

ANALISIS PENGARUH SISTEM ANGGARAN PARTISIPASIF, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PANGAN, KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BIREUEN

Laina Fadhilah^{1*} & Cut Syamsiatun Nazli²

¹ Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

² Analis Ketahanan Pangan Ahli Muda Dinas Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen

*) email: keenanlaina189@gmail.com ; cutnazlilili@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i12.563

Article history

Received:
September 20, 2025

Revised:
September 26, 2025

Accepted:
September 28, 2025

Page:
50 - 59

Keywords:

participatory budgeting system, organizational culture, leadership behavior, employee performance

ABSTRACT: *Employee performance analysis is important to continuously observe in assessing performance-based work results. There are several factors related to it, including those conducted in this study. Using a questionnaire in collecting data on perceptions/assessments of the variables studied with quantitative research with a descriptive-associative type. Based on the perceptions of 60 employees of the Bireuen Regency Food, Maritime Affairs and Fisheries Service, it was found that (1) there is a causal relationship between the participatory budget system, organizational culture, and leadership behavior in working. (2) there is a direct and indirect influence, the three variables in supporting performance, where the participatory budget system has a total influence on performance of 28.6%, organizational culture has an influence of 46.6%, and leadership behavior has a total influence on employee performance of 23.07%. (3) The contribution of all three to employee performance is 41.5%.*

ABSTRAK: Analisis kinerja pegawai, penting diamati terus dalam menilai hasil kerja berbasis kinerjanya. Ada beberapa faktor yang terkait dengannya, diantaranya dilakukan penelitian ini. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data persepsi/penilaian variabel yang diteliti dengan penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif-asosiatif. Berdasarkan persepsi 60 pegawai Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen, dihasilkan (1) terdapat hubungan kausal antara sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi, dan perilaku pimpinan dalam bekerja. (2) terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung, ketiga variabel tersebut dalam mendukung kinerja, dimana sistem anggaran partisipatif memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 28,6%, budaya organisasi berpengaruh sebesar 46,6%, dan perilaku pimpinan memiliki pengaruh total terhadap kinerja pegawai sebesar 23,07%. (3) Kontribusi ketiganya terhadap kinerja pegawai sebesar 41,5%.

Pendahuluan (Introduction)

Analisis kerja berbasis kinerja, bagi pegawai di instansi pemerintah penting terus untuk diamati dan di evaluasi. Dan ini menjadi salah satu penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dengan meningkatnya tuntutan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran serta pelaksanaan program dalam rangka mencapai tujuan pembangunan daerah, maka organisasi publik dituntut untuk memperbaiki mekanisme pengelolaan, budaya kerja, dan kepemimpinan di dalamnya.

Dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bireuen (LKjIP) untuk kasus tahun 2022 dan 2023 lalu, tercantum capaian kinerja dari berbagai OPD termasuk DPKP, di mana terdapat catatan bahwa sejumlah target belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Kabupaten Bireuen sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Aceh memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sektor pangan, kelautan, dan perikanan, yang menjadi sektor vital dalam mendukung ketahanan pangan, meningkatkan pendapatan masyarakat pesisir/pembudidaya, dan menjaga kelestarian sumber daya alam. Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan (DPKP) Kabupaten Bireuen mempunyai tugas pokok dan fungsi yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, regulasi, dan pengawasan di bidang pangan, kelautan dan perikanan.

Fenomena yang terjadi sekarang adalah keterbatasan pelibatan pegawai dalam proses penyusunan anggaran. Diduga di beberapa OPD masih bersifat desentralisasi yang terbatas, dimana keputusan anggaran lebih banyak diambil oleh pimpinan puncak tanpa cukup melibatkan pegawai pelaksana. Akibatnya, anggaran sering kali tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan lapangan, sehingga pelaksanaan kegiatan terkadang mengalami hambatan atau revisi mendadak yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program.

Padahal, partisipasi anggaran dianggap sebagai proses yang memungkinkan manajer untuk berpartisipasi dalam mengusulkan, negosiasi dan membahas proposal anggaran mereka (Yuliantoro, dkk 2018). Pada organisasi sektor publik, anggaran dapat digunakan untuk menilai kinerja para pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sehingga anggaran mampu mempengaruhi perilaku dari kinerja pegawai.

Penelitian Yanida, et al. (2013) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian ini maka penting bagi masing-masing SKPD untuk lebih memperhatikan peran dan partisipasi pegawai dalam proses penyusunan anggaran tingkat SKPD. Semakin besar tingkat partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga turut memperkuat teori penetapan tujuan dimana pegawai yang diberi kesempatan untuk menentukan target anggaran oleh atasan mereka akan lebih memahami dan mengetahui target yang akan mereka capai sehingga itu pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting, karena mendukung inovasi, kolaborasi, integritas, orientasi hasil dan layanan public. Sehingga akan mempengaruhi bagaimana kebijakan dan anggaran yang telah dirancang diimplementasikan. Budaya yang kurang mendukung bisa menjadi hambatan praktis, misalnya dalam hal komunikasi, koordinasi, kepatuhan terhadap prosedur, atau respons terhadap perubahan. Penelitian Muhammad Nur, T., & Kamaruddin, K. (2025) menyatakan dengan dukungan budaya kerja akan dapat dipertahankan kinerja pegawai secara tim dan individu.

Di beberapa dinas pada kabupaten Bireuen, masalah budaya organisasi juga masih belum optimal. Dalam beberapa laporan internal dan observasi lapangan, pegawai menyebut adanya kendala komunikasi antar bagian, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, serta budaya kerja yang terkadang masih formal dan kurang kolaboratif. Nilai-nilai seperti proaktif, inovasi, dan keterbukaan belum sepenuhnya diinternalisasi oleh seluruh pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku pimpinan, dimana keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2016). Hal ini bermakna bahwa suatu kepemimpinan berimplikasi pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja manajerial. Sebab perilaku kepemimpinan sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai), peran seorang pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Sopiah, 2018).

Kepemimpinan abad ke-21, harus memiliki jiwa *superleadership*, yakni kemampuan memimpin orang lain untuk memimpin diri mereka sendiri, yang mampu menciptakan *self leader* yang mempunyai pengetahuan dan informasi yang berarti bagi peningkatan kinerja dan organisasi mereka (Rivai, 2020). Kepemimpinan visioner didukung budaya kerja dan motivasi pegawai akan dihasilkan kinerja pegawai yang baik dan berkelanjutan (Harizal, et al., 2024).

Fenomena tentang perilaku pimpinan dalam organisasi merupakan topik yang menarik dan sangat penting karena kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, kinerja tim, dan kesejahteraan pegawai. Jika pimpinan memiliki perilaku otoriter, meremehkan tim, tidak terbuka terhadap kritik, atau cenderung mementingkan diri sendiri, dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, meningkatnya stres, dan tingginya turnover pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). *Pengaruh Sistem Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai*

Garrison et al. (2017) memberikan pengertian partisipasi anggaran merupakan anggaran yang disusun dengan kerjasama dan partisipasi penuh dari seluruh manajerial pada segala tingkatan. Dengan partisipasi anggaran memungkinkan para manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas (Hansen dan Mowen, 2015).

Indarto Ayu (2021) menjelaskan bahwa partisipasi anggaran dalam suatu perusahaan merupakan tingkat keterlibatan (*involment*) dan pengaruh (*influence*) individu dalam penyusunan anggaran. Jadi jika bawahan/pelaksana anggaran diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mempunyai pengaruh dalam proses penyusunan anggaran, akan ikut bertanggungjawab dan berkinerja baik.

Proses penyusunan anggaran suatu organisasi dikatakan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan diperlukan adanya kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan. selain itu, *agency theory* menjelaskan bawahan/pelaksana yang terlibat dalam proses penganggaran akan membuat target organisasi yang lebih mudah untuk dicapai.

Anggaran disusun sebagai alat perencanaan dan alat pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial dalam mencapai tujuan anggaran. untuk mencegah terjadinya dampak yang ditimbulkan dalam penyusunan anggaran, perlu dilibatkannya manajerial bawah sehingga anggaran partisipatif dapat meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi. partisipasi penyusunan anggaran merujuk kepada tingkat pengaruh keterlibatan setiap individu dalam proses perancangan anggaran.

Beberapa penelitian menganggap bahwa bawahan yang diperbolehkan berpartisipasi dalam proses penetapan anggaran, berhasil dalam mengungkapkan informasi privat (Murray, 2018). Dan hasil informasi tersebut berguna untuk merencanakan anggaran yang lebih realistik dan akurat, terutama informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Ferdinand Gul et al. (2019) menemukan bahwa pada organisasi dengan pelaksana partisipasi penyusunan anggaran akan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. penelitian yang dilakukan Yusfaningrum dan ghozali (2015) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja pegawai, semakin tinggi partisipasi manajerial dalam penyusunan anggaran, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial perusahaan.

b). *Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, kepuasan kerja, dan efikasi diri pegawai, yang pada akhirnya mendorong produktivitas, retensi, dan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menghambat kinerja pegawai.

Budaya organisasi dalam suatu instansi pemerintahan memiliki pengaruh sangat besar untuk mengukur kinerja suatu pegawai. Untuk mencapai pokok-pokok kepegawaian yang taat pada hukum dan aturan perundang-undangan, pegawai yang menyadari adanya budaya organisasi akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan serta berkewajiban menyelesaikan tugas dengan teratur dan akurat. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian menyebut budaya kerja dalam organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Munawwarah & Fauzi, 2023; Muntasir & Yusuf, 2021; Murni & Endang, 2022; Erizal & Kamaruddin, 2024). Karena budaya organisasi adalah pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

c). *Perilaku Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai*

Dalam sebuah organisasi, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan (Damayanti, et al., 2024). Perilaku pimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong produktivitas.

Sebaliknya, perilaku pimpinan yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, menciptakan konflik, dan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

Perilaku pimpinan yang positif akan mempengaruhi kinerja manajerial melalui peningkatan motivasi kerja, yaitu pimpinan yang menghargai bawahan dan memberikan penghargaan mampu meningkatkan semangat kerja, dan komunikasi yang efektif, yaitu pimpinan yang mampu menyampaikan visi dan arahan dengan jelas membantu pencapaian tujuan organisasi.

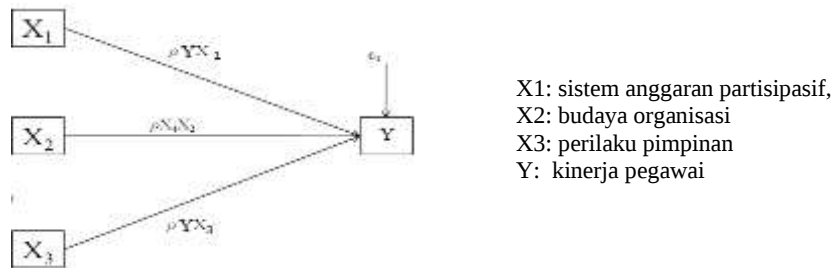
Perilaku pimpinan yang efektif dan positif akan berdampak besar terhadap kinerja pegawai. Pimpinan yang mampu memimpin dengan komunikasi yang baik, memberikan teladan, bersikap adil, dan mampu menyelesaikan masalah dengan bijak akan membantu manajer mencapai kinerja optimal. Penelitian Raising, et al. (2024) menemukan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

Menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian dari kuantitatif dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk mencari tahu nilai pengaruh atau hubungan antar variabel lebih bermakna dan tidak hanya sekedar angka-angka statistik yang ditampilkan (Marwan, et al., 2025). Pengumpulan data menggunakan kuesioner pada responden yakni pegawai.

Dan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independent yakni pengaruh sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi dan perilaku pimpinan terhadap variabel dependent yakni kinerja pegawai, dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen, Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dimulai dari penelitian ini dilakukan, yaitu terhitung pada bulan Agustus 2025.

Populasi penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen yakni 60 orang. Terdapat laki-laki sejumlah 45,0% dan perempuan 55,0%. Dengan usia 20-30 tahun (8,3%), usia 31-40 tahun (13,3%), usia 41-50 tahun (53,3%), dan diatas 50 tahun sebanyak 25%. Pendidikan pegawai dominan Sarjana (70%), juga terdapat lulusan S2 sebanyak 6,6%.

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepskan berikut;

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Konsep Variabel	Dimensi
Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas (Hansen dan Mowen, 2013)	Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran
	Pendapat atasan
	Anggaran akhir
	Pemikiran proses penyusunan
Budaya organisasi menjelaskan keberadaan sesuatu yang khas yang dikerjakan dalam perusahaan. Budaya perusahaan adalah setiap aspek virtual yang ada dalam perusahaan yang mempengaruhi cara pengambilan keputusan, hal-hal apa yang diputuskan, keberadaan struktur, sistem-sistem bagaimana proses	Kesadaran diri
	Keagresifan
	Kepribadian
	Performa

bisnis didesain dan dijalankan, serta sikap dan perilaku para pimpinan dan karyawan (Ainanur & Tirtayasa, S. 2018; Edison, 2016)	Orientasi Tim
Perilaku kepemimpinan adalah Upaya mempengaruhi orang-orang untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperhatikan mereka (Hidayat, 2012)	Contingent reward
	Management by exception active
	Management by exception passive
Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring dan Ferine, 2018; Yulianto, 2020)	Kualitas
	Kuantitas
	Ketepatan waktu
	Efektivitas
	Kemandirian

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

Dari 4 (empat) variabel yang diamati, hasil uji validitas dinyatakan valid, sebagaimana berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir (Item)	Rmin	Rmax	Tingkat Validitas
Partisipasi anggaran	5	0,505	0,736	0,685
Budaya organisasi	7	0,692	0,896	0,827
Perilaku kepemimpinan	5	0,529	0,742	0,653
Kinerja	10	0,422	0,766	0,652

Kemudian dilakukan uji kehandalan atau reliabilitas digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003, dalam Marwan, 2023). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha	Ket
1.	Partisipasi anggaran	5	0,620	Reliable
2.	Budaya organisasi	7	0,913	Reliable
3.	Perilaku kepemimpinan	5	0,648	Reliable
4.	Kinerja	10	0,803	Reliable

Berdasarkan Tabel 3 di atas, tingkat reliabilitas termasuk tinggi dari ke-empat variabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov (KS Test). Hasil pengujian normalitas sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Uji Normalitas Data

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,99413304
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,058
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai *Asymp. Sig* (dua pihak) diketahui nilainya 0,200 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Lalu, uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

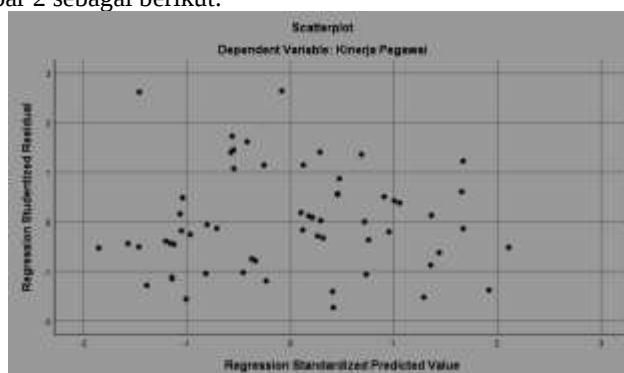
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
Sistem Anggaran Partisipatif		,929	1,076
Budaya Organisasi		,989	1,012
Perilaku Pimpinan		,923	1,083

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi *Multikolinieritas* dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan *Multikolinieritas*.

Dan juga dilakukan uji heterokedastisitas dalam model regresidengan grafik *scatter plot* dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi

Uji Model dan Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini model analisis regresi yang menentukan pengaruh variabel sistem anggaran partisipatif (X_1), budaya organisasi (X_2) dan perilaku pimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji model regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg	Regression	374,675	3	124,892	13,223	,000 ^b
	Residual	528,925	56	9,445		
	Total	903,600	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Sistem Anggaran Partisipatif						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 13,223 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 60 orang pegawai pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel sistem anggaran partisipatif (X_1), budaya organisasi (X_2) dan perilaku pimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel independent (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel dependen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 7. Taksiran Koefisien Regresi

Koefisien	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	6,140	5,351	1,147	,256
Sistem Anggaran Partisipatif	,627	,232	2,696	,009
Budaya Organisasi	,379	,085	4,438	,000
Perilaku Pimpinan	,479	,222	2,159	,035

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 terbukti secara parsial variabel Sistem anggaran Partisipatif, budaya organisasi dan perilaku pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Reg	,644 ^a	,415	,383	3,07329	1,715

a. Predictors: (Constant), Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Sistem Anggaran Partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi dan perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen maka, diperoleh R sebesar 0,644 menjelaskan hubungan antara variabel sangat erat dan linier.

Nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa kontribusi faktor sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi dan perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bireuen sebesar 41,5%.

Pembahasan

Kesempatan pegawai dalam partisipasi anggaran, berdampak pada kinerja pegawai. Tujuan anggaran terdapat lima karakteristik, yaitu: partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, evaluasi anggaran, umpan balik anggaran, dan kesulitan sasaran anggaran (Darmasyah, 2019).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal yang digunakan untuk melakukan tinjauan dan evaluasi terhadap kinerja individu atau tim dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja berperan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja adalah salah satu tugas utama seorang manajer atau pemimpin, dan menjalankan penilaian kinerja yang adil bukanlah hal yang sederhana. Dalam proses penilaian ini, sangat penting untuk menghindari preferensi pribadi atau ketidakberpihakan dari pihak penilai guna menjaga obyektivitasnya.

Kemudian budaya kerja dalam organisasi juga sangat signifikan mendiring kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini didukung Sufiani, *et al.*, (2025) dan Fathiah, *et al.*, (2025). Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya. Budaya kerja di organisasi yang dijalani pegawai saat bekerja dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai hasil.

Salah satu kontribusi utama yang diperoleh adalah pemanfaatan konsep orientasi hubungan dan orientasi tugas untuk mengidentifikasi berbagai macam perilaku kepemimpinan. Sebagaimana dihasilkan dalam penelitian ini. Kontribusi lainnya mencakup penerapan konsep perilaku kepemimpinan berorientasi tugas

dalam mengukur efektivitas individu dan efektivitas organisasional. Perilaku kepemimpinan yang berfokus pada hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk aktif dari kepemimpinan (Brown, 2003).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial faktor sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi, perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Sebesar 41,5 persen kontribusi faktor sistem anggaran partisipatif, budaya organisasi, perilaku pimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis regresi dinyatakan dalam model yang signifikan: $Y = 6,140 + 0.627 X_1 + 0.379 X_2 + 0.479 X_3$ (X_1 : sistem anggaran partisipatif, X_2 : budaya organisasi, X_3 : perilaku pimpinan, Y : Kinerja). Dan ditemukan faktor sistem anggaran partisipatif paling besar kontribusinya.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14
- 2) Brown KW, Ryan RM. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 822–848.
- 3) Darmansyah, Ida Bagus Agung (2019). *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- 4) Damayanti, I., Konadi, & Mirja. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- 5) Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 6) Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerja dan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(3), 1–7. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i3.52>
- 7) Fathiah, A., Iskandar, R., & Luthfi, L. (2025). Analisis Kinerja Terkait Faktor Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional (Studi Kasus Pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya). *Singkite Journal*, 4(1), 67–76. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i1.68>
- 8) Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- 9) Hansen, D. R. & Mowen, M. M. (2015). *Managerial Accounting. Buku 1, Edisi 8*. Salemba Empat. Jakarta.
- 10) Harizal, H., Marwan, M., Bahri, S., & Konadi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Motivasi Berprestasi Guru Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Di Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(10), 18–26. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.399>
- 11) Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press
- 12) Luthans, F. (2016). *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York
- 13) Maria Yanida, Made Sudarma, Aulia Fuad Rahman (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL* 4(3), 330-507 ISSN 2086-7603
- 14) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 15) Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh: Penerbit Bandar Publishing
- 16) Mondy R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. R

- 17) Muhammad Nur, T., & Kamaruddin, K. (2025). Analisis Kinerja Berdasarkan Karakteristik Individu Perilaku Kerja Dan Budaya Sekolah (Studi Kasus Guru Dayah Misbahud Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya). *IndOmera*, 6(11), 1–8. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.500>
- 18) Munawwarah, M., & Fauzi, F. (2023). Analisis Kinerja Guru dengan Memperhatikan Faktor Budaya Organisasi, Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah MAN 5 Bireuen. *IndOmera*, 4(8), 72–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.352>
- 19) Muntasir dan M. Yusuf (2021), Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *indomera*, 2(3), 21-31
- 20) Murni, & Endang. (2022). Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 76–84. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.307>
- 21) Rahman Raising, Rahmat Hidayat, Jamaluddin (2024). Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri, *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 3(3), 219-229, journal.literasisains.id/index.php/MAMEN
- 22) Rivai, Veithzal (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Murai Kencana, Jakarta
- 23) Sembiring dan Ferine (2018)
- 24) Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta
- 25) Sufiani, S., Ibrahim, I., Danil, M., & Hadi, A. (2025). Kontribusi Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 4(2), 37–44. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.73>
- 26) Yanida, M., Sudarma, M., & Rahman, A. F. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 4(3). doi.org/10.18202/jamal.2013.12.7205
- 27) Yuliantoro, dkk. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* 5(1), 01-11