JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 5 Nomor 2, APRIL 2024. HALAMAN 124 - 138
e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

PENGARUH EVALUASI ANGGARAN, PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KOTA LANGSA

Annisa Fahrani[a], Tuti Meutia[b], Muhammad Salman[c]
[a,b,c]Fakultas Ekonomi,Universitas Samudra
*[a]*Email : annisafahrani123@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the effect of Budget Evaluation, Psychological Capital and Budget Goal Clarity on the Performance of Government Apparatus in Langsa City. The technique uses a saturated sample with a sample size of 105 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression, t test, F test and determination coefficient test. t test is known that budget evaluation with a tsig value of 0.896> 0.05 has no significant effect, psychological capital with a tsig value of 0.000 <0.05 has a significant effect on the performance of government officials, and budget target clarity with a tsig value of 0.732> 0.05 has no significant effect on the performance of government officials. The results of the F test showed that the Fsig value of 0.000 <0.05 means that budget evaluation, psychological capital and budget target clarity simultaneously have a significant effect on the performance of government officials. The coefficient of determination obtained is 0.243 or 24.3%, while the remaining 0.998 or 99.8% is influenced by other variables.

Keywords: *Budget Evaluation, Psychological Capital, Budget Goal Clarity, Government Apparatures Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Anggaran, *Psychological Capital* dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kota Langsa. Teknik menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 105 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefision determinasi. Hasil uji t diketahui evaluasi anggaran dengan nilai tsig sebesar 0.896 > 0,05 tidak berpengaruh signifikan, *psychological capital* dengan nilai tsig sebesar 0,000 < 0,05 berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah, dan kejelasan sasaran anggaran dengan nilai tsig 0.732 > 0,05 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hasil uji F diketahui nilai Fsig sebesar 0,000 < 0,05 artinya evaluasi anggaran, *psychological capital* dan kejelasan sasaran anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hasil koefision determinasi diperoleh 0.243 atau 24,3%, sementara sisanya 0,998 atau 99,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Evaluasi Anggaran, *Psychological Capital*, Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Aparatur Pemerintah

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur pemerintah secara umum sering menjadi sorotan dari masyarakat. Selama ini aparatur pemerintah dalam tugasnya, belum secara optimal memperlihatkan

citra dan kinerja yang diharapkan berdasarkan prinsip penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang baik, bersih, dan bertanggungjawab. Apabila ditelusuri lebih jauh kemerosotan kinerja aparatur pemerintah yang menjadikan kondisi birokrasi tidak efisien terletak pada struktur, sistem prosedur dan perilaku para pegawai yang bersumber pada beberapa masalah pokok (Anwar & Sumiati, 2014). Ketua Badan Pemeriksaan keuangan (BPK), Hadi Purnomo (2011) menyatakan bahwa berdasarkan hasil audit BPK ternyata kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih jauh dari standar-standar yang telah ditentukan, hal itu karena pemerintah belum transparan, dan penyusunan anggaran belum sepenuhnya disusun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) (Agusti, 2012). Kinerja aparatur pemerintah daerah sendiri selama ini masih dikatakan lemah. Lemahnya kinerja aparatur pemerintah daerah dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan pelanggaran terhadap anggaran yang ada dipemerintahan.

Evaluasi anggaran sendiri pada dasarnya adalah proses membandingkan antara anggaran yang disusun dengan pelaksanaannya, sehingga dari perbandingan ini dapat diketahui penyimpangan- penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan-penyimpangan yang terjadi tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur efisiensi serta penilaian terhadap kinerja (Rizky, 2012). Munawar (2006) menjelaskan evaluasi adalah penilaian yang dilakukan terhadap anggaran yang telah disusun dan mengetahui seberapa besar penyimpangan yang telah terjadi dapat ditelusuri sampai kepada para pelaksana anggaran yang bertanggung jawab (Ramandei, 2009). Dengan adanya evaluasi anggaran tentu mempengaruhi agar kinerja dapat membantu suatu anggaran yang akuntabel untuk kedepannya

Psychological capital juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kinerja yang optimal, maka tujuan dari organisasi akan tercapai. Temuan ini juga sama dengan yang dihasilkan oleh Harahap (2013) dan Soleha, et.al (2013). Penelitian mengenai psychological capital, banyak dikembangkan. Pada tahun 2005 dan 2006 penelitian mengenai psychological capital mengarah kepada hubungannya dengan kinerja karyawan. Luthans et al., (2005) telah mempelopori penelitian hubungan antara psychological capital dan kinerja karyawan pada perusahaan di China, dimana hasil penelitian menunjukkan kondisi positif pekerja dari harapan, optimisme, dan ketahanan yang disebut psychological capital secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja mereka (Rahmawati, 2019).

Kinerja tentu sangat mempengaruhi kejelasan sasaran anggaran. Dan disini terdapat hasil penelitian yang berbeda dengan (Jalaluddin & Bahri, 2009) yang menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Sedangkan hasil penelitian Gumilang dan Mile (2019) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah. Dengan itu disini peneliti akan menelitinya kembali kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja aparat pemerintah (Kewo dan Afiah, 2017).

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi

yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2013:25). Prawirosentono (2002:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik (Anwar dan Sumiati, 2014).

Kinerja sektor publik adalah sistem yang digunakan untuk membantu para manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi dengan menggunakan alat ukur finansial dan non finansial, selain itu sistem pengukuran kinerja juga dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi karena di dalam pengukuran kinerja juga ditetapkan reward and punishment sistem (Suryana et al., 2017).

Indikator kinerja yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja aparatur pemerintah menurut Nawawi dalam Utari Ganda Fratiwi (2019) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Efektivitas Efektivitas berkaitan erat dengan tindakan dalam mencapai tindakan akhir, efektivitas dapat diartikan dengan menyediakan jasa-jasa yang baik sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Selain itu, pengertian efektivitas menurut Syahrul (2000:326) yaitu tingkat dimana kinerja sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan.
2. Efisiensi Untuk melakukan pengukuran ini perlu mengaitkan dengan pengunaan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Proses kegiatan operasional dikatakan efisien apabila suatu hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Kinerja keorganisasian tergantung pada kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi.
3. Pertumbuhan Pegawai Pertumbuhan pegawai akan berpengaruh pada kinerja suatu program atau kegiatan seperti yang diungkapkan oleh Tampubolon (2007), yang mengatakan bahwa 23 sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia. oleh karena itu, pertumbuhan pegawai merupakan salah satu indikator dalam mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan. Kinerja atau prestasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan dihasilkan tidak hanya dari kemampuan atau keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan kesempatan berprestasi. Kemampuan, motivasi, dan kesempatan berprestasi merupakan salah satu cara penting untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Evaluasi Anggaran

Evaluasi anggaran merupakan alat pengendalian terhadap kinerja anggaran. Evaluasi anggaran pada dasarnya membandingkan antara anggaran dengan pelaksanaan sehingga ditentukan penyimpangan yang terjadi, evaluasi anggaran merujuk pada tingkat dimana varian-varian anggaran dilacak kembali ke kepala departemen individu dan digunakan di dalam mengevaluasi kinerja. Evaluasi kinerja yang lebih diprioritaskan pada evaluasi

anggaran cenderung mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja para manajer (Ramandei 2010 dalam Ning Umbar Susilowati).

Evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran di departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja departemen (Kenis, 1979). Evaluasi anggaran pada dasarnya adalah proses membandingkan antara anggaran yang disusun dengan pelaksanaannya, sehingga perbandingan ini dapat diketahui penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan-penyimpangan tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur efisiensi serta penilaian terhadap kinerja (Salbiah dan Rizky, 2012).

Pengukuran evaluasi anggaran dalam penelitian ini menggunakan instrumen Jumaiyah (2013) berikut indikatornya.

1. Penggunaan anggaran dengan dedikasi dan profesionalisme.
2. Persiapan dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan.
3. Dapat diandalkan.
4. Melakukan evaluasi anggaran.

Psychological Capital

Psychological capital didefinisikan sebagian keadaan psikologis positif individu pembangunan dan ditandai oleh memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan di masukkan ke dalam upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi yang positif dan harapan tentang sukses sekarang dan di masa depan, tekun menuju sasaran dan bila perlu mengarahkan jalan ke tujuan (*hope*) untuk berhasil dan ketika dilanda masalah Psikologis (Rahmawati, 2019).

