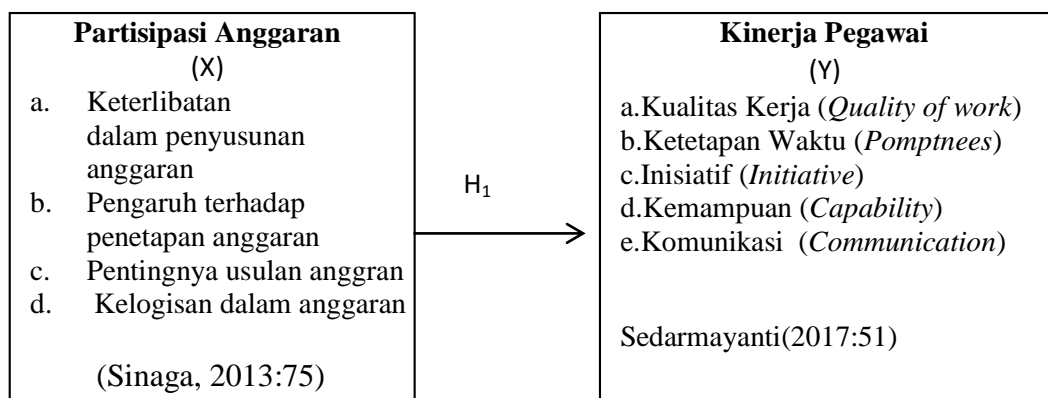
5. Dian Sari (2013), Jurnal Akuntansi Multiparadigma, dengan judul : Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pos Indonesia, hasilnya adalah : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial, partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja manajerial.
6. Moheri, Dista. (2015). Dengan Judul : Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Unissula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan pengetahuan biaya manajemen dan motivasi sebagai variabel pemoderasi. Populasi penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Kota Semarang. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan diperoleh 84 sampel yang memenuhi kriteria dan bebas dari outlier. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner untuk level manajerial. Regresi Berganda digunakan sebagai teknik analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya motivasi yang

ditolak, sedangkan hipotesis partisipasi anggaran dan pengetahuan biaya manajemen diterima.

7. Asa'd (2014), Ekombis Dehasen, dengan Judul Penerapan Akuntabilitas Anggaran untuk Pengukuran Efisiensi dan Efektivitas Rencana Anggaran Biaya (Studi Kasus pada PT. Pelindo Kantor Cabang Pulau Baai Bengkulu). Hasil penelitiannya adalah : PT Pelindo Cabang Pulau Baai Bengkulu, perusahaan tersebut belum menerapkan akuntanbility dengan cukup baik, hal ini dapat diketahui dengan adanya beberapa syarat-syarat dan karakteristik yang belum dipenuhi. Perusahaan juga belum menjalankan pengendalian biaya dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya analisis terhadap penyimpangan biaya yang belum dilakukan. Pengelolaan anggaran pada PT. Pelindo Cabang Pulau Baai Bengkulu cukup efektif dan efisien.

2.3 Kerangka Analisis

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Penelitian 2022

Keterangan :

X : Variabel Partisipasi Anggaran

Y : Variabel Kinerja Pegawai

—————> : Garis arah pengaruh secara parsial

Keterangan pada gambar diatas adalah : Variabel Partisipasi Anggaran sebagai variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara masalah yang masih belum terbukti kebenarannya sehingga masih bersifat praduga. Penjelasan hipotesis Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

H₀ : Diduga Partisipasi Anggaran Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₁ : Diduga Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada proposal ini yaitu penelitian kuantitatif, peneliti menemukan pengetahuan dengan memberi data berupa angka. Angka yang diperoleh digunakan untuk melakukan analisa keterangan, sederhananya penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan untuk menemukan kausalitas keterkaitan, dimana data penelitian memuat angka dan di analisis menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran yang merupakan pusat pengukuran. Hal ini dikarenakan hasil dari pengukuran bisa membantu dalam melihat hubungan fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data yang diambil secara kuantitatif.

3.2 Definisi operasional

1. Anggaran

Anggaran yaitu suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka waktu periode tertentu yang akan datang pada Dispora Provinsi Bengkulu,(Sinaga,2013:75).

2. Partisipasi Anggaran

Menurut Arifin, (2012:10) partisipasi anggaran merupakan suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi anggaran dalam sektor publik terjadi ketika pihak eksekutif, legislatif dan masyarakat bekerja sama dalam proses penyusunan anggaran pada Dispora Provinsi Bengkulu.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, pada Dispora Provinsi Bengkulu, Sedarmayanti (2017:51).

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:10) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun populasi target dalam penelitian

ini adalah Pegawai Di Dispora Provinsi Bengkulu, sedangkan Populasi ini yang akan digunakan sebagai dasar untuk pengambilan sampel sensus.

Menurut Sugiyono (2013:215) “sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mempresentasikan populasi”. Teknik penarikan sampel yang dipakai adalah teknik sampel sensus. Dimana semua populasi dijadikan sampel Pada penelitian ini jumlah sampel 70 Pegawai Negeri Sipil Dispora Bengkulu.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam Proposal Skripsi ini adalah :Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat pengukur variabel-variabel yang akan diuji dan pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2013:217).

Indikator-indikator pernyataan kuesioner akan diukur dengan skala penilaian likert yang memiliki lima tingkat referensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2
Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	Ket
1	Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju
2	Setuju (S)	4	Setuju
3	Cukup Setuju/Netral (CS/N)	3	Cukup Setuju/Netral
4	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2013:84).

3.5 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2013:89) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode ini uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 16 for windows.

Berikut ini pengujian analisis pada penelitian ini analisis yang menggunakan SPSS 16.:

1. Uji Validitas

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2sisi. Jika

nilai positif dan r hitung $>$ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah sebagai berikut: “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* $>$ 0,6, sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel

3. Koefisien Determinan (R²)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted R²* yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ adanya pengaruh variabel bebas X terhadap Y . Sebaliknya jika *adjusted R²* semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

4. Regresi Linier Sederhana

Menurut Fahmi (2015:228), persamaan regresi linier sederhana untuk menduga nilai variabel dependen Kinerja Pegawai

(Y) berdasarkan nilai variable independen. Partisipasi Anggaran (X) tertentu, dinyatakan dengan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta Kinerja Pegawai Y jika X = 0

b = Koefisien Regresi

x = Partisipasi Anggaran

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat menunjukkan nilai koefisien regresi linier setiap variabel bebas yaitu positif dan negative. Dimana artinya apabila regresi linier bernilai positif akan menunjukkan hubungan searah antara variable bebas dan variable terikat, dimana jika terjadi kenaikan variable bebas akan mengakibatkan pula kenaikan variable terikat dan sebaliknya. Sedangkan apabila regresi bernilai negative, maka akan menunjukkan hubungan yang berlawanan arah antara variable bebas dengan variable terikat, yaitu jika ada kenaikan pada variabel bebasnya maka akan terjadi penurunan pada variable, terkait dan sebaliknya, dalam perhitungan ini menggunakan SPSS.

5. Uji-t

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan

menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2012). Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari Partisipasi Anggaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan yaitu :

- a. Jika nilai signifikan t hitung $>$ t tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Dengan level signifikannya 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Dispora Prov. Bengkulu

4.1.1 Sejarah Dispora Prov. Bengkulu

Dinas Pemuda dan Olahraga merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pemuda dan olahraga dengan Tipologi A yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang pemuda dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah Provinsi.

Dasar Hukum

- Peraturan Daerah Bengkulu Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu
- Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu
- Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 65 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

Visi Dan Misi Dispora Prov. Bengkulu

Visi :

Terwujudnya Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Yang Bertaqwa, Mandiri dan Berdayasaing Tinggi.

Misi :

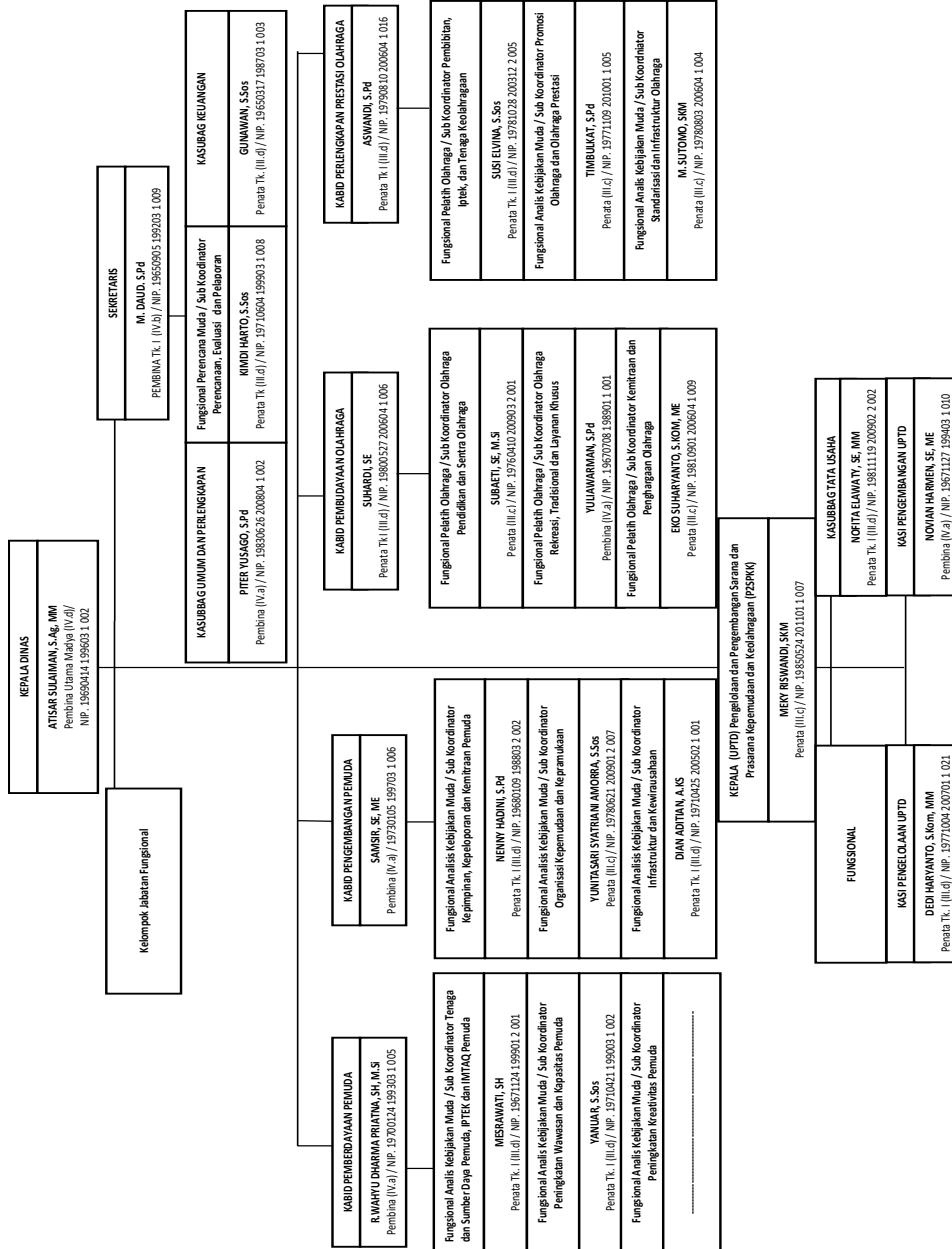
- Meningkatkan Pengembangan dan Pemberdayaan Pemuda
- Meningkatkan Pembinaan dan Peningkatan Prestasi Olahraga
- Meningkatkan Pembudayaan dan Pemasyarakatan Olahraga
- Meningkatkan Sarana dan Prasarana Kepemudaan dan Keolahragaan
- Meningkatkan Dukungan dan Keserasian Kebijakan Kepemudaan dan Keolah

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada Dispora Provinsi Bengkulu sama dengan kantor Dinas yang ada di Bengkulu. Yang terdiri dari Kepala Dinas, Kasubbag, Kabid, Kasi dan Pegawai. Lebih jelas akan ditampilkan pada Gambar Struktur Organisasi pada Gambar 2 sebagai Berikut :

Gambar 2

STRUKTUR DISPORA PROV.BENGLU



Sumber: Dispora Prov. Bengkulu, 2022

(1) Susunan Organisasi Dinas terdiri atas:

a. Kepala Dinas.

b. Sekretariat membawahi 3 (tiga) Sub Bagian terdiri dari:

1. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan;
2. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Sub Bagian Keuangan.

c. Bidang Pemberdayaan Pemuda membawahi 3 (tiga) Seksi terdiri dari:

- a. Seksi Tenaga dan Sumber Daya Pemuda, IPTEK, dan IMTAQ Pemuda;
- b. Seksi Peningkatan Wawasan dan Kapasitas Pemuda;
- c. Seksi Peningkatan Kreativitas Pemuda.

d. Bidang Pengembangan Pemuda membawahi 3 (Tiga) Seksi terdiri dari:

- a. Seksi_Kepemimpinan, Kepeloporan, dan Kemitraan Pemuda;
- b. Seksi Organisasi Kepemudaan dan Kepramukaan;
- c. Seksi Infrastruktur dan Kewirausahaan Pemuda.

e. Bidang Pembudayaan Olahraga membawahi 3 (Tiga) Seksi terdiri dari:

- a. Seksi Olahraga Pendidikan dan Sentra Olahraga;
- b. Seksi Olahraga Rekreasi, Tradisional, dan Layanan Khusus;
- c. Seksi Kemitraan dan Penghargaan Olahraga.

f. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga membawahi 3 (Tiga) Seksi terdiri dari:

- a. Seksi Pembibitan, IPTEK, dan Tenaga Keolahragaan;
- b. Seksi Promosi Olahraga dan Olahraga Prestasi;
- c. Seksi Standarisasi dan Infrastruktur Olahraga.

g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan

h. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemuda dan Olahraga.

(2) Struktur Organisasi Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

4.1.3 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang mengisi kuisioner berjumlah 70 orang responden, yang merupakan Pegawai Di Dispora Prov. Bengkulu untuk membantu menjawab secara objektif. Karakteristik penelitian meliputi : Jenis Kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Karakteristik ditampilkan dari hasil penelitian dijelaskan pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Presentase (%)
Jenis Kelamin :		
a. Laki-laki	44	62,86
b. Perempuan	26	37,14
Jumlah	70	100%

Sumber :Hasil Penelitian, 2022

Jika dilihat dari jenis kelamin mayoritas pegawai berjenis kelamin Laki-laki , dikarenakan banyak pegawai Wanita yang sudah banyak pensiun. Dan beberapa tahun belakangan ini memang Pegawai

Negeri Sipil yang lulus Pns banyak laki-laki, yang tentunya gelar sesuai dengan bidang kerja.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden (Usia)	Jumlah Orang	Presentase (%)
17 -25 tahun	0	0
26- 35 tahun	20	28,58
36- 45 tahun	40	57,14
> 46 tahun	10	14,28
Jumlah	70	100%

Sumber :Hasil Penelitian, 2022

Jika dilihat dari segi umur mayoritas pegawai yang berumur 36-45 tahun yang terbanyak. Sesuai dengan rata-rata masa kerja pegawai, dan pada usia ini pegawai dinilai produktif dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Presentase (%)
Pendidikan :		
a. SMA	10	14,29
b. D3	1	1,42
c. S1	46	65,72
d. S2	13	18,57
e. S3	0	0
Jumlah	70	100%

Sumber :Hasil Penelitian, 2022

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 70 responden pegawai, yang paling banyak yaitu menyandang gelar Sarjana sebanyak 46 orang pegawai. Dikarenakan sesuai dengan kriteria pelamar ketikan memasuki Dispora, minimal pegawai S-1.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Presentase (%)
Lama Bekerja :		
a. <5 th	10	14,28
b. 5-10 th	30	42,86
c. 10-20 th	30	42,86
d. >20 th	0	0
Jumlah	70	100%

Sumber :Hasil Penelitian, 2022

Di lihat pada table diatas masa kerja 10-20 tahun merupakan masa kerja yang terbanyak. Kemungkinan juga ada beberapa pegawai yang sedang memasuki pensiun. Yang paling sedikit sebesar 10 orang, dikarenakan beberapa pegawai baru diterima menjadi Pegawai Negerin Sipil di Dispora Prov.Bengkulu.

4.2 Persepsi Responden

1. Persepsi Responden Terhadap Partisipasi Anggaran

Tanggapan responden terhadap penelitian ini akan terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Analisis tanggapan responden akan diuraikan sebagai berikut.

Tabel 6 Persepsi Responden Terhadap Partisipasi Anggaran

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET
	5	4	3	2	1			
Adanya hak untuk mengajukan susunan anggaran dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki	6	6	58	0	0	228	3,25	Setuju
Terlibatnya pegawai dalam menyusun anggaran	5	9	56	0	0	229	3,27	Cukup Setuju
Adanya peran yang diberikan pegawai terhadap keputusan anggaran final	6	4	60	0	0	226	3,22	Cukup Setuju
Adanya keikutsertaan yang diberikan pegawai terhadap keputusan anggaran final	10	5	55	0	0	235	3,35	Cukup Setuju
Kemampuan pegawai dalam memberikan usulan/pendapatan dari bawahan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi	4	58	5	3	0	273	3,9	Setuju
Kemampuan dalam memberikan usulan/pendapatan dari atasan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi	6	46	16	0	2	264	3,77	Setuju
Atasan menerima masukan /pendapat dari bawahan demi tujuan organisasi tercapai	1	6	61	2	0	216	3,08	Cukup Setuju
Adanya ketelitian dalam membuat anggaran agar anggaran tersebut logis sesuai	4	58	5	3	0	273	3,9	Setuju
Adanya keyakinan dalam membuat anggaran agar anggaran tersebut logis sesuai	4	46	16	2	2	258	3,68	Setuju
Anggaran yang diajukan sesuai dengan kebutuhan kantor	1	59	4	2	0	269	3,84	Setuju
Total							3,526	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Keterangan :

1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju

1,80-2,59 = Tidak Setuju

2,60-3,39 = Cukup Setuju

3,40-4,29 = Setuju

4,20-5,00 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 3 diatas sebesar 3,52 dalam kategori setuju. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Kemampuan pegawai dalam memberikan usulan/pendapatan dari bawahan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi,dengan nilai rata-rata 3,9. Hal ini menandakan bahwa kemampuan pegawai telah baik dalam memberikan pendapat. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,08 dalam kategori Cukup Setuju meliputi “Atasan menerima masukan /pendapat dari bawahan demi tujuan organisasi tercapai”, pernyataan ini menandakan bahwa pimpinan kurang terbuka terhadap pendapat orang lain.

2. Persepsi responden Terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap penelitian ini akan terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Analisis tanggapan responden akan diuraikan sebagai berikut.

Tabel 7 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pilihan jawaban					Skor total	Rata-rata	KET
	5	4	3	2	1			
Kualitas kerja pegawai sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi	15	5	45	5	0	240	3,42	Setuju
kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya	7	51	7	4	1	268	3,82	Setuju
dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan selalu tepat waktu	8	49	2	8	3	258	3,68	Setuju
Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.	4	6	57	3	0	221	3,15	Cukup Setuju
pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.	2	55	9	4	0	265	3,78	Setuju
Saya mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.	20	3	47	0	0	253	3,61	Sangat Setuju
Pegawai memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan	6	61	1	2	0	281	4,01	Setuju
Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya melalui pendidikan dan latihan yang pernah saya ikuti	8	58	0	3	1	279	3,98	Setuju
Komunikasi diantara para pegawai dan para atasan sudah baik dan dapat menimbulkan perasaan senang sepiangungan.	5	51	8	6	0	265	3,78	Setuju
Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya sudah baik dalam memecahkan masalah yang dihadapi.	5	32	27	6	0	246	3,51	Setuju
Total							3,67	Setuju

Sumber : Penelitian 2022

Keterangan :

1,00-1,79 = Sangat Tidak Setuju

1,80-2,59	= Tidak Setuju
2,60-3,39	= Cukup Setuju
3,40-4,29	= Setuju
4,20-5,00	= Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 4 diatas sebesar 3,67 dalam kategori setuju.

Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Pegawai memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan,dengan nilai rata-rata 4,01. Hal ini menandakan bahwa kemampuan pegawai telah baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang mereka jalankan. Sedangkan pernyataan terendah sebesar 3,15 dalam kategori Cukup Setuju meliputi “Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.”,pernyataan ini menandakan bahwa terkadang pegawai sering kali menumpuk pekerjaan sehingg mengerjakan tugas mendekati deatline waktu.

4.3. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan oleh Sugiono(2013) :

1. Jika r positif, serta $r \geq 0,232$ maka item pertanyaan tersebut valid.
2. Jika negative, serta $r \leq 0,232$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	Tabel	Keterangan
Partisipasi Anggaran	X1	.349	0.232	Valid
	X2	.373	0.232	Valid
	X3	.286	0.232	Valid
	X4	.375	0.232	Valid
	X5	.625	0.232	Valid
	X6	.663	0.232	Valid
	X7	.503	0.232	Valid
	X8	.625	0.232	Valid
	X9	.663	0.232	Valid
	X10	.503	0.232	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	.682	0.232	Valid
	Y2	.532	0.232	Valid
	Y3	.810	0.232	Valid
	Y4	.484	0.232	Valid
	Y5	.377	0.232	Valid
	Y6	.544	0.232	Valid
	Y7	.766	0.232	Valid
	Y8	.775	0.232	Valid
	Y9	.840	0.232	Valid
	Y10	.381	0.232	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0

2. Uji Reabilitas

Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005:71).

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Partisipasi Anggaran	.673	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	.819	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16,0

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.10.

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.308	-.007	5.759

a. Predictors: (Constant), TP

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.308. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Partisipasi Anggaran (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,8%. Selebihnya ($100 - 30,8 = 69,2\%$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Regresi Linier Sederhana

Tahapan selanjutnya dari penelitian ini adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 11, sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.177	8.267		3.650	.001
TP	.158	.214	.089	.738	.043

a. Dependent Variable: TK

Sumber : Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 30.177 + .158 X$, dapat diartikan bahwa :

1. Nilai (*constant*) sebesar 30.177 mempunyai arti bahwa apabila variable Partisipasi Anggaran (X), sama dengan nol maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 30.177.
2. Koefisien regresi Partisipasi Anggaran (X) sebesar 0.158 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Partisipasi Anggaran dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja

Pegawai (Y) sebesar 0.158, dengan asumsi jika variabel Partisipasi Anggaran (X) tetap atau = 0.

5. Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil seperti yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 12 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.177	8.267		
TP	.158	.214	.089	.738	.043

a. Dependent Variable: TK

Sumber : Penelitian 2022

Berdasarkan uji secara parsial (t_{value}), diperoleh hasil sebagai berikut :

Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji t_{value} dapat dilihat pada tabel 12 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,158 dan signifikansi $0,043 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Partisipasi Anggaran maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai Dispora Prov.Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Partisipasi Anggaran maka Kinerja Pegawai

akan meningkat, Artinya Partisipasi Anggaran (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

4.4 Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang Pegawai Dispora Prov.Bengkulu, yang dapat memberikan informasi mengenai pengaruh variabel Partisipasi Anggaran (X1) , terhadap Kinerja Pegawai, Dengan penjelasan sebagai berikut :

A. Pengaruh variabel Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.177	8.267		3.650	.001
TP	.158	.214	.089	.738	.043

a. Dependent Variable: TK

Sumber : Penelitian 2022

Persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 30.177 + .158 X$, dapat diartikan bahwa : Nilai (*constant*) sebesar 30.177 mempunyai arti bahwa apabila variable Partisipasi Anggaran (X), sama dengan nol maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 30.177.

Koefisien regresi Partisipasi Anggaran (X) sebesar 0.158 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Partisipasi Anggaran dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.158, dengan asumsi jika variabel Partisipasi Anggaran (X) tetap atau = 0.

Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji t_{value} dapat dilihat pada tabel 7 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,158 dan signifikansi $0,043 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Partisipasi Anggaran maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai Dispora Prov.Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Partisipasi Anggaran maka Kinerja Pegawai akan meningkat, Artinya Partisipasi Anggaran (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian Rahmi Nur Emilia (2013), Universitas Bengkulu, dengan Judul : Pengaruh Partisipasi Dalam Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Serta Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Provinsi Bengkulu), Dari hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan: 1. Partisipasi dalam anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi dalam anggaran dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pemerintah.. 2. Kejelasan sasaran anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kejelasan sasaran dalam anggaran maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pemerintah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut : $Y = 30.177 + 0.158 X$, dapat diartikan bahwa : Nilai (*constant*) sebesar 30.177 mempunyai arti bahwa apabila variable Partisipasi Anggaran (X), sama dengan nol maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 30.177.
2. Koefisien regresi Partisipasi Anggaran (X) sebesar 0.158 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Partisipasi Anggaran dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.158, dengan asumsi jika variabel Partisipasi Anggaran (X) tetap atau = 0.
3. Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai β 0,158 dan signifikansi $0,043 < 0,05$, yang artinya semakin Tinggi Partisipasi Anggaran maka akan semakin Tinggi pula Kinerja Pegawai Dispora Prov.Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Partisipasi Anggaran maka Kinerja Pegawai akan meningkat, Artinya Partisipasi Anggaran (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan rumusan masalah yang di sebutkan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa manfaat terkait penelitian ini yaitu :

1. Bagi pihak Dispora Provinsi Bengkulu , dapat memberikan gambaran-gambaran yang mendalam bagi pegawai beserta hubungan antara variable dalam penelitian ini sehingga pegawai dapat mengambil keputusan dan mewujudkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan tingkat peforma Dispora Provinsi Bengkulu.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi di lapangan serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian dalam bidang akuntansi.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi selanjutnya dengan permasalahan yang sama untuk diteliti secara mendalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, Chalendra Prasetya. 2013. "Analisis faktor yang mempengaruhi kemungkinan financial distress perusahaan manufaktur yang terdaftar BEI periode 2008-2011". Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arifin, Solikhun. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. 2012
- Asa'd, A. "Penerapan Akuntabilitas Anggaran untuk Pengukuran Efisiensi dan Efektivitas Rencana Anggaran Biaya (Studi Kasus pada PT. Pelindo Kantor Cabang Pulau Baiti Bengkulu)." *Ekombis Review* 2.2: 43092.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chuela, 2013. *Effective Behavior in Organizations*. Boston : Irwin.
- Christ Christiani, I. & Nugrahanti, Y.W. (2018). *Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 16(1), 52-62.
- Dista Amalia Arifah. 2015. *Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2010)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 15. Nomor 1. Semarang : Universitas Islam Sultan Agung
- Diana, Sari. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia*. *EJurnal Binar Akuntansi*, 2.
- Fahmi, Irham. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Edisi Ketuju, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Garrison, H. Ray; Eric W. Noreen; dan Peter C. Brewer. 2013, *Akuntansi Manajerial, (terjemahan: A. Totok Budisantoso)*, Buku I, Edisi Kesebelas, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Kurniawan, A. W. 2012. "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Harga Pokok Penjualan HPP Dengan Metode Average", *Techno.com*, 11, pp. 12–17.

- Kusuma, Budi Hartono, 2014. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Akuntansi, 8.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara., 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- M.Fuad. 2020. *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*. Jember: Cerdas Ulet Kreatif
- Munandar, 2013, *Pengembangan Kreativitas, Rineka Cipta*, Jakarta.
- MOHERI, Yoyon; ARIFAH, Dista Amalia. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2015, 16.1: 86-93.
- Nafarin, M, 2013. *Penganggaran Perusahaan*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta
- Nur Emilia, R., Abdillah, W., & Abdullah, A, 2021. *Pengaruh Partisipasi Dalam Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Serta Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Provinsi Bengkulu)*. Jurnal Fairness, 3(3), 273–284. <https://doi.org/10.33369/Fairness.V3i3.15290>
- Rivai, Vethzal & Basri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sari, N., Fitriano, Y., & Noviantoro, R. (2021). Analysis Of the Presentation of Financial Statements and Realization of the APBDes Tanjung Negara Kec. Kedurang Kab. South Bengkulu. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(3), 180-185.
- Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Septiasari. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Secretariat Dan Bidang Indutri)*. Ejournal: adbisnis. Fisip-Unmul .ac.id.jakarta : Agora Vol.5, No.1.
- Sinaga, Timbul, dan Mutiara Sinambela. 2013. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*, Jurnal Akuntansi. Vol. XVII. hlm. 75-83.

- Sutrisno, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torina, E., Susanti, N., & Hidayah, N. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Anggaran Sebagai Pengendalian Biaya pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 89–98. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1999>
- Prawironegoro, Darsono., & Ari Purwanti. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Widodo, S. E. 2015 . *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD RAFLI
Npm : 21050044P
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Akuntansi

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu yang sedang menyusun Proposal Skripsi dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispora Provinsi Bengkulu”. Oleh karena itu saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi pernyataan dari kuesioner berikut. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, tidak untuk dipublikasikan. Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Bengkulu, Desember 2022

Peneliti

Petunjuk Pengisian Berilah tanda checklist (√) pada bagian identitas responden dan pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia : 17-25 Th 26-35Th
 36-45 Th > 46 Th
3. Pendidikan : SMA S1 S3
 D3 S2
4. Lama Bekerja : <5th 10-20th
 5-10th >20th

a. Partisipasi Anggaran (X)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	• Keterlibatan dalam penyusunan anggaran					
1	Adanya hak untuk mengajukan susunan anggaran dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki					
2	Terlibatnya pegawai dalam menyusun anggaran					
	• Pengaruh terhadap penetapan anggaran					
3	Adanya peran yang diberikan pegawai terhadap keputusan anggaran final					
4	Adanya keikutsertaan yang diberikan pegawai terhadap keputusan anggaran final					
	• Pentingnya usulan anggran					

5	Kemampuan pegawai dalam memberikan usulan/pendapatan dari bawahan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi					
6	Kemampuan dalam memberikan usulan/pendapatan dari atasan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi					
7	Atasan menerima masukan /pendapat dari bawahan demi tujuan organisasi tercapai					
	• Kelogisan dalam anggaran					
8	Adanya ketelitian dalam membuat anggaran agar anggaran tersebut logis sesuai					
9	Adanya keyakinan dalam membuat anggaran agar anggaran tersebut logis sesuai					
10	Anggaran yang diajukan sesuai dengan kebutuhan kantor					

b. Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	• Kualitas Kerja					
1	Kualitas kerja pegawai sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi					
2	kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya					
	• Ketetapan Waktu					
3	dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan selalu tepat waktu					
4	Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.					
	• Inisiatif					

5	pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.					
6	Saya mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.					
	• Kemampuan					
7	Pegawai memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan					
8	Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya melalui pendidikan dan latihan yang pernah saya ikuti					
	• Komunikasi					
9	Komunikasi diantara para pegawai dan para atasan sudah baik dan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.					
10	Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya sudah baik dalam memecahkan masalah yang dihadapi.					

Tabel Data Partisiipasi Anggaran

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TP
1	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	39
2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	39
3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	37
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	41
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
6	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
7	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	40
8	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	38
9	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	38
10	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
12	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
14	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	30
15	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
16	3	5	3	3	2	1	3	2	1	2	25
17	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	23
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
19	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
20	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	37
21	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
22	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
23	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
25	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
26	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
27	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
28	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
30	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
32	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
33	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
35	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
36	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
37	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
38	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35

39	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
40	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
41	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
42	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
43	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
44	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	39
45	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	39
46	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
47	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
48	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	36
49	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	38
50	5	3	3	3	5	3	3	5	3	4	37
51	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	36
52	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	42
53	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	37
54	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
55	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
56	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
57	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
58	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
59	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	35
60	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
61	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
62	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
63	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
64	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
65	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	37
66	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
67	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
68	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
69	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
70	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37

Tabel Data Kinerja Pegawai

no	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TK
1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	45
2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	45
3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	45
4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
6	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	45
7	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	41
8	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	41
9	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	42
10	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	42
11	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	42
12	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	44
13	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	33
17	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	32
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35
19	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
20	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35
21	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
22	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
23	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
24	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
27	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
28	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	35
29	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
31	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
33	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	38
34	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
35	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37

37	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
38	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
39	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
40	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	36
41	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	35
42	2	3	1	4	4	3	4	4	3	4	32
43	2	1	2	4	4	3	4	4	3	4	31
44	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	32
45	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	33
46	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	32
47	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	27
48	2	3	2	4	4	5	3	2	2	5	32
49	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	40
50	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
51	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
52	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
53	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
54	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	36
55	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	37
56	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	40
57	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
58	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
59	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
60	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
61	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
62	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	36
63	5	4	2	5	4	3	4	4	3	3	37
64	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	40
65	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
66	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
67	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
68	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
69	3	3	3	4	4	5	2	1	2	4	31
70	3	4	3	2	2	3	5	2	2	4	30

N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
kP7	Pearson Correlation	.228	.054	-.236*	-.172	-.008	.043	.532**	1	.043	.532**	1.000**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.058	.655	.049	.155	.949	.723	.000		.723	.000	.000	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8	Pearson Correlation	-.164	-.059	.012	-.043	-.100	1.000**	.431**	.043	1	.431**	.043	.625**
	Sig. (2-tailed)	.174	.628	.920	.721	.412	.000	.000	.723		.000	.723	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson Correlation	.210	-.148	-.229	-.163	-.233	.431**	1.000**	.532**	.431**	1	.532*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.081	.221	.057	.177	.052	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson Correlation	.228	.054	-.236*	-.172	-.008	.043	.532**	1.000**	.043	.532**	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.058	.655	.049	.155	.949	.723	.000	.000	.723	.000		.000
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TP	Pearson Correlation	.091	.349**	.373**	.286*	.375**	.625**	.663**	.503**	.625**	.663**	.503*	1
	Sig. (2-tailed)	.456	.003	.001	.017	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
K7	Pearson	-.703**	.462**	.300*	.608**	.191	.155	.328**	1	.652**	.721**	.080	.766**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.113	.201	.006		.000	.000	.509	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
K8	Pearson	-.774**	.475**	.420*	.627**	.156	.156	.399**	.652**	1	.724**	-.148	.775**
	Correlation			*									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.198	.196	.001	.000		.000	.222	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
K9	Pearson	-.712**	.363**	.215	.522**	.551**	.357**	.363**	.721**	.724**	1	.235	.840**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.074	.000	.000	.002	.002	.000	.000		.051	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
K10	Pearson	-.014	.127	-	-.090	.322**	.140	.078	.080	-.148	.235	1	.381
	Correlation			.299*									
	Sig. (2-tailed)	.909	.297	.012	.457	.007	.246	.520	.509	.222	.051		.133
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TK	Pearson	-.890**	.682**	.532*	.810**	.484**	.377**	.544**	.766**	.775**	.840**	.181	1
	Correlation			*									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.133	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.308	-.007	5.759

a. Predictors: (Constant), TP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.068	1	18.068	5.545	.043 ^b
	Residual	2255.304	68	33.166		
	Total	2273.371	69			

a. Dependent Variable: TK

b. Predictors: (Constant), TP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.177	8.267		3.650	.001
	TP	.158	.214	.089	.738	.043

a. Dependent Variable: TK

Histogram

Dependent Variable: TK

