BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah "Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur" pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 532 Bandung.

3.1.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Sebagai perwujudan dari pelaksanaan otonomi daerah telah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan dari 3 (tiga) instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Serta untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya telah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat dan Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 55 tahun 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat.

Selanjutnya dengan telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota serta Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pembentukan, nomenklatur, kedudukan, tugas pokok, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat ditinjau kembali (dirubah).

Kemudian ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 tahun 2009 tentang Tugas Pokok,

Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Tugas Pokok Dinas (Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 tahun 2009)

Menyelenggarakan urusan pemerintahan Daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Fungsi Dinas (Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 tahun 2009)

a. penyelenggaraan perumusan dan penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
b. penyelenggaraan fasilitas dan pengendalian pelatihan dan produktivitas tenaga keda, penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
c. penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi Dinas;
d. penyelenggaraan pengkoordinasian dan pembinaan UPTD

3.1.1.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Diberlakukannya otonomi daerah, merupakan peluang strategis dan menjadi pemicu optimisme Jawa Barat untuk mampu menggali, mengelola, dan mengembnagkan keseluruhan potensi sumber daya Jawa Barat. Bertolak dari hal itu Jawa Barat telah menetapkan visi sebagai berikut :

"Tercapainya Masyarakat Jawa Barat Mandiri, Dinamis, dan Sejahtera tahun 2013".

Untuk mensukseskan visi tersebut, misi yang di kembangkan adalah :

1. Mewujudkan sumberdaya manusia Jawa Barat yang produktif dan berdaya saing.
2. Meningkatkan pembangunan ekonomi regional berbasis potensi lokal.
3. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur wilayah.
4. Meningkatkan daya dukung dan daya tampung lingkungan untuk pembangunan yang berkelanjutan.
5. Meningkatkan efektivitas kinerja pemerintah daerah dan kualitas demokrasi.

Visi Jawa Barat diyakini dapat diraih dan diwujudkan apabila didukung oleh adanya kerja keras, kekompakan, sinergitas, singkronitas, saling memahami serta saling menghormati diantara jajaran pemerintah dan masyarakat Jawa Barat terhadap fungsi dan tugas masing-masing.

Dalam mendukung terealisasinya Visi Jawa Barat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merumuskan visi dan misinya sebagai berikut:

Visi

"Terwujudnya Tenaga keda dan Transmigran yang mandiri, kompeten dan harmonis'.

Misi

1. Membangun pencitraan tenaga kerja dan transmigran;
2. Mengembangkan kebersamaan pelaku pembangunan;
3. Melindungi hak-hak tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat transmigran:
4. Mengoptimalkan lembaga pengembangan sumberdaya manusia:
5. Mengembangkan potensi tenaga kerja dan transmigran yang berakhlaqul kharimah;
6. Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan publik.

3.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (Peraturan Daerah Nomor 21 tahun 2008 Pasal 10), adalah sebagai berikut :

a. Kepala
b. Sekretariat, membawahkan :
    1. Subbagian Perencanaan dan Program;
    2. Subbagian Keuangan;
    3. Subbagian Kepegawaian dan Umum;
c. Bidang Pelatihan dan .Produktivitas Tenaga Kerja, membawahkan
    1. Seksi Pembinaan Latihan dan Pemagangan;
    2. Seksi Standarisasi Sertifikasi dan Kompetensi
    3. Seksi Bina Produktivitas;
d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan
    1. Seksi Pengembangan Pasar Kerja;
    2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;
    3. Seksi Penyaluran Tenaga Kerja;
e. Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan, membawahkan
    1. Seksi Pembinaan Flubungan Industrial;
    2. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan;
    3. Seksi Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
f. BidangTransmigrasi, membawahkan :
    1. Seksi Penyiapan dan Pengerahan;
    2. Seksi Pemindahan dan Pembinaan;
    3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigran
g. Unit Pelaksana Teknis Dinas
h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Rincian Tugas

1. **Kepala Dinas** mempunyai tugas:
    a. menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja Dinas;
    b. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian, serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
    c. menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Daerah;
    d. menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program, kesekretariatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan transmigrasi:
    e. menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Gubernur mengenai tenaga kerja dan transmigrasi sebagai bahan penetapan kebijakan umum Pemerintah Daerah:
    f. menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
    g. menyelenggarakan pengkajian bahan Rencana Strategis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKP3, dan LPPD Dinas;
    h. menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan yang meliputi kesekretariatan. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
    i. menyelenggarakan perumusan dan penetapan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
    j. menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis operasional dalam

rangka penyelenggaraan pelayanan tenaga kerja dan transmigrasi;

k. menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintah dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan tugas di Kabupaten/Kota;

l. menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan UPTD;

m. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

n. menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. **Sekretariat** mempunyai tugas:

a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Dinas dan secretariat;

b. menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan;

c. menyelenggarakan pengkajian anggaran belanja;

d. menyelenggarakan pengendalian administrasi belanja;

e. menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian

f. menyelenggarakan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;

g. menyelenggarakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;

h. menyelenggarakan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;

i. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;

j. menyelenggarakan pembinaan Jabatan Fungsional;

k. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

l. menyelenggarakan pengkajian bahan Rencana Strategis, Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Ikpj. dan LPPD Dinas;

m. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

n. menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat membawahkan :

1). **Sub Bagian Perencanaan dan Program,** mempunyai tugas :

a. melaksanakan penyusunan program kerja Sekretariat dan Subbagian Perencanaan dan Program;

b. melaksanakan koordinasi penyusunan perencanaan dan program Dinas yang meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan ketransmigrasian;

c. melaksanakan penyusunan bahan perencanaan umum tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan ketransmigrasian;

d. melaksanakanpenyusunan bahan rencana strategic, laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPJ, dan LPPD Dinas;

e. melaksanakan pengelolaan data dan system informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;

f. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

g. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Subbagian Perencanaan Program;

h. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait:

i. melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok

dan fungsinya.

2). **Sub Bagian Keuangan,** mempunyai tugas :

a. melaksanakan penyusunan program kerja Subbagian Keuangan;

b. melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran Dinas;

c. melaksanakan pengadministrasiandan pembukuan keuangan Dinas;

d. melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan Daerah serta pembayaran lainnya;

e. melaksanakan pembendaharaan keuangan:

f. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan;

g. melaksanakan penatausahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung Dinas dan UPTD:

h. melaksanakan verifikasi keuangan:

i. melaksanakan Sistem Akuntansi Instansi (SAL) dan penyiapan bahan pertanggungjawaban keuangan;

j. mengendalikan administrasi perjalanan dinas pegawai;

k. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

l. melaksanakan pelaporan dan evaluasi Subbagian Keuangan;

m. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

n. melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3). **Sub Bagian kepegawaian dan Umum**, mempunyai tugas

a. melaksanakan penyusunan program kerja Subbagian Kepegawaian dan Umum;

b. melaksanakan penyusunan dan pengolahan data kepegawaian;

c. melaksanakan pengusulan gaji berkala serta peningkatan kesejahteraan pegawai dan jabatan di lingkungan Dinas;

d. melaksanakan penyiapan dan pengusulan pensiun pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan serta tugas/ijin belajar, pendidikan/pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional;

e. melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;

f. melaksanakan penyiapan bahanpengembangan karir dan mutasi serta pemberhentian pegawai;

g. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit kerja di lingkungan Dinas;

h. melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan;

i. melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat/naskah dinas dan arsip serta pengelolaan perpustakaan;

j. melaksanakan penggandaan naskah dinas;

k. melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat;

1. melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat dan pendokumentasian;

m. melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan dan

keamanan kantor:

n. melaksanakan pengelolaan kepegawaian pada UPTD;

o. melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional dinas dan UPTD ;

p. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

q. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Subbagian Kepegawaian dan Umum;

r. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

s. melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, mempunyai tugas :

a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Ketja;

b. menyelenggarakan pengkaj ian bahan fasilitasi penyusunan pedoman dan supervisi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;

c. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pembinaan latihan dan pemagangan;

d. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi standarisasi sertifikasi dan kompetensi;

e. menyelenggarakan pengkaj ian bahan fasilitasi produktivitas;

f. menyelenggarakan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenagakerja;

g. menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;

h. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambi Ian kebijakan;

i. menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di Kabupaten/Kota;

j. menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja:

k. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

l. menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahkan :

1). **Seksi Pembinaan Latihan dan Pemagangan,** mempunyai tugas

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pembinaan Latihan dan Pemagangan;

b. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan bagi instruktur, tenaga kerja, puma kerja dan lembaga pelatihan kerja;

c. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

d. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan bagi pelaksanaan pemagangan di lembaga pelatihan kerja dan perusahaan;

e. melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pengembangan pelatihan tenaga kerja dan puma kerja;

f. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan SeksiPembinaan Latihan dan Pemagangan;

g. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

h. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

2). **Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Kompetensi** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Kompetensi;

b. melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis standarisasi, sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja;

c. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan program standarisasi, sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja;

d. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

e. melaksanakan pembinaan lembaga sertifikasi profesi, asosiasi profesi, akreditasi, dan penyusunan bahan saran pertimbangan teknis perijinan lembaga pelatihan kerja;

f. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Seksi standarisasi, Sertifikasi dan Kompetensi;

g. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

h. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

3). **Seksi Bina Produktivitas** mempunyai tugas :

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Bina Produktivitas;

b. melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis peningkatan produktivitas tenaga kerja;

c. melaksanakan penyuluhan dan promosi peningkatan produktivitas tenaga kerja;

d. melaksanakan pembinaan, bimbingan dan konsultasi peningkatan produktivitas kepada lembaga, masyarakat dan perusahaan;

e. melaksanakan pengukuran produktivitas sektoral dan regional, perusahaan dan tenaga kerja;

f. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

g. melaksanakan penyiapan bahan pembinaan program pengembangan produktivitas tenaga kerja;

h. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

i. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

j. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, mempunyai tugas :

a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja;

b. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyusunan pedoman dan supervise penempatan tenaga kerja;

c. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pengembangan pasar kerja;

d. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi perluasan kesempatan kerja;

e. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyaluran tenaga kerja;

f. menyelenggarakan fasilitasi penempatan tenaga kerja;

g. menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penempatan tenaga kerja;

h. menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di Kabupaten/Kota;

i. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

j. menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja;

k. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

l. menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan :

1). **Seksi Pengembangan Pasar Kerja** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pengembangan Pasar Kerja;

b. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja;

c. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman pembinaan informasi pasar kerja;

d. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan bursa kerja di lembaga pendidikan formal dan lembaga pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja swasta;

e. melaksanakan penyiapan pengumpulan, pengolahan data jabatan, penyajian dan penyebarluasan informasi jabatan;

f. melaksanakan penyiapan sistem, metode dan teknik penggunaan analisis jabatan ketenagakerjaan;

g. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman penyuluhan jabatan dan bimbingan jabatan;

h. melaksanakan bimbingan analisis jabatan dan penyuluhan jabatan;

i. melaksanakan penyiapan bahan pengembangan sarana penyuluhan dan bimbingan jabatan;

j. melaksanakan penyuluhan jabatan pada instansi pemerintah, BUMD

dan perusahaan-perusahaan swasta, pencari keda dan calon pencari kerja;

k. melaksanakan bursa pasar kerja (job market fair)

l. melaksanakan pemberian saran pertimbangan kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja (job fair) berskala Provinsi;

m. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

n. melaksanakan pembinaan analisis jabatan, penyuluhan dan bimbingan jabatan ke instansi-instansi pemerintah di Daerah maupun perusahaan, lembaga pendidikan formal dan lembaga pelatihan kerja;

o. melaksanakan pelaporan dan evaluasi Seksi Pengembangan Pasar Kerja;

p. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

q. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

2). **Seksi Perluasan Kesempatan Kerja** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;

b. melaksanakan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri professional di perdesaan dan perkotaan;

c. melaksanakan bimbingan dan pembinaan terhadap tenaga kerja mandiri;

d. melaksanakan bimbingan dan bantuan kepada masyarakat, instansi pemerintah atau lembaga swasta yang akan atau sedang melaksanakan usaha mandiri;

e. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan pedoman bimbingan

panduan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja mandiri SLTA dan Sardjana;

f. melaksanakan penyiapan bahan kerjasama instansi pemerintah maupun swasta untuk pengembangan/percontohan usaha mandiri;

g. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan sistem dan perangkat lunak beserta bahan pembinaan terapan teknologi tepat guna;

h. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan sistem serta pembinaan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja perkotaan dan perdesaan;

i. melaksanakan penyusunan laporan kegiatan pembinaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja secara berkala;

j. melaksanakan penyusunan bahan saran pertimbangan teknis perijinan tenaga kerja sukarela luar negeri, TKS Indonesia yang akan beroperasi di Kabupaten/Kota;

k. melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela skala Provinsi;

l. melaksanakan koordinasi, integrasi, sinkronisasi, evaluasi dan monitoring pelaksanaan program usaha mandiri dan sector informal serta program padat karya di Provinsi;

m. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

n. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;

o. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

p. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

3). **Seksi Penyaluran Tenaga Kerja** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Penyaluran Tenaga Kerja;

b. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan sistem dan bahan pedoman pembinaan tenaga kerja;

c. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan bahan pedoman pembinaan tenaga kerja;

d. melaksanakan penyusunan bahan pedoman perijinan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);

e. melaksanakan penyusunan bahan pembinaan terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja local (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKADO dan Antar KerjaAntar Negara (AKAN):

f. melaksanakan penyusunan bahan pertimbangan teknis rekruitmen, AKL dan AKAD;

g. melaksanakan pengadaan penjajagan/optimalisasi penempatan tenag kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN;

h. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

i. melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja antar kerja khusus (wanita, pemuda, lansia dan penyandang cacat);

j. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Seksi Penyaluran Tenaga Kerja;

k. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

l. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Perlindungan Tenaga Kerja, mempunyai tugas

a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan;

b. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyusunan pedoman dan supervise perlindungan ketenagakerjaan;

c. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pembinaan hubungan industrial;

d. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pengawasan ketenagakerjaan;

e. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi jam inan social dan kesejahteraan tenaga kerja;

f. menyelenggarakan fasilitasi perlindungan ketenagakerjaan;

g. menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi perlindungan ketenagakerjaan;

h. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengarabilan kebijakan;

i. menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di Kabupaten/Kota;

j. menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan:

k. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerjaterkait;

l. menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Perlindungan Tenaga Kerja membawahkan :

I). Seksi Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pembinaan Hubungan Industrial Kerja;

b. melaksanakan penyusunan bahan deteksi dini pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan ;

c. melaksanakan penyusunan bahan pembinaan Sumberdaya Manusia perusahaan dan kelembagaan hubungan industrial (organisasi pekerja/organisasi buruh, APINDO,LKS bipartit dan LKS tripartit) serta lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan antar Kabupaten/Kota;

d. melaksanakan pelayanan pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter, konsiliatordan hakim ad-hoc:

e. melaksanakan fasilitasi dan koordinasi verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menetapkan keanggotaan organisasi pengusaha dalam kelembagaan ketenagakerjaan;

f. melaksanakan penyusunan bahan pembinaan pembuatan, pelaksanaan dan evaluasi Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PK WTT), PerjanjianKerja Waktu Tertentu (PKWT).Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan outsourcing;

g. melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penetapan upah minimum;

h. melaksanakan penyusunan bahan saran pertimbangan teknis pencabutan ijin operasional perusahaan penyediajasa pekerja/buruh yang lingkup berlakunya lebih dari satu Kabupaten/kota di Daerah;

i. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan

3). **Seksi Jaminan Sosiat dan Kesejahteraan Tenaga kerja,** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenatta Kerja;

b. melaksanakan penyusunan hahan fasilitasi pencuipan upah minimum dan penerapan system pengupahan ;

c. melaksanakan binthingan aplikasi pengupahan linntas Kabupaten / Kota;

d. melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi pengupahan Kabupaten/Kota;

e. melaksanakan pcnyusunan bahan fasilitasi pemberian penghargaan bidang jamsostek;

f. melaksanakan koordinasi pembinaan kepesertaaan jaminan social tenaga kerja;

g. melaksanakan koordinasi pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan tenaga kerja dengan lembaga penyelenggara ketenaga kerjaan terkait;

h. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

i. Melaksanakan bahan pembinaan dan pengembangan koperasi dadan usaha produktif karyawan di perusahaaan.

j. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Seksi Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;

k. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja;

l. melaksanakan tugas lain sesuai pokok dan fungsinya.

Bidang Transmigrasi, mempunyai tugas :

a. menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Transmigrasi;
b. menyelenggarakan. pengkajian bahan penyusunan pedoman dan supervise bidang transmigrasi;
c. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyiapan dan pengarahan transmigrasi;
d. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pemindahan dan pembinaan transmigrasi:
e. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pemberdayaan masyarakat transmigran;
f. menyelenggarakan fasilitasi transmigrasi;
g. menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penyelenggaraan ketransmigrasian;
h. menyelenggarakan telaahan star sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
i. menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pclaksanaan kegiatan di Kabtipaten/Kota;
j. menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Transmigrasi;
k. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait:
l. menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

BidangTransmigrasi membawahkan :

1). **Seksi Penyiapan dan Pengerahan,** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Penyiapan dan

Pengerahan;

b. melaksanakan penyusunan bahan sosialisasi inventarisasi, analisis dan advokasi keserasian penyebaran penduduk;

c. melaksanakan penyusunan bahan penetapan sasaran prioritas pengarahan calon transmigran;

d. melaksanakan penyusunan balm sosialisasi dan advokasi dalam penyelenggaraan ketransmigrasian;

e. ketransmigrasian dalam rangka mcngembangkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan transmigrasi;

f. melaksanakan penyutunan bahan mediasi, fasilitasi dan pelayanan kerjasama antar Daerah dalam penataan persebaran penduduk:

g. melaksanakan fasilitasi pelayanan pendaftaran dan seleksi transmigran;

h. melaksanakan penyusunan bahan pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kerjasama antar Kabupaten/Kota;

i. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

j. melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Seksi Penyiapan dan Pengerahan:

k. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

l. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

2). Seksi Pemindahan dan Pembinaan, mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pemindahan dan Pembinaan;

b. melaksanakan penyusunan bahan koordinasi, sinkronisasi dan bimbingan teknis perpindahan antar Kabupaten/Kota dengan Dinas terkait:

c. melaksanakan fasilitasi pelayanan dan dukungan terhadap calon transmigran. akomodasi dan konsumsi calon transmigran di Daerah;

d. melaksanakan fasilitasi peningkatan kompetensi calon transmigran:

e. melaksanakan pengolahan data perpindahan di Daerah:

f. melaksanakan fasilitasi dan bimbingan tcknis pengawalan dan pelayanan penampungan talon transmigran;

g. melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sehagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

h. melaksanakan pclaporan dan evaluasi kegiatan Seksi Pemindahan dan Pembinaan;

i. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait:

j. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

3). **Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigran,** mempunyai tugas:

a. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Pemberdayaan Masyarakat Transmigran;

b. melaksanakan penyusunan bahan himbingan teknis, sosialisasi dan advokasi perencanaan pemberdayaan masyarakat serta pengembangan kawasan transmigrasi:

c. melaksanakan pembangunan jejaring peningkatan kemampuan sumberdaya manusia, usaha ekonomidan budaya;

d. melaksanakan penyusunan bahan sosialisasi, advokasi dan bimhingan teknis pengembangan usaha ekonomidan social budaya di permukiman transmigrasi;

e. melaksanakan penyusunan bahan telaahan star sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan SeksiPemberdayaan Masyarakat Transmigran;

f. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;

g. melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas

Rincian tugasnya akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Gubernur.

Kelompok Jabatan Fungsional

Rincian tugasnya ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.1.2.1 Dasar Hukum Terbentuknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom
3. Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat (Terbentuknya Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan dari 3 instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat, Kanwil Departemen tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmibrasi Provinsi Jawa Barat)
4. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 55 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
5. Peraturan Pemerintah Repubik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah

6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/kota

8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Nomenklatur, kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Sususnan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dirubah)

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah

10. Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 10 tahun 2008 tentang urusan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

11. Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat

12. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 71 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

13. Peraturan Gubernur Jawa Barat No.113 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Badan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat

3.2 Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus. Menurut **Moh.Nazir (2003:63)** metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus adalah :

> "**Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang".**

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan penulis dengan 2(dua) teknik yaitu :

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu, penelitian secara langsung ke objek penelitian dengan cara :

a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung objek yang diteliti.

b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan dengan cara tanya jawab dengan pejabat dan staf perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti.

c) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dihasilkan.

b. Penelitian Literatur (*Literature Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan literatur-literatur, catatan-catatan ilmiah, website yang dijadikan landasan teoritis untuk menjawab identifikasi masalah.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi penulis sajikan yaitu "Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Efektivitas Belanja Operasional" maka penulis menggunakan 2 variabel dalam penelitian ini yaitu :

1) Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang dalam hal ini adalah anggaran berbasis kinerja. Menurut Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Anggaran Berbasis Kinerja merupakan metode penganggaran bagi manjemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

2) Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yang dalam hal ini adalah Efektifitas Belanja Operasional. Menurut Undang-Undng RI tahun 2004, Belanja Operasional adalah bagian Belanja yang berupa : Belanja Administrasi umum, Belanja Operasi dan pemeliharaan, yang dialokasikan atau digunakan untuk membiayai kegiatan atau program.

Adapun indikator variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel, Indikator, Sub Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Independen : Anggaran Berbasis Kinerja	a.Penetapan strategi organisasi b.Pembuatan Tujuan c.Penetapan Aktivitas d.Evaluasi Kinerja	- Visi - Misi - Sasaran - Program - Kegiatan - Menyusun Anggaran - Membandingkan kegiatan yang seharusnya dengan yang terjadi.	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Variabel Dependen : Peningkatan Kinerja Aparatur	a.Peningkatan kinerja Aparatur	-Pencapaian tujuan atau target kebijakan - Diukur dengan menggunakan analisis varians - Analisis Varians dilakukan dengan melihat Peningkatan Kinerja Aparatur dengan Realisasi Kinerja Aparatur	Rasio Rasio Rasio

3.2.3 Pengujian Kualitas Data

Dalam penelitian data memiliki kedudukan yang sangat penting karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis yang akan menjadi kesimpuan penelitian. Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atas pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian tergantung pada kualitas data.

Untuk mengungkapkan aspek-aspek atau variabel-variabel yang diteliti diperlukan suatu alat alat ukur atau skala test yang valid dan dapat diandalkan, agar kesimpulan penelitian tidak akan keliru dan tidak akan memberikan gambar yang jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.2.3.1 Pengujian Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut **Sugiyono (2004:109)** mendefinisikan valid sebagai berikut:

> **"Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur".**

Dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus digunakan instrument atau alat ukur yang tepat. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total.

3.2.3.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Menurut **Sugiyono (2004:110)** mendefinisikan instrumen yang reliabel sebagai berikut:

> **"Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilakan data yang sama".**

Dengan demikian suatu insstrumen dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali data yang sama (*konsisten*).

Pengujian keandalan (*reliabilitas*) ditunjukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui *koefisien reliability* dalam suatu angka tertentu. Dalam pengujian keandalan ini digunakan test *internal consistency*, yaitu sistem pengujian terhadap kelompok yang kemudian dihitung skor dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

3.2.4 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Efektivitas Belanja Operasional. Pengujian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan korelasi pearson. Rancangan pengujian hipotesis ini akan dimulai dengan pemilihan tes statistik dan perhitungan serta penetapan tingkat signifikansi.

Hipotesis yang akan diuji penilitian ini berhubungan dengan variabel-variabel yang telah dijabarkan sebelumnya, maka pengujian yang dilakukan adalah hipotesis nol yang diterima atau tidak, tergantung pada hasil-hasil perhitungan.

Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $r = 0$, artinya Anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas belanja operasional.

Ha : $r \neq 0$, artinya Anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas belanja operasional.

3.2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah dengan menggunakan analisis statistik. Analisis statistik yang dugunakan adalah Analisis Regresi dan Korelasi Linier Sederhana.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dari variabel independen mempengaruhi dependen. Jika X adalah variabel independen dan Y adalah variabel dependen, maka terdapat hubungan funsional antara variabel X dan Y, di mana variasi dari X akan diiringi pula dari variasi dari Y. Dengan kata lain, variasi dari Y disebabkan oleh varaisi dari variabel independen X dan oleh variasi lainnya yang tidak dapat diketahui secara pasti.

Dalam penelitian itu, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila variabel independen sebagai faktor prediktor naik-turunkan nilainya. Rumus persamaan analisis regresi ganda untuk model populasi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana:

Y = Peningkatan Kinerja Aparatur

X = Anggaran Berbasis Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk memperoleh nilai a dan b dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\left(\sum X^2\right)\left(\sum Y\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum XY\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

a) Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang "sempurna" atau "pasti" di antara beberapa atau semua variabel independent dari model regresi.

Pada program SPSS 11.5 for windows dapat diuji ada tidaknya multikolinearitas dengan memperhatikan nilai Variance Inflaton Factor (VIF). Bila pada variabel bebas terdapat nilai VIF lebih dari 1 maka terdapat multikolinearitas. Rumus yang digunakan untuk memperoleh nilai VIF, yaitu:

$$\textbf{VIF} = \frac{1}{\textbf{Tolerance}}$$

b) Autokolerasi

Autokolerasi adalah kolerasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Angka DW dibawah – 2 berarti ada autokolerasi positif

Angka DW diantara – 2 sampai +2, berarti tidak ada autokolerasi

Angka DW diatas +2 berarti ada kolerasi negatif

c) Analisis Korelasi

Analisis korelasi membahas tentang derajat hubungan antar variabel-variabel (variabel X dan variabel Y), sedangkan koefisien korelasi merupakan ukuran yang dipakai untuk mengetahui sebarapa besar derajat hubungan atau seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel-variabel tersebut. Langkah yang dipakai dalam perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi adalah sebagai berikut:

- Korelasi product moment

  Korelasi ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya arah hubungan satu variabel independen (X1 , X2) dengan variabel (Y). Rumus korelasi product moment :

$$r = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Jumlah Data

Untuk menentukan tingkat hubungan dari koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2

Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: **Sugiyono (2003:216)**

d) Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Nilai (R^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

e) Uji Signifikansi

Untuk korelasi *product moment* menggunakan t_{hitung} dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji 1dipakai untuk melihat signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk mencari t maka derajat kebebasan (df) untuk korelasi *Product moment* yaitu df = n – 2.

f) Pengambilan Keputusan Hipotesis

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria yang digunakan untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_o) sebagai berikut perhitungan:

H_o diterima bila $-t_{(1/2\ a,df)} < t < t_{(1/2\ a,df)}$

H_o ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Perhitungan komputerisasi dengan menggunakan SPSS:

- H_o ditolak atau pengaruh signifikan jika:

  Significance F *change* < a = 0,05

- $H_o$diterima atau pengaruh tidak signifikan jika:

  Significance F *change* > a = 0,

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab-bab sebelumnya, telah dibahas mengenai latar belakang, tinjauan pustaka, serta objek dan metodelogi penelitian. Dalam bab ini selanjutnya akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kemudian dilanjutkan juga dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat hubungan positif antara Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

4.1.1 Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari penyebaran kuesioner dan data dari Bidang Keuangan tentang anggaran berbasis kinerja. Untuk kuesioner dibagikan pada 20 sub unit kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah responden 30 orang, terdiri dari Sekretaris, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Program, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, Kepala Bidang, Kepala seksi. Kuesioner ini dibagikan secara acak proporsional, maksudnya kuesioner dibagikan kepada tiap bagian bidang secara proporsional kemudian dibagikan secara acak. Kegiatan ini dilakukan sendiri oleh peneliti, yang dimana dalam pengumpulan datanya, penulis mendatangi sendiri responden dan membawa kuesioner untuk diisi dan ternyata kuesioner yang lengkap atau tidak cacat ada 28, berarti penulis menggunakan hanya 28 responden untuk diolah lebih lanjut.

Penelitian ini pada prinsipnya terdiri dari dua variabel yang terdiri dari variabel satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sebagaimana telah dikemukakan dalam pembahasan terdahulu mengenai variabel penelitian, maka yang menjadi variabel independen adalah Anggaran Berbasis Kinerja. Serta yang menjadi variabel dependen adalah Peningkatan kinerja aparatur.

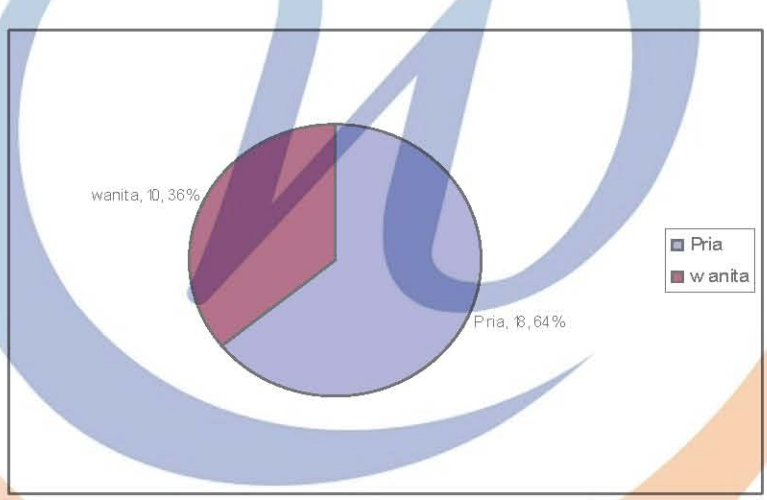
4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan dari 28 responden yang menjadi objek penelitian, maka diperoleh komposisi berdasarkan jenis kelamin yaitu : Pria sebanyak 18 orang atau 64% dan Wanita sebanyak 10 orang atau 36%. Sebagaimana yang tersaji pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.1

Berdasarkan Jenis Kelamin

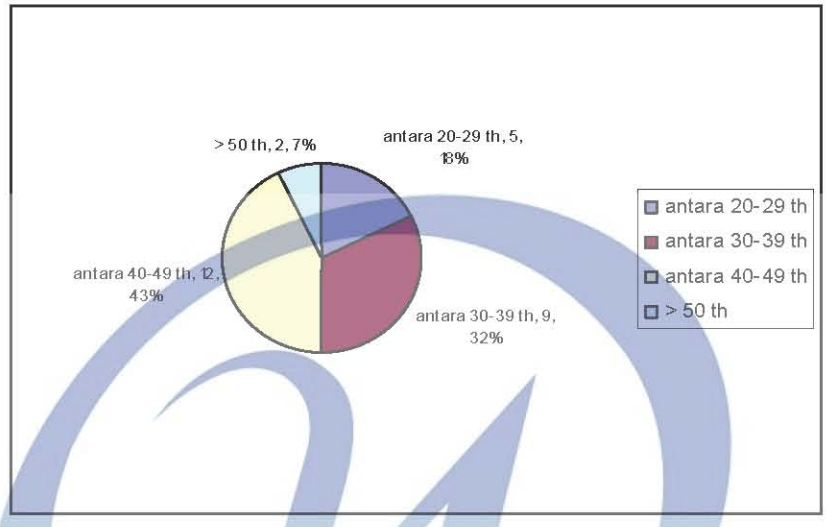


4.1.2.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 28 responden penelitian, diperoleh komposisi berdasarkan Usia yaitu :20-29 tahun sebanyak 5 (18%) responden, 30-39 tahun sebanyak 9 (32%) responden, dan 40-49 tahun sebanyak 12 (43%), dan usia diatas >50 tahun sebanyak 2 orang (2,7%) dari total responden.

Gambar 4.2

Berdasarkan Usia Responden

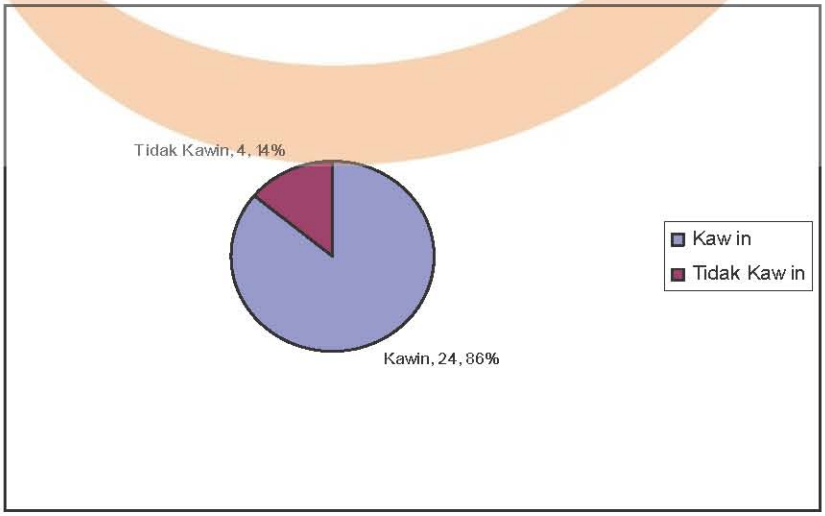


4.1.2.3 Komposisi Responden Berdasarkan Status

Dari hasil penelitian yang dilakukan dari responden yang menjadi objek penelitian, maka diperoleh komposisi berdasarkan status responden yaitu : kawin sebanyak 24 orang atau 86% dan tidak kawin sebanyak 4 orang atau 14%.

Gambar 4.3

Berdasarkan Status Responden

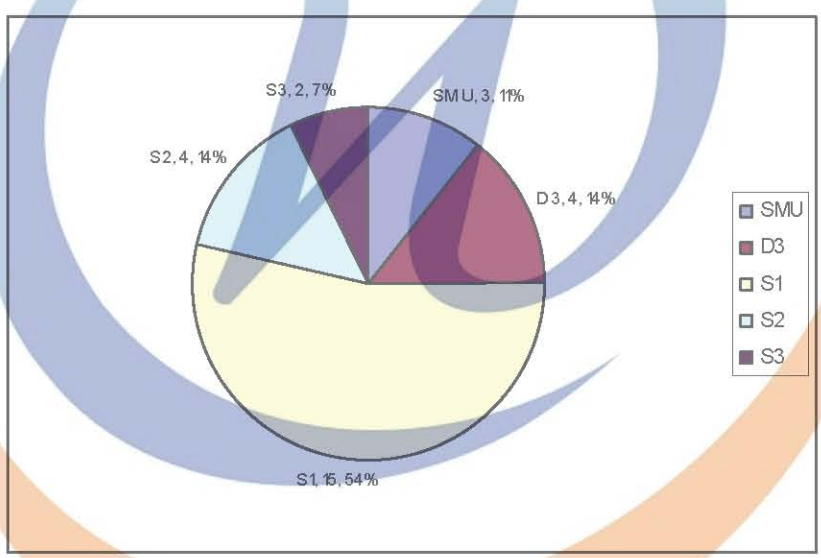


4.1.2.4 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan Responden, yang terbesar adalah Sarjana S-1 sebanyak 15 orang (54%) dari total responden, pada tingkat pendidikan S-2 dan D3 masing-masing berjumlah 4 orang (14%), pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 3 orang (11%), dan tingkat pendidikan S-3 sebanyak 2 orang (7%) dari total responden. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam gambar dibawah ini :

Gambar 4.4

Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

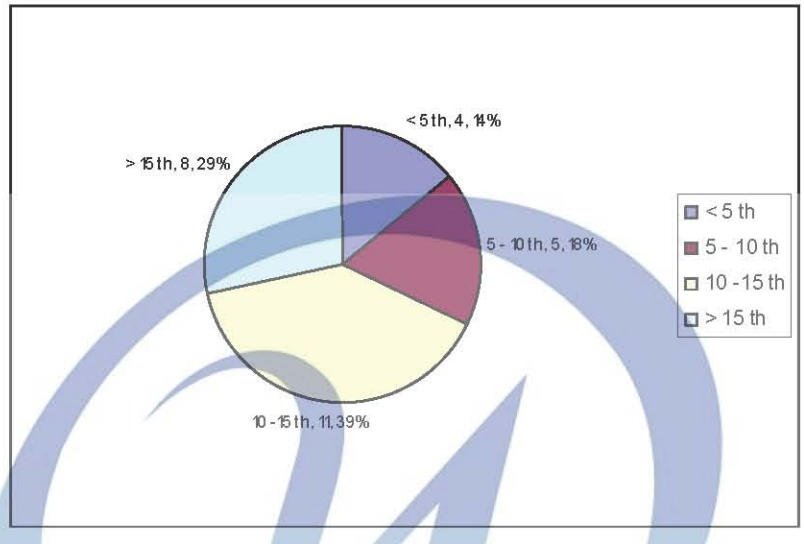


4.1.2.5 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 28 responden penelitian, diperoleh komposisi berdasarkan lama bekerja yaitu : kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang (14%), 5-10 tahun sebanyak 5 orang (18%), 10-15 tahun sebanyak 11 orang (39%), dan lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 8 orang (29%) dari total responden. Untuk lebih jelas disajikan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 4.5

Berdasarkan Lama Bekerja



4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Anggaran Berbasis Kinerja

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil penelitian yang diperoleh dengan memberikan penilaian atas jawaban responden tentang penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diisi oleh 28 orang responden di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel X atau Anggaran Berbasis Kinerja.