Pengukuran *Psychological capital* dalam penelitian ini menggunakan indikator:

1. *Self-efficacy*

   Kepercayaan (*self-efficacy*) sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan program tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dan dalam konteks tertentu (Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Soleha, et.al 2013). Orang yang memiliki self-efficacy cenderung percaya pada kemampuan yang ada pada dirinya sehingga dapat menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dari tugas yang dibebankan (Soleha, et.al 2013).
2. *Optimism*

   Optimism adalah individu yang berharap bahwa hal-hal baik akan terjadi padanya, tidak mudah menyerah dan biasanya cenderung memiliki rencana tindakan dalam kondisi sesulit apapun (Soleha, et.al 2013). Luthans, et. al (2007) mendefinisikan optimisme sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen dan penyebabnya bersifat pervasive serta dilain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu.
3. *Hope*

   Hope (harapan) merupakan suatu kondisi motivasi yang positif berdasarkan perasaan sukses (energi yang didorong oleh tujuan) dan adanya jalan (perencanaan untuk

mencapai tujuan) (Snyder 1991 dalam Soleha, et.al 2013). Luthans (2007) menyatakan bahwa *hope* adalah suatu kognitif atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menarik atau menantang dan pada akhirnya mendapatkannya dengan cara determinasi *self-directed*, energi, dan persepsi control yang berasal dari internal.

4. *Resilient*

   Resilient didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan menghindarkan diri dari ketidak baikan, ketidak pastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Soleha, et.al 2013). Orang yang memiliki *resilient* atau ketahanan adalah orang yang mampu mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan. Ketahanan merupakan kapasitas psikologis positif yang mendorong seseorang akan bangkit kembali dari ketidakpastian atau kegagalan maupun tambahan tugas yang dibebankan (Soleha, et.al 2013).

Kejelasan Sasaran Anggaran

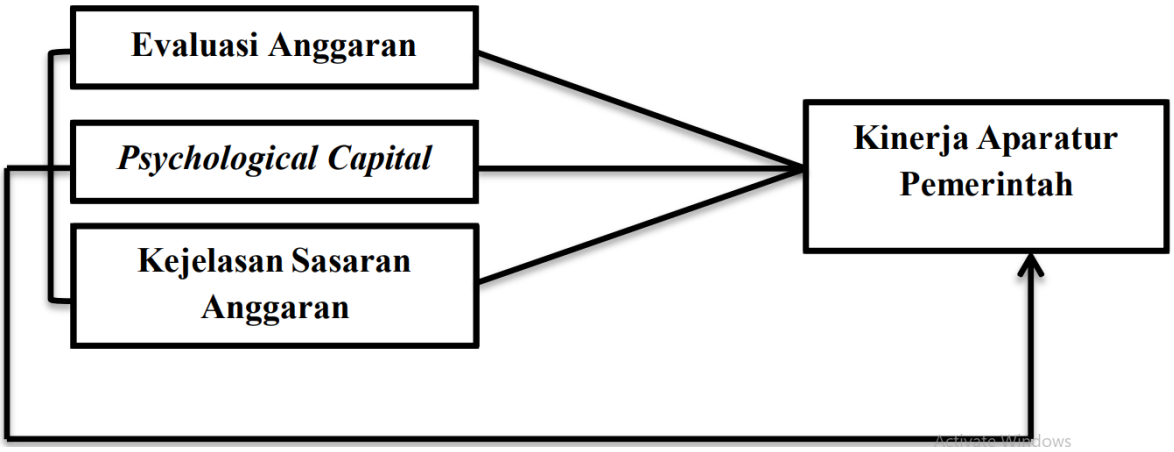
Kenis (1979) menyatakan kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Kejelasan sasaran anggaran akan membantu aparat pelaksana anggaran dalam realisasinya. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung dan tidak puas dalam bekerja. Adanya tujuan angaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertangungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Adanya pengukuran tingkat keberhasilan suatu organisasi, maka dapat diketahui kinerja suatu organisasi (Herawaty, 2011).

Menurut Kenis (1979) dalam Yani (2017) indikator yang digunakan dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran anggaran adalah:

1. Jelas, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara jelas serta tidak bermakna ganda (ambigu).
2. Spesifik, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara spesifik dan detail, agar tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam.
3. Mengerti, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai mudah dimengerti serta menjadi prioritas utama.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Evaluasi merupakan kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai sejauh mana tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan Laoli (2012). Menurut hasil penelitian Laoli (2012) dan Aziz (2015) membuktikan bahwa evaluasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aknawal (2011) yang menunjukkan bahwa evaluasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja (Naipospos, 2015). Oleh karena itu, ditetapkam hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1: Evaluasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Pengaruh *Pyschological Capital* terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Psychological capital didefinisikan sebagian keadaan psikologis positif individu pembangunan dan di tandai oleh memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk mengambil dan di masukkan ke dalam upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi yang positif dan harapan tentang sukses sekarang dan di masa depan, tekun menuju sasaran dan bila perlu mengarahkan jalan ke tujuan (*hope*) untuk berhasil dan ketika dilanda masalah Psikologis. (Rahmawati, 2019) Penelitian yang dilakukan Venkatesh (2012) menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *psychological capital*. *Psychological capital* juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sama juga dihasilkan oleh Harahap (2013) dan Soleha et.al, (2013). Dalam sebuah organisasi, anggaran mempunyai dua peran penting, yaitu sebagai alat perencanaan dan sebagai alat pengendalian. Berdasarkan uraian dan penjelasan dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dibuat adalah.

H_2: *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Kejelasan sasaran anggaran akan membantu aparat pelaksana anggaran dalam realisasinya. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Nurhalimah et al., 2013). Menurut Kenis (1979) dalam Amanta et al. (2015) kejelasan tujuan anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran itu dipahami oleh orang yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut. Menurut penelitian Emilia (2013) kejelasan sasaran anggaran akan mempengaruhi kinerja pemerintah. Precelina dan Wuryani (2019) Dalam optimalisasi penganggaran dibutuhkan kejelasan sasaran kegunaannya. Anggaran yang tidak diketahui sasarannya akan mengakibatkan tidak sesuainya kegunaan dari anggaran yang semula direncanakan. Hal ini sejalan dengan (Jalaluddin dan Bahri (2009) yang melakukan penelitian tentang kejelasan tujuan anggaran terhadap kinerja aparat Pemerintah Kota Banda Aceh juga menemukan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat Pemerintah Kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis yang diajukan:

H_3: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah

Pengaruh Evaluasi Anggaran, *Psychological Capital* dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

Setelah diajukan hipotesis secara parsial, penelitian ini juga akan mengajukan hipotesis secara simultan degan melihat hipotesis-hipotesis diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Evaluasi Anggaran, Psychological Capital dan Kejelasan Sasaran Anggaran secara simultan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yangdiambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua SKPK dikota Langsa. Populasi sebanyak 30 SKPK dan setiap SKPK diwakili oleh 3 responden yaitu terdiri dari Ketua (Kepala Dinas),Sekretaris Dinas dan Ketua bidang keuangan yang terdapat dalam SKPK tersebut , jadi sampel yang digunakan adalah 90 responden Berikut adalah populasi Pegawai Kantor Dinas Kota Langsa:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama SKPK	No	Nama SKPK
1	Sekretariat Daerah Kota Langsa	16	Dinas Pekerjaan Umum
2	Rumah sakit umum daerah Langsa	17	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
3	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarkat	18	Dinas Syariat Islam
4	Sekretaris DPRK	19	Dinas Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
5	Kejaksaan Negeri Kota Langsa	20	Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian
6	Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	21	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk
7	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	22	Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset
8	Badan Pemberdayaan Masyarakat	23	Dinas Pemuda, Oalah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata
9	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarkat	24	Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi
10	Badan Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan	25	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah
11	Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan	26	Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu
12	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	27	Sekretariat KPU Kota Langsa
13	Dinas Kesehatan	28	Majelis Permusyawaratan Ulama
14	Dinas Pendidikan	29	Majelis Pendidikan Daerah
15	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	30	Baitul Mal Kota

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Langsa 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2011) analisis regresi digunakan untuk memprediksi dan/atau mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regrensi linier berganda yaitu suatu model statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model ini di pilih untuk mengetahui hubungan variabel terikat dengan variabel bebasnya serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan analisis regresi linier berganda secara matematis dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:
Y : Kinerja Aparat Pemerintah
a : Konstanta
X_1 : Evaluasi Anggaran

X_2 : Physchological Capital
X_3 : Kejelasan Sasaran Anggaran
b_1- b_3 : Koefisien regresi
e : Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi yangdigunakan untuk mengamati hubungan antara satu variabel terikat/dependen variabel dengan satu atau lebih variabel bebas/independen variabel (Gozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Contant)	19,121	3,583		5,337	,000
Evaluasi Anggaran	-,009	,069	-,017	-,131	,896
Psychological Capital	,344	,082	,496	4,092	,000
Kejelasan Sasaran Anggaran	,031	,090	,034	,344	,732

a. Dependen Variabel: Kinerja Aparatur Pemerintah

Activate Windows
Go to Settings to activate Wir

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi berikut:

$$Y = 19{,}121 – 0{,}009X_1 + 0{,}344X_2 + 0{,}031X_3 + e$$

Maka persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefision Regresi Evaluasi anggaran (X_1) = -0,009.
   Koefisien regresi evaluasi anggaran (X1) = -0,009 mengandung arti bahwa setiap tambahan satuan nilai evaluasi anggaran (X_1) akan mengurangi kinerja aparatur pemerintah (Y) 0,009 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.
2. Koefison Regresi *Psychological capital* (X_2) = 0,344
   Koefisien regresi *psychological capital* (X_2) = 0,344 mengandung arti bahwa setiap tambahan satuan nilai *psychological capital* (X_2) akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah (Y) 0,344 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.
3. Koefison Regresi Kejelasan sasaran anggaran (X_3) = 0,031
   Koefisien regresi kejelasan sasaran anggaran (X_3) = 0,031 mengandung arti bahwa setiap tambahan satuan nilai kejelasan sasaran anggaran (X_3) akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah (Y) 0,031 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel Evaluasi Anggaran (X_1) adalah sebesar 0,896 lebih besar dari 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan antara Evaluasi Anggaran (X_1) terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).
2. Nilai signifikansi variabel *Pscyhological Capital* (X_2) adalah sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara *Pscyhological Capital* (X_2) terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) adalah sebesar 0,732 lebih besar dari 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan antara Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) terhadap Kinerja Apartur Pemerintah (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,776	3	35,925	10,797	,000[b]
	Residual	366,071	101	3,327		
	Total	443,848	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Apartur Pemerintah

b. Predictors: (Constant), (diolah), 2021

Activate Windows

Dari uji ANOVA atau F dapat dinilai F hitung sebesar 10,797 dengan probabilitas 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja aparatur pemerintah atau dapat dikatakan bahwa evaluasi anggaran, psychological capital dan kejelasan sasaran anggaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Erorr of the Estimate
1	,493[a]	,243	,220	1,82413

• Predictors: (Constaant), Evaluasi Anggaran,*Pscyhological Capital* dan Kejelasan Sasaran Anggaran

• Dependent Variabel: Kinerja Aparatur Pemerintah

Activate Windows

Sumber: Output SPSS (2021)

Tabel *model summary* menerangkan besarnya koefisien determinasi *R Square* (R_2) yaitu 0,243 atau 24,3% variasi variabel kinerja aparatur pemerintah dapatdijelaskan oleh variasi variabel dari ke tiga variabel independen evaluasi anggaran, *psychological capital*

dan kejelasan sasaran anggaran. Sedangkan sisanya (100% - 24,3% = 0,757%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model, seperti: variabel akuntabilitas publik, pengawasan intern dan sistem pelaporan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Evaluasi anggaran sendiri pada dasarnya adalah proses membandingkan antara anggaran yang disusun dengan pelaksanaannya, sehingga dari perbandingan ini dapat diketahui penyimpangan - penyimpangan yang terjadi. Penyimpangan penyimpangan yang terjadi tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur efisiensi serta penilaian terhadap kinerja (Rizky, 2012). Hal ini sejalan dengan (Laoli, 2012) yang menyatakan evaluasi merupakan kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai sejauh mana tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai thitung lebih besar dari ttabel, Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi anggaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah dikota Langsa. Hasil nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 (sig 0,896 > 0,05) Hal ini berarti evaluasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pencapain suatu kinerja tidak selamanya mempengaruhi kinerja yang mereka lakukan terhadap aparat pemerintah. Dimana seharusnya mengevaluasi anggaran ini sendiri dijadikan refernsi untuk kedepannnya dari hasil yang dicapai pada sebelumnya untuk pencapaian yang akan dating dengan nilai yang tinggi dalam suatu kinerjany. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi anggaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah dikota Langsa sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian ini tidak berhasil sejalan mendukung teori Jalur Tujuan (Path Goal Theory) yang menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (contingent) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik, artinya bahwa kinerja dalam menyiapkan anggaran tidak melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah diprogramkan dan dalam pelaksanaan anggaran itu sendiri belum dilakukan kinerja secara baik sesuai yang sudah ditetapkan oleh pemerintahan. Disini juga tidak menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengevalusi kinerja maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini menyatakan hipotesis pertama ditolak, yaitu evaluasi anggaran tidak memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah dikoa Langsa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Saukani et al (2015), tidak menemukan adanya pengaruh evaluasi anggaran terhadap kinerja.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Psychological capital adalah bentuk dari sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Ketika bergabung menjadi satu, keempat poin tersebut memiliki hubungan yang positif dengan perilaku organisasi yang signifikan baik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah di kota Langsa sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini membuktikan bahwa Teori Keagenan (*Agency Theory*) yang menyatakan bahwa memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabanya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dan hipotesis kedua diterima, yaitu *psychological capital* memiliki hubungan positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah dikota Langsa. Dengan hal ini kinerja aparatur dikota Langsa sudah menerapkan bahwa keadaan psikis seseorang dalam mencapai tujuannya sangat mempengaruhi kineja.

Hal ini berarti individu yang memiliki perilaku psikologi atau modal psikologi yang tinggi akan berpikir positif, ia tidak akan melakukan *budgetary slack*. *Psychological capital* berfokus pada pengembangan dan membangun kekuatan mental, dengan penguatan mental yang positif ini kemungkinan untuk melakukan kesenjangan tidak dilakukan oleh karyawan kinerja kota Langsa. Mereka yakin bahwa dirinya mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, merasa optimis, memiliki harapan dan ketahanan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya tanpa harus menciptakan kesenjangan anggaran. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Venkatesh (2012) menemukan bahwa psychological capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik. Artinya semakin jelas dan spesifik suatu sasaran anggaran ditetapkan, maka akan membuat apparat pemerintah memahami tujuan dan sasaran yang akan dicapai sehingga akan ikut meningkatkan kinerja apparat pemerintah itu sendiri. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Kenis (1979) dalam Syafrial (2009) menemukan bahwa pelaksana anggaran memberikanreaksi positif dan secara relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan sasaran anggaran.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 (sig 0,732 > 0,05) Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian atas kejelasan anggaran yang dibuat tidak menunjukkan arah hasil atas pencapaian kinerja mereka untuk membangun citra kinerja yang jelas, terbuka dan mgetahui tujuan anggaran sebenarnya. Dalam kinerja dikota Langsa ini sendiri belum melakukan penggaran secara baik dan tujuan anggaran belum dilakukan sesuai prosedur pemerintahnya. Hal ini menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah dikota Langsa sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian ini tidak berhasil sejalan mendukung teori Jalur Tujuan (*Path Goal Theory*) yang menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (contingent) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik.

Dengan itu seharusnya pegawai akan memahami langkah apa yang harus diambil untuk mencapai target yang telah ditentukan, serta menjadikan program dan kegiatan tersebut menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah dan membuktikan bahwa hipotesis ketiga ditolak, kejelasan sasaran anggaranmenyebabkan aparat pemerintah daerah semakin mengerti target-target yang akan dicapai dimasa datang sehingga dapat meningkatkan kinerja. Anggaran yang tidakdiketahui sasarannya akan mengakibatkan tidak sesuainya kegunaan dari anggaran yang semula direncanakan. Sasaran anggaran daerah harus bisa menjadi tolakukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan penganggaran daerah dapat menggambarkan sasaran kinerja yang jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ella (2019) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Evaluasi Anggaran, *Psychological Capital*, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah

Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2013:25). Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik (Anwar dan Sumiati, 2014).

Hasil uji F meunjukkan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05) dan artinya H_4 diterima. Berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi dan disimpulkan bahwa variabel independen pengaruh evaluasi anggaran, *psychological capital* dan kejelasan sasaran anggaran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu terhadap kinerja aparatur pemerintah.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Evaluasi Anggaran, *Pyschological Capital* dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah, maka dapat di simpulkan bahwa: 1. Evaluasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah; 2. *Pyschological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah; 3. Kejelasan Sasaran Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah; dan 4. Evaluasi Anggaran, *Pyschological Capital* dan Kejelasan Sasaran Anggaran secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Meningkatkan kinerja pegawai yang ikut serta dalam proses penetapan anggaran sehingga kebutuhan memberikan saran berupa rekomendasi dan pembahasan penelitian, besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran serta keikutsertaan dalam menetapkan anggaran untuk kedepannya bisa mencapai sesuai target yang telah ditetapkan; dan 2. Meningkatkan kinerja pemerintah di Kota Langsa dapat memahami tugas masing-masing dari setiap sub-bidang yang ada karena dengan adanya kejelasan dalam sasaran anggaran

yang diuraikan secara jelas dan spesifik diharapkan kedepannya bisa mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah Kota Langsa.

Keteratasan pada penelitian ini terdapat kekurangan dari evaluasi anggaran dimana evaluasi anggaran ini sendiri belum mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, keterbatasan itu antara lain yaitu peningkatan evaluasi anggaran dan pemanfaatan teknologi informasi dalam setiap program kerja yang akan dilaksanakan karena kedua variabel tersebut dapat meningkat satuan kinerja di Kota Langsa. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel bebas yang lain agar memperkuat dan memperjelas satuan kinerja perangkat daerah di Kota Langsa, antara lain seperti seperti, akuntabilitas publik, pengawasan intern, sistem pelaporan, struktur desentralisasi dan variabel pendukung lainnya.

REFERENSI

Agusti, R. 2012. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Dimoderasi oleh Variabel Desentralisasi.

Anwar, S. M., dan Sumiati. 2014. Aparat Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo). Manajemen, Jurnal, Vol. 01, No.02, Hlm 84–94.

Ella 2019, Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Purworejo).

Harahap, Juwita H.Y. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajer Psychological Capital sebagai Variabel.

Herawaty, N. 2011. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Derah Kota Jambi. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora.

Jalaluddin, J., dan Bahri, D. 2009. Pengaruh Partisipasi Anggaran, KejelasanTujuan Anggaran, dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kota Banda Aceh). Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi, Vol. 2 No. 1; 44–53.

Kewo, C. L., dan Afiah, N. N. 2017. Pengaruh Pengganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Implementasi Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah Daerah serta Implikasinya pada Akuntabilitas Keuangan. Proceedings. Hlm 527–539.

Soleha, Nurhayati, Galih, dan Tamsil, Lusi. 2013. The Effect of Budgetary Participation on Job Performance with Psychological Capital and Organizational Commitment as an Intervening Variable (Empirical Study on Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Districts of Lebak). SNA XVI, Manado.

Rahmawati, I. 2019. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial dengan Psychological Capital dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 2, No.2; Hlm 147–165. https://doi.org/10.47080/progress.v2i2.616.

Suryana, G. A., Edy, S., dan Putu Julianto. 2017. Studi Kasus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng. E-Journal S1 Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 8, No. 2.

Venkatesh, Ropha dan Blaskovich, Jennifer. 2012. The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Job Performance Relationship. Journal of Management Accounting Research. Vol. 24.

Yani, F. 2017. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir (Doctoral dissertation, Universiras Muhammadiyah Palembang).