
PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C BANDA ACEH

Jefri Adrian¹, Radhiana², Filia Hanum³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

Jefri.adrian3250@gmail.com
radhiana@serambimekkah.ac.id
filiahanum@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penyusunan anggaran dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh yang berjumlah 44 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode *sensus* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,079 > 3,209$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara parsial partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,466 > 2,015$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Selanjutnya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,004 > 2,015$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57,4%. Artinya partisipasi penyusunan anggaran (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang erat dan kuat dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,330. Hal ini berarti bahwa 33,0% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 67,0% artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi telah melahirkan *new public management* sebagai bentuk manajemen baru untuk menuju pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah yang baik ditandai dengan tingginya tingkat kinerja, adanya akuntabilitas publik, transparansi, efisiensi, efektivitas, bersih dari korupsi dan kolusi. Reformasi yang telah berlangsung kurang lebih satu dasa warsa merupakan arah perubahan tata laksana pembangunan di Indonesia. Salah satu aspek yang relevan mengalami perubahan adalah aspek kinerja pemerintahan (Fitriliana *et al.* 2022).

Dengan diterbitkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara) terdapat perubahan orientasi dalam manajemen pemerintahan. Perubahan orientasi tersebut adalah pemerintahan dijalankan berorientasi pada hasil (*result oriented goverment*), dan bukan pada input (lebih spesifik anggaran). Kinerja sebuah instansi pemerintah harus memiliki hasil, manfaat dan dampak yang positif bagi masyarakat, sehingga pencapaian serapan anggaran saja tidak dapat dijadikan ukuran yang memadai dari manajemen kinerja sebuah instansi pemerintahan yang baik (Nawawi, 2013:48).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi (Mahsun, 2018:25). Sebuah instansi pemerintah dapat dikatakan berhasil melaksanakan tugasnya jika telah terbukti bahwa indikator atau ukuran capaian sasaran kinerja sesuai atau searah dengan misi yang telah dirumuskan. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian, 2014: 274). Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang pegawai dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada tercapainya pelayanan publik (Radhiana, 2020). Kinerja para pegawai dinilai berdasarkan efisiensi pelaksanaan anggaran dalam pencapaian target anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan efisiensi pelaksanaan anggaran adalah adanya partisipasi penyusunan anggaran yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Penganggaran atau penyusunan anggaran (*budgeting*) adalah proses penyusunan rencana keuangan organisasi yang dilakukan dengan cara menyusun rencana kerja dalam rangka waktu tertentu umumnya satu tahun dan dinyatakan dalam satuan moneter. Penganggaran merupakan bagian dari proses perencanaan organisasi yang secara umum meliputi perencanaan strategi (*strategic planning*), penyusunan program (*programming*), dan penyusunan anggaran (*budgeting*). Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja. Agar penilaian kinerja organisasi dapat dilakukan secara objektif, maka perlu adanya indikator kinerja untuk tolak ukur dalam pencapaian program yang ditetapkan (Safri *et al.* 2022). Indikator kinerja yang ideal harus terkait pada efisiensi biaya dan kualitas pelayanan.

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran merupakan proses atau metoda untuk mempersiapkan suatu anggaran (Mardiasmo, 2018:62). Anggaran yang diterapkan akan meningkatkan pertanggungjawaban keuangan sekaligus dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi sebagai target dari suatu rencana kegiatan yang dicapai manajer dalam organisasi. Anggaran bukan hanya merupakan rencana keuangan mengenai biaya dan pendapatan yang ingin dicapai, tetapi juga anggaran menjadi alat utama pengendalian setiap organisasi dan sebagai alat untuk koordinasi, komunikasi dan pengukuran kinerja (Afif dan Andayani, 2021).

Efektivitas pelaksanaan anggaran terwujud bila didukung oleh orang-orang, baik manajer maupun pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Para manajer dan pegawai secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri mempunyai kepentingan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan partisipasi anggaran untuk menentukan seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh manajer dalam proses anggaran. Dengan menyusun anggaran secara partisipatif disetujui, maka pegawai akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dengan

memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut serta terlibat dalam penyusunan anggaran (Nafinia et al. 2016).

Selain adanya partisipasi penyusunan anggaran dari para pegawai yang harus dipertimbangkan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja, faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi menunjukkan adanya suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi (Juwita dan Hanum 2023). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Mowday et al. 2015: 113-114).

Komitmen pegawai terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi penting dan bukanlah suatu hal yang terjadi secara sepihak, dan apabila iklim kerja dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, maka akan menyebabkan komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut menjadi menurun, sehingga dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, tindak kriminal, pengunduran diri dan sebagainya. Dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Penelitian mengenai partisipasi anggaran dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Mayarani et al. (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening budaya organisasi pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi. Putra et al. (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran dan motivasi terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa partisipasi anggaran dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Fenomena yang terjadi saat ini dimana pada kantor tersebut tidak adanya partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran dan kurangnya kepercayaan dari pimpinan kepada pegawai di tahun sebelumnya. Dalam melaksanakan tugas pelayanan, pengawasan dan penindakan kepabeanan dan cukai sangat berpengaruh terhadap anggaran. Kurangnya anggaran dapat menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh yang berada pada tiap-tiap bidang kerja sebanyak 44 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik *sensus* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 44 orang responden. Arikunto (2012) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu penyusunan anggaran (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dituliskan menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Partisipasi Penyusunan Anggaran
- X_2 = Komitmen Organisasi
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi X_1 dan X_2
- ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.246	1.769		2.188	.034		
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	.303	.123	.317	2.466	.018	.988	1.013
	Komitmen Organisasi	.609	.152	.515	4.004	.000	.988	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang memperlihatkan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh sebagai fungsi dari partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 4,246 + 0,303 X_1 + 0,609 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.898	2	18.949	10.079	.000 ^b
	Residual	77.079	41	1.880		
	Total	114.977	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.297	1.371

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57,4%. Artinya partisipasi penyusunan anggaran (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh

Berdasarkan Tabel 3, juga dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,330. Hal ini berarti 33,0% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh 2

(dua) variabel independen yaitu partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 67,0% artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar dari penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

H_1 : Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,079 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,209. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (10,079) lebih besar dari F_{tabel} (3,209). Keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , artinya partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H_2 : Partisipasi penyusunan anggaran diperoleh nilai t_{hitung} (2,466) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) maka keputusan menolak H_{o2} ditolak dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji parsial bahwa partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh.

H_3 : komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} (4,004) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) maka keputusan menolak H_{o3} ditolak dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji parsial bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 4,246 artinya jika partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh adalah sebesar 4,246 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien partisipasi penyusunan anggaran (X_1) sebesar 0,303, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel partisipasi penyusunan anggaran, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh sebesar 30,3%, maka semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. Sedangkan hasil koefisien

regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,609, artinya bahwa setiap 1% perubahan dalam variabel komitmen organisasi, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh sebesar 60,9%, dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57,4%, artinya kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,330, artinya partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh sebesar 33,0%, dan sisanya sebesar 67,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini misalnya akuntabilitas, transparansi, kompetensi, pengawasan internal dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafinia *et al.* (2016) telah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Mayarani *et al.* (2021) telah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi Pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Afif dan Andayani. (2021) telah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi SDM, Pemanfaatan TI dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi anggaran, kompetensi SDM, pemanfaatan TI dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut dimana Partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai F_{hitung} (10,079) lebih besar dari F_{tabel} (3,209) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (2,466) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Dan Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai t_{hitung} (4,004) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, serta Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 57,4%, artinya partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi karyawan pada Kantor Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe

Madya Pabean C Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kinerja pegawai. Selanjutnya Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,330, artinya sebesar 33,0% perubahan dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 67,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari pada penelitian ini, misalnya akuntabilitas, transparansi, kompetensi, pengawasan internal dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, H. dan Andayani, S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi SDM, Pemanfaatan TI Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 311-322.
- Bastian, Indra. (2014). Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Ghozali, Imam. (2018). *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Mahsun, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mayarani, Elviera; Sri Wahyu Lelly; Hana Setyanti dan Hari Sukarno. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi Pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 22, No. 1.
- Mowday, R.T; Porter LW dan Steers R. (2015). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Nafinia, Dita; Epi Fitriah, dan Rini Lestari. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi Unisbha*. Vol 2. No 2.
- Nawawi, Zaidan. (2013). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Putra, Aprilian; Sudradjat dan Heri Sastra. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*. Vol. 10 No. 1.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas

Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontropersi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.

Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif R & D. Cetaka Kesebelas*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 *Tentang Perbendaharaan Negara*

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 *Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 *Tentang Keuangan Negara, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara*.