Dibawah ini merupakan tabel yang berisi tentang tanggapan responden tentang Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Rumus yang digunakan untuk menenntukan panjang kelas interval adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas interval}}$$

dimana :

P	:	Panjang kelas interval
rentang kelas	:	Data terbesar dikurangi data terkecil
banyak kelas interval	:	Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Keterangan :

1,00 – 1,79 = Tidak Baik
1,80 – 2,59 = Kurang Baik
2,60 – 3,39 = Cukup Baik
3,40 – 4,19 = Baik
4,20 – 5,00 = Sangat Baik

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Tentang Anggaran Berbasis Kinerja

No	Pernyataan																				Jumlah
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	91
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	90
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	87
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	86
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78

16	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	74
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
19	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	81
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	75
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	88
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80
26	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	88
27	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	86
28	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	87
jumlah	115	117	115	116	114	114	116	98	117	114	113	103	115	118	116	116	117	113	118	115	2280
Rata2	4,11	4,18	4,11	4,14	4,07	4,07	4,14	3,50	4,18	4,07	4,04	3,68	4,11	4,21	4,14	4,14	4,18	4,04	4,21	4,11	4,07

Sumber : Data Kuesioner (data diolah kembali)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata total dari jawaban responden sebesar 4,07 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

4.1.4 Kerangka Pengukuran Kinerja

Untuk melakukan pengukuran kinerja perlu didukung data yang akurat, lengkap dan tepat waktu dari kegiatan yang dilaksanakan sehingga pengambilan keputusan dapat membantu perbaikan kinerja instansi pemerintah. Adapun indikator-indikator dalam pengukuran kinerja kegiatan yaitu: indikator masukan (input), indikator keluaran (output), indikator keluaran (output), indikator hasil

(outcome). Sedangkan untuk indikator manfaat (benefit) dan indikator dampak (impact) digunakan dalam rangka pengukuran pencapaian tujuan.

Pengukuran kinerja mencakup:

1) Kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator kinerja kegiatan.

2) Tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam rencana kegiatan. Untuk mengetahui prosentase pencapaian kinerja digunakan rumus:

$$\frac{\text{Persentase Pencapaian}}{\text{Rencana Tingkat Capaian}} = \frac{Realisasi}{Rencana} \times 100\%$$

Semakin tinggi realisasi menunjukkan kinerja yang semakin baik.

Selanjutnya atas hasil pengukuran kinerja, dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasil dan kegagalan dan pencapaian sasaran strategi Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dan sebab-sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran program/kegiatan serta indikator makin diperlakukan penggunaan skala penilaian untuk memberi makna atas nilai yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.2

Skala Pengukuran Pencapaian Kinerja

Skala Nilai	Kategori Penilaian	Bobot
> 100	Sangat Baik	5
75 – 100	Baik	4
50 – 74	Cukup	3
25 – 49	Kurang	2
< 25	Sangat Kurang	1

Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Lakip) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terdapat sasaran yang dilaksanakan dengan pencapaian kinerja (terlampir) tahun 2005 s.d. 2009 yang kemudian direkap oleh penulis dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Disnaker Jawa Barat

Tahun 2005 s.d. 2009

No	Program Kegiatan	Kinerja Kegiatan (%)					Rata-rata total	Makna
		2005	2006	2007	2008	2009		
1	Koordinasi evaluasi dan monitoring ketenagekerjaan dan ketransmigrasian	97,33	96,80	99,56	99,72	100	98,68	Baik
2	Perencanaan tenaga kerja daerah	99,66	98,27	99,59	100	100	99,50	Baik
3	Peningkatan ketenagakerjaan berbasis kompetensi dan pelatihan keliling	98,49	99,28	99,06	99,77	100	99,32	Baik
4	Pelatihan berbasis masyarakat	96,56	96,88	95,42	98,21	99,16	97,25	Baik
5	Fasilitasi pengembangan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	100	99,44	95,71	100	100	99,03	Baik
6	Perluasan lapangan kerja pedesaan berbasis pemuda dan perempuan	98,01	96,82	97,61	100	100	98,49	Baik
7	Penyiapan penyaluran tenaga kerja dalam, luar negeri dan penyebaran informasi pasar kerja/ bursa kerja	99,23	97,08	96,33	100	98,97	98,32	Baik
8	Pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan	98,11	95,26	98,2	100	99,93	98,30	Baik
9	Pembinaan hubungan industrial	96,72	100	99,05	100	98,24	98,80	Baik
10	Pengkajian standar kebutuhan hidup layak diprovinsi jawa barat	91,88	100	89,91	100	99,78	96,31	Baik
11	Peningkatan penerapan NK3 pada kelompok masyarakat pengelola tembakau	98,58	97,08	96,45	100	99,93	98,41	Baik
12	Peningkatan kesejahteraan dan kemampuan aparatur	100	94,43	98,24	91,83	95,88	96,08	Baik
13	Peningkatan kesejahteraan dan kemampuan aparatur BPK Bekasi	92,09	91,44	97,85	97,83	94,38	94,72	Baik
14	Pengembangan potensi diri	95,43	100	92,45	94,32	100	96,44	Baik
15	Penyelenggaraan administrasi perkantoran Disnakertrans	97,55	92,54	96,88	95,81	99,17	96,39	Baik

16	Pengadaan Barang Prasarana Kantor	96,45	97,85	96,66	99,87	99,93	98,15	Baik
17	Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	96,08	93,45	98,46	99,32	99,25	97,31	Baik
18	Pemeliharaan sarana dan prasarana kantor disnankertrans	99,08	100	100	96,45	100	99,11	Baik
19	Pengarahan pemindahan dan pemberdayaan transmigrasi	98,32	99,81	98,76	99,48	100	99,27	Baik
20	Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja	96,45	94,99	96,43	96,27	95,71	95,97	Baik
21	Perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja	98,24	96,22	91,07	95,48	97,61	95,72	Baik
22	Pengembangan wilayah tertinggal	97,85	100	100	100	96,33	98,84	Baik
23	Pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh	92,22	98,3	91,83	94,98	93	94,07	Baik
24	Perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja	94,81	96,88	97,83	98,76	99,95	97,65	Baik
25	Terwujudