

**THE EFFECT OF BUDGET PARTICIPATION, GOOD GOVERNANCE,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION  
ON LOCAL GOVERNMENT PERFORMANCE**

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, GOOD GOVERNANCE, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEMERINTAH DAERAH**

Novitta Ravi Ningsih<sup>1)\*</sup>

Ratih Kusumastuti<sup>2)</sup>

Muhammad Ridwan<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi-Indonesia

<sup>2)&3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi-Indonesia

<sup>\*</sup>Korespondensi

Email : [ininovittarn@gmail.com](mailto:ininovittarn@gmail.com)<sup>1)</sup>, [ratihkusumastuti@unja.ac.id](mailto:ratihkusumastuti@unja.ac.id)<sup>2)</sup>, [m\\_ridwan@unja.ac.id](mailto:m_ridwan@unja.ac.id)<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine budget participation, good governance, organizational commitment and work motivation simultaneously affect local government performance. This research is research in the form of opinions, attitudes, experiences or characteristics of a person or group of people who are the research subjects (respondents). Data collection method by distributing questionnaires to respondents to obtain primary data. The population in this study were parties involved in the budget preparation process for each section and section within the Jambi City Health Office and DISDUKCAPIL. The measurement scale used in this study is the Likert scale. Based on the results of the discussion it can be concluded that: 1). Partial budget participation has no effect on local government performance. 2). Good governance partially has a significant effect on government performance. 3). Organizational commitment partially has a significant effect on local government performance. 4). Partially work motivation has no effect on local government performance. And 5). Budget participation, good governance, organizational commitment, and work motivation simultaneously affect local government performance.*

**Keywords:** Budget Participation, Good governance, Organizational Commitment, Motivation, government work and performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian ini merupakan penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran pada setiap bagian dan seksi yang berada di lingkungan Dinas Kesehatan dan DISDUKCAPIL kota jambi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan alat statistik menggunakan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 19.0. Berdasarkan hasil

pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1). Partisipasi anggaran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. 2). *Good governance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. 3). Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. 4). Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dan 5). Partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

**Kata kunci:** Partisipasi Anggaran, *Good governance*, Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pemerintah

## 1. PENDAHULUAN

Reformasi yang sudah berjalan sampai saat ini di Indonesia telah merambah hampir aspek kehidupan salah satu aspek yang paling dominan adalah aspek pemerintah. Aspek pemerintah yang dimaksud adalah hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2004 melahirkan nuansa baru, yaitu pergeseran kewenangan pemerintahan dari yang sentralistik birokratik ke pemerintahan yang desentralistik partisipatoris yang dimana memberikan kebebasan serta keleluasaan kepada Pemerintah Daerah dalam menjalankan pemerintahannya. Terjadi perubahan terhadap manajemen keuangan daerah. Paling tidak ada dua alasan mengapa perubahan di bidang ini diperlukan, antara lain : 1) Pelimpahan berbagai wewenang dan urusan kepada daerah akan mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks, 2) Tuntutan publik akan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban (Putri, 2018).

Keberhasilan dalam proses penyusunan anggaran salah satunya dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pihak yang terlihat dalam proses penyusunan anggaran. Proses penganggaran menggunakan kinerja yang diatur dalam Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pedoman dalam pembentukan rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah (RAPBD) yang dilaksanakan oleh tim anggaran eksekutif bersama-sama unit organisasi perangkat daerah (unit kerja). Hasil rancangan anggaran akan tercantum pada suatu dokumen rencana kegiatan anggaran satuan kerja perangkat daerah. Dokumen rencana kegiatan anggaran satuan kerja perangkat daerah berisi tentang standar analisis belanja, tolak ukur kinerja dan standar biaya sebagai instrument pokok dalam anggaran kinerja.

Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi merupakan salah satu organisasi sektor publik yang menjalankan otonomi daerah sesuai aturan dan kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah, pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan mengelola daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang lebih baik. Untuk itu, kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi di tuntut agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usahanya untuk mencapai suatu yang dipengaruhi oleh peran serta pegawai.

Berdasarkan Profil Dinas Kesehatan Provinsi Jambi (2021) diketahui bahwa dari semua jenis pelayanan kesehatan yang ada di Dinkes Provinsi Jambi terkhususnya Kota Jambi, terdapat 10 pelayanan kesehatan yang capaian kinerjanya mengalami penurunan, yakni pelayanan kesehatan ibu hamil yang capaiannya kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 100,45% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 87,4%. Pelayanan kesehatan bayi capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 112,22% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 87,12%. Pelayanan kesehatan balita capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 91,89% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 51,6%.

Pelayanan kesehatan pada usia produktif capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 16,99% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 12,73%. Pelayanan kesehatan pada usia lanjut capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 50,71% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 32,74%. Pelayanan pertolongan persalinan capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 102,11% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 100,1%. Pelayanan kesehatan ibu nifas capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 101,21% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 98,71%. Pelayanan penanganan komplikasi kebidanan capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 92,22% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 78,88%. Pelayanan kunjungan neonatal capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 107,21% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 99,43%. Pelayanan kesehatan imunisasi capaian kinerjanya pada tahun 2019 sebesar 46,45% mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 27,09% (Dinas Kesehatan Provinsi Jambi 2021).

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi juga terdapat pencapaian kinerja, dimana pencapaian kinerja yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dapat dilihat pada tabel 1. berikut.

**Tabel 1.**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**  
**DISDUKCAPIL Kota Jambi 2018-2021**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-			Realisasi Capaian Tahun ke -		
		1	2	3	1	2	3
1	Cakupan Penerbitan Kartu Keluarga (KK)	93%	96%	99%	90,32%	94,00%	99,90%
2	Cakupan Penerbitan KTP-el	93%	96%	99%	91,23%	99,70%	99,40%
3	Cakupan Penerbitan Akta Kelahiran	88%	91%	98,50%	85,22%	97,96%	99,73%
4	Cakupan Penerbitan Akta Kematian	76%	82%	100%	70,66%	84,85%	100%
5	Validitas Database Kependudukan	87%	89%	91%	85,13%	87,03%	91,77%

Sumber: Pemerintah Kota Jambi, 2022

Dari tabel 1. diatas secara keseluruhan yang menjadi indikator sasaran pada renstra tahun 2018-2021 dilihat dari pencapaian mulai dari tahun 2019-2021 maka dapat kitakan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi telah berhasil melaksanakan tugas dan fungsinya dibidang administrasi kependudukan yang ditandai dengan meningkatnya capaian dari tahun ketahun sampai pada akhir tahun 2021, namun demikian masih banyak yang menjadi hambatan dalam memberikan layanan kepada masyarakat diantaranya adalah:

1. Masih terbatasnya ruangan pelayanan menyangkut kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang belum representative sebagai tempat pelayanan
2. Belum sepenuhnya masyarakat mampu memanfaatkan teknologi informasi yang disediakan terkait pendaftaran administrasi kependudukan online melalui aplikasi SIPADUKO yang telah disediakan.
3. Masih banyak masyarakat yang enggan mengurus sendiri dokumen kependudukannya sehingga ini membuka peluang praktik percaloan dokumen kependudukan.
4. Budaya melayani yang belum sepenuhnya dilakukan oleh aparat pelayanan (*Front Office*) di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil.
5. Tingkat mobilitas penduduk yang tinggi yang menuntut kesadaran masyarakat untuk melaporkan setiap terjadi peristiwa penting dan peristiwa kependudukannya kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Untuk melihat taraf keberhasilan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat dan menilai pencapaian kinerja standar pelayanan minimal per tahun. Berdasarkan nilai pencapaian kinerja yang telah di jelaskan maka dapat disimpulkan bahwa hal ini mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal terlebih lagi jika dikaitkan dengan partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang ada.

Pengaruh partisipasi anggaran dalam proses penyusunan anggaran dengan kinerja yang merupakan salah satu literatur Akuntansi Keperilakuan (*Behavior Accounting*), merupakan bidang penelitian yang banyak mengalami perdebatan, sehingga banyak menarik minat para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap hubungan tersebut. Hasil yang diperoleh dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan di antara keduanya tidak dapat disimpulkan secara konklusif. Hal ini terjadi karena hasil yang mereka kemukakan belum konsisten dan sering terjadi kontradiksi antara satu peneliti dan peneliti lainnya (Setiadi, 2017).

Terselenggaranya *Good Governance* (kepemerintahan yang baik) merupakan prasarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. *Good Governance* adalah tata kelola organisasi secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan dan dapat dipertanggungjawabkan yang tepat, jelas, terukur dan terlegitimasi sehingga kinerja pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh sebab itu segenap komunitas dalam negara menuntut pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu komunitas yang memberikan tekanan bagi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya adalah Masyarakat (Holzer & Rabin dalam Halim, 2016).

Komitmen organisasi yang fokus terhadap motivasi kerja dapat berupa dorongan kerja, komunikasi dua arah yang baik bahkan insentif sebagai penunjang kebutuhan hidup pandu yang bekerja memberikan jasa pelayanan pemanduan yang optimal terhadap pengguna jasa sehingga prestasi kerja dapat tercapai sesuai keinginan manajemen. Atkinson (dalam Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996) menyarankan bahwa, analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong (memotivasi) dan mengarahkan kegiatan seseorang. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung. Oleh karena hal tersebut, maka kebutuhan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Sagala, 2021).

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan (Humaidi et al. 2019).

Adanya berbagai hasil penelitian yang berbeda menimbulkan banyak perdebatan para peneliti yang menunjukkan keanekaragaman hasil, sehingga menarik minat saya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap hal tersebut diantaranya pada penelitian Rudhianto (2010) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja. Tingkat partisipasi yang lebih tinggi dalam penyusunan anggaran akan menghasilkan inisiatif yang lebih tinggi pula sedangkan dalam penelitian Karo (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat SKPD di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Karo.

Penelitian Sardjito (2017) menemukan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen akan menyebabkan meningkatnya kinerja, menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian lainnya Budiwibowo (2016) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi yang mencoba untuk membentuk ikatan emosional yang kuat dengan karyawannya dengan lebih memperhatikan kesejahteraan mereka dengan memberikan financial reward untuk melaksanakan hal itu motivasi yang dihasilkan oleh karyawan akan menghasilkan sumber daya kompetitif yang bernilai tinggi.

---

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Partisipasi Anggaran**

Menurut Mardiasmo (2009) “Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran.”

Partisipasi anggaran sektor publik menunjukkan pada luasnya partisipasi bagi apaat pemerintah daerah dalam memahami anggaran yang diusulkan oleh unit kerjanya dan pengaruh pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Partisipasi anggaran pada sektor publik terjadi ketika antara pihak eksekutif, legislatif dan masyarakat bekerja sama dalam pembuatan anggaran. Partisipasi anggaran merupakan keterlibatan semua tingkatan menejemen dalam menyusun anggaran (Ermawati, 2017).

Partisipasi anggaran secara terperinci terdiri atas 3 indikator. Berikut indikator dari partisipasi anggaran yang dikemukakan oleh Brownell adalah:

1. Keterlibatan, menggambarkan keterlibatan individu-individu dalam menyusun anggaran baik itu dalam memberikan alasan, masukan informasi, serta keikutansertaan seseorang dalam penyusunan anggaran, dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran tersebut.
2. Pengaruh, anggaran partisipasi diharapkan dapat mencegah perilaku disfungsional, sehingga partisipasi anggaran dapat memberikan pengaruh baik bagi kinerja pegawai, pimpinan, maupun bawahan.
3. Kontribusi, menggambarkan kontribusi dari pegawai baik bawahan maupun atasab yaitu dalam memberikan pendapat, usulan informasi dan motivasi untuk turut serta dalam penyusunan anggaran.

### **2.2. Good Governance**

*Good governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. *United National Development Program* (UNDP) memberikan pengertian *Good Governance* sebagai berikut “*the exersice of political, economic and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*” (Mardiasmo, 2009). Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga- lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan pengertian pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu: pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supermasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, *good governance* menghendaki pemerintahan dijalankan dengan mengikuti prinsip-prinsip pengelolaan yang baik sehingga sumber daya negara yang berada dalam pengelolaan pemerintah benar-benar mencapai tujuan sebesar-besarnya untuk kemakmuran dan kemajuan rakyat dan negara. *Good Governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berupaya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2018). Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga- lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka.

### **2.3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Hakim, dkk (2016) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hakim, dkk (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki ciri-ciri: pertama, keinginan yang kuat serta penerimaan

terhadap tujuan dan nilai organisasi. kedua, kesiapan untuk bekerja keras, ketiga, keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini termasuk komitmen sikap (*affective*) karena berkaitan dengan individu yang merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Hakim, dkk (2016) mengatakan komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, koma antara lain:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan yang terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Tanjung (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa indentifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan) yang di nyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

#### **2.4. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah pemberian semangat kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan visi misi organisasi, pegawai yang bekerja di instansi yang memiliki kemauan tinggi dalam menggunakan kemampuannya menjalankan pekerjaannya akan berdampak bagus dalam penyusunan anggaran sehingga target anggaran terpenuhi (Ernawati, 2017). Jadi bisa di katakan semakin tinggi motivasi kerja yang di miliki oleh pegawai dalam bekerja akan semakin termotivasi untuk terlibat dalam penyusunan anggaran yang ada akhirnya akan meningkatkan kinerja pemerintah. Dalam motivasi terkandung tiga unsur penting, yaitu :

1. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam system neurophysiological yang ada pada organisme manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*) atau afeksi seseorang. Motivasi dalam hal ini relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi yakni tujuan.

#### **2.5. Kinerja Pemerintah Daerah**

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mahsun 2016, adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu ataupun kelompok individu. Kinerja bisa di ketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah di tetapkan kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak di capai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin tidak mungkin ada di ketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

## 2.6. Hipotesis Penelitian

- H1 : Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi
- H2 : Good governance berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi
- H5 : Partisipasi anggaran, good governance, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi

## 3. METODE

Pada penelitian ini objek penelitiannya dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban responden (sampel) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang akan disampaikan kepada responden dengan jenis pertanyaan bersifat tertutup. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data primer. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada satuan kerja Perangkat Daerah Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatata Sipil Kota Jambi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terllibat dalam proses penyusunan anggaran pada setiap bagian dan seksi yang berada di lingkungan Dinas Kesehatan dan DISDUKCAPIL Kota Jambi yang terdiri dari kepala, sekretaris, kasubag, kabid, dan kasi merupakan unsur pimpinan atau manajer. Sehingga populasi yang di ambil pada dinas kesehatan kota jambi adalah 42 orang.

Teknik sampel yang di gunakan adalah teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini di lakukan bilah jumlah populatif relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2012). Sampel penelitian ini yaitu sebanyak 42 responden.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression analiysis*). Analisi ini diolah dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows. Model persamaan Regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = satuan kerja perangkat daerah  
A = konstanta  
 $\beta_1$  = koefisien regresi partisipasi anggaran  
 $\beta_2$  = koefisien regresi good governance  
 $\beta_3$  = koefisien regresi komitmen organisasi  
 $\beta_4$  = koefisien regresi motivasi kerja  
 $X_1$  = partisipasi anggaran  
 $X_2$  = good governance  
 $X_3$  = komitmen organisasi  
 $X_4$  = motivasi kerja  
E = error

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Moment Product Corelation (Pearson Correlation)*.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *cronbach's alpha* setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan *software SPSS 22.0 for Windows*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali,2011).

### 3.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, asumsi klasik autokorelasi tidak diuji dengan alasan karena data yang dikumpulkan dan diolah merupakan data *cross section*, sedangkan masalah autokorelasi sering terjadi pada *time series* atau dengan kata lain autokorelasi tidak digunakan karena data penelitian merupakan data primer dalam bentuk kuesioner dan tidak berhubungan dengan model data yang memakai rentang waktu. Penelitian ini juga tidak menggunakan uji linieritas karena berdasarkan telaah teoritis, penelitian ini dikembangkan atas dasar hubungan linier antar variable. Dengan demikian, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedstisitas.

### 3.4. Uji F

Kriteria pengujian :

- Jika probabilitas > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- Jika probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

### 3.5. Uji T

Kriteria pengujian :

- Jika probabilita >0,05 maka hipotesis ditolak ( $H_0$ )
- Jika probabilita < 0,05 maka hipotesis diterima ( $H_a$ )

Mencari besarnya Thitung dengan rumus:

$$t_i = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

- $t_i$  = nilai thitung masing-masing variabel bebas  
 $\beta_i$  = koefisien regresi masing-masing variabel bebas  
 $S\beta_i$  = standar error masing-masing variabel bebas

## 4. HASIL

### 4.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Moment Product Corelation (Pearson Correlation)*. Nilai korelasi yang diperoleh (rhitung) dibandingkan dengan nilai korelasi *product moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika rhitung lebih besar dari rtabel pada uji dua sisi dengan taraf kepercayaan tertentu, maka disimpulkan instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut layak (valid). Rtabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,3610 (df =30 – 2 = 28, 5%). Tabel 2 berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan penerapan anggaran berbasis kinerja (X1).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Partisipasi Anggaran (X1)**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Partisipasi Anggaran (X1)	Pernyataan 1	0,799	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,722	0,260	Valid
	Pernyataan 3	0,642	0,260	Valid
	Pernyataan 4	0,539	0,260	Valid
	Pernyataan 5	0,437	0,260	Valid
	Pernyataan 6	0,650	0,260	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel bahwa pernyataan 1 dengan r-hitung sebesar  $0,799 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 2 dengan nilai r-hitung  $0,722 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 3 dengan nilai r-hitung  $0,642 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 4 dengan nilai r-hitung  $0,539 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 5 dengan nilai r-hitung  $0,437 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 6 dengan nilai  $0,650 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Good Governance (X2)**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Good Govern-ance (X2)	Pernyataan 1	0,671	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,678	0,260	Valid
	Pernyataan 3	0,709	0,260	Valid
	Pernyataan 4	0,688	0,260	Valid
	Pernyataan 5	0,691	0,260	Valid
	Pernyataan 6	0,779	0,260	Valid
	Pernyataan 7	0,657	0,260	Valid
	Pernyataan 8	0,723	0,260	Valid
	Pernyataan 9	0,510	0,260	Valid
	Pernyataan 10	0,384	0,260	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Variabel Good Governace (X2) tabel di atas terlihat bahwa pada pernyataan 1 dengan nilai  $0,671 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 2 dengan nilai  $0,678 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 3 dengan nilai  $0,709 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 4 dengan nilai  $0,688 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 5 dengan nilai  $0,691 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 6 dengan nilai  $0,779 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 7 dengan nilai  $0,657 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 8 dengan nilai  $0,723 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 9 dengan nilai  $0,510 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 10 dengan nilai  $0,384 < r\text{-tabel}$  sebesar 0,260 maka pernyataan ini dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Komitmen Organisasi**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Komitmen Organisasi (X3)	Pernyataan 1	0,749	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,679	0,260	Valid
	Pernyataan 3	0,702	0,260	Valid
	Pernyataan 4	0,771	0,260	Valid
	Pernyataan 5	0,590	0,260	Valid
	Pernyataan 6	0,571	0,260	Valid
	Pernyataan 7	0,633	0,260	Valid
	Pernyataan 8	0,611	0,260	Valid
	Pernyataan 9	0,551	0,260	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Variabel Komitmen Organisasi (X3) tabel di atas terlihat bahwa pada pernyataan 1 dengan nilai  $0,749 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 2 dengan nilai  $0,679 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 3 dengan nilai  $0,702 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan ini 4 dengan nilai  $0,771 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 5 dengan nilai  $0,590 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 6 dengan nilai  $0,571 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 7 dengan nilai  $0,633 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 8 dengan nilai  $0,611 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 9 dengan nilai  $0,551 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Motivasi Kerja (X4)**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Motivasi Kerja (X4)	Pernyataan 1	0,706	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,842	0,260	Valid
	Pernyataan 3	0,698	0,260	Valid
	Pernyataan 4	0,800	0,260	Valid
	Pernyataan 5	0,554	0,260	Valid
	Pernyataan 6	0,559	0,260	Valid
	Pernyataan 7	0,795	0,260	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Variabel Motivasi Kerja (X4) tabel di atas terlihat bahwa pada pernyataan 1 dengan nilai  $0,706 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 2 dengan nilai  $0,842 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 3 dengan nilai  $0,698 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 4 dengan nilai  $0,800 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 5 dengan nilai  $0,554 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 6 dengan nilai  $0,559 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 7 dengan nilai  $0,795 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas terhadap Item Pernyataan Kinerja SKPD (Y)**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,653	0,260	Valid
	Pernyataan 2	0,790	0,260	Valid
	Pernyataan 3	0,739	0,260	Valid
	Pernyataan 4	0,761	0,260	Valid
	Pernyataan 5	0,661	0,260	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Variabel Kinerja (Y) tabel di atas terlihat bahwa nilai pada pernyataan 1 dengan nilai  $0,653 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 2 dengan nilai  $0,790 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 3 dengan nilai  $0,739 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 4 dengan nilai  $0,761 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid, pada pernyataan 5 dengan nilai  $0,661 < r\text{-tabel sebesar } 0,260$  maka pernyataan ini dinyatakan valid.

#### 4.2. Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Realibilitas terhadap Item Pernyataan Partisipasi Anggaran (X1)**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Partisipasi anggaran	0,708	Reliabel
Good governance	0,850	Reliabel
Komitmen organisasi	0,827	Reliabel
Motivasi kerja	0,832	Reliabel
Kinerja	0,767	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

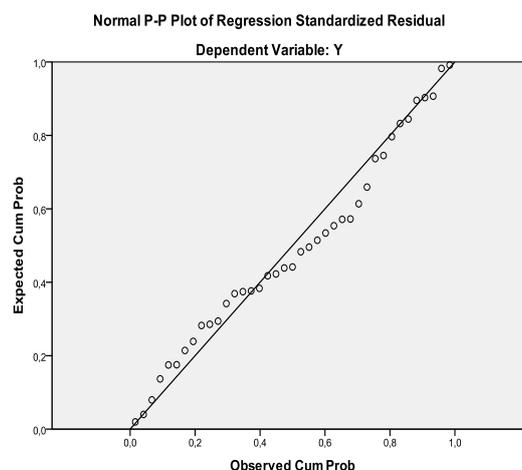
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel partisipasi anggaran > 60 dengan nilai 0,708 dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach alpha* pada variabel *good governance* > 60 dengan nilai 0,850 dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach alpha* pada variabel komitmen organisasi > 60 dengan nilai 0,827 dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach alpha* pada variabel motivasi kerja > 60 dengan nilai 0,832 dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach alpha* pada variabel kinerja > 60 dengan nilai 0,767 dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabelitas instrumen dalam tabel menunjukkan > 60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2,X3,X4 dan Y adalah reliabel.

#### 4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus dipenuhi, yaitu data yang berasal dari distribusi yang normal.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dengan menggunakan normal *P\_Plot*. Data dalam keadaan normal apabila distribusi data yang menyebar disekitar garis diagonal. Serta perhitungan dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2020) Hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Sumber: data diolah, 2022

Dari gambar sebelumnya menunjukkan bahwa pola plot-plot berada di sekitar garis grafik *P-Plot*, pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24323410
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,724
Asymp. Sig. (2-tailed)		,671

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa dapat diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,671 dengan *asympt sig* lebih besar dari pada nilai 0,05 artinya data berdistribusi normal.

#### 4.4. Uji Multikolinieritas

**Tabel 9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,338	2,960
X2	,220	4,535
X3	,204	4,901
X4	,323	3,098

a. Dependent Variable: Y

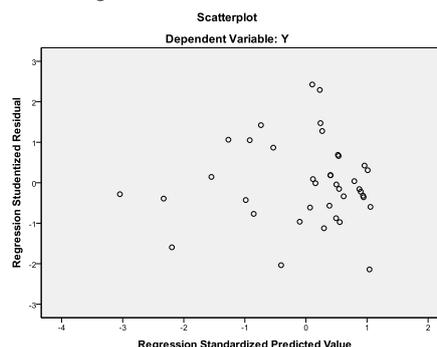
Sumber: data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka *tolerance* dari seluruh variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *VIF* juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen tersebut.

#### 4.5. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu, hasil pengujian ini membuktikan model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

#### 4.6. Pengujian Hipotesis dengan uji t

Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Statistik t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,398	1,536		,259	,797
X1	-,030	,103	-,032	-,290	,774
X2	,322	,074	,596	4,324	,000
X3	,204	,084	,347	2,420	,021
X4	,033	,079	,048	,421	,676

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1, koefisien regresi variabel partisipasi anggaran (X1). Nilai t hitung variabel partisipasi anggaran (X1) adalah sebesar -0,290 level signifikan variabel partisipasi anggaran (X1) adalah sebesar 0,774 > 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
2. Pengujian hipotesis 2, koefisien regresi variabel *good governance* (X2). Nilai t hitung variabel *good governance* (X2) adalah sebesar 4,324 . level signifikan variabel *good governance* (X2) adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.
3. Pengujian hipotesis 3, koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3). Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 2,420. Level signifikan variabel komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 0,021 < 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.
4. Pengujian hipotesis 4, koefisien regresi variabel motivasi kerja (X4). Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X4) adalah sebesar 0,421. Level signifikan variabel motivasi kerja (X4) adalah sebesar 0,676 > 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352,958	4	88,240	51,080	,000 <sup>a</sup>
Residual	58,734	34	1,727		
Total	411,692	38			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa secara simultan variabel partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.

#### 4.8. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Melalui koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dapat diketahui sejauh mana variabel penerapan anggaran berbasis kinerja dan ketepatan skedul penyusunan anggaran mampu mempengaruhi variabel kinerja aparat. Semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.841	1,31433

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan table di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (penerapan anggaran berbasis kinerja dan ketepatan skedul penyusunan anggaran) terhadap variabel dependen (kinerja aparat) sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Dimana kemungkinan dikarenakan pernyataan kuesioner yang diberikan tidak sepenuhnya mewakili aspek-aspek dari partisipasi anggaran terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Tahar & Kuncahyo (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran dan kompensasi terhadap kinerja instansi pemerintahan daerah yang mengatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Tahar & Kuncahyo (2020) dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang komitmen organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja pemerintah. Tetapi menurut Tahar & Kuncahyo (2020) penyebab partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah adalah keterbatasan obyek penelitian yang dipilih pada penelitian hanya menggunakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan hanya dalam lingkup kabupaten/kota, yaitu SKPD di Kota Magelang.

### 5.2. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh baik terhadap kinerja pemerintah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmigi (2020) tentang pengaruh pengelolaan keuangan daerah dan *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah menunjukkan adanya pengaruh baik parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa Penerapan *Good governance* berasosiasi dengan kinerja pemerintah, hanya saja penelitian Sarmigi dalam memperoleh atau mengumpulkan data yang diperlukan menggunakan teknik pengumpulan data *Library reasearch* (Penelitian pustaka) dan *Field research* (Penelitian

lapangan) sedangkan penelitian ini hanya menggunakan *Field Research* (penelitian lapangan) tetapi sama-sama menunjukkan hasil yang berpengaruh.

### **5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah**

Hasil analisis regresi pada penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahar & Kuncahyo (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran dan kompensasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan oleh Tahar & Kuncahyo (2020) dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang komitmen organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja pemerintah.

Hasil pengujian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahar & Kuncahyo (2020) bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat.

### **5.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemerintah**

Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah, artinya peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi yang dimiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Motivasi merupakan suatu dorongan atau keadaan dimana usaha dan kemauan seseorang diarahkan kepada tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan seperti teman, atau kondisi kantor. Menurut Suwati (2013) setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dari dalam dirinya sendiri, hal ini dikarenakan motivasi bukanlah hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Widodo tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **5.5. Pengaruh Partisipasi Anggaran, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemerintah**

Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Kinerja pemerintah akan optimal bila pegawai memahami bagian-bagian kerjanya dan memiliki motivasi yang tinggi, motivasi yang tinggi memperlihatkan bahwa pegawai tersebut berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Partisipasi anggaran dan *good governance* juga tidak kalah penting dalam hal kinerja pemerintah tersebut, jika dia tidak mengikuti dalam hal partisipasi anggaran akan berakibat tidak jelasnya sasaran anggaran sehingga kerjanya akan buruk.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pemerintah daerah. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Partisipasi anggaran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
2. *Good governance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
4. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
5. Partisipasi anggaran, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

## 6.2. Saran

Bertolak dari simpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas Kesehatan Kota Jambi dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi hendaknya dapat mempertahankan dan terus meningkatkan penerapan anggaran berbasis kinerja, *good governance*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja sehingga diperoleh tingkat kinerja yang tinggi pula guna tercapainya sasaran/tujuan instansi secara berkesinambungan. Selain itu sebaiknya ada pelatihan pegawai, pemberian hadiah atas prestasi yang dicapai, dan memupuk rasa disiplin waktu yang tinggi.
2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk mengembangkan fokus penelitian yakni menambahkan luas wilayah peneliti, dengan menggunakan populasi yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga dengan demikian diharapkan hasil yang diperoleh akan lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. (2021). *Profil Kesehatan Jambi*.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Jambi, P. K. (2022). *Renstra DISDUKCAPIL Kota Jambi 2022*.
- Ivano, Yudha. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertahanan BPN Kota Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Karo, Kuart. 2016. *Pengaruh yang Negatif Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat SKPD di Dinas Pendidikan Nasional Pemerintah Kabupaten Karo*. Tesis. Sumatra Utara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Putri, Gustika Yolanda. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)". Vol.1 No 1
- Sardjito dan Osmad. 2017. *SNA X. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Universitas Islam Sultan Agung. Makassar.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Tahar, A., & Kuncahyo, H. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Kompensasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 45–55.
-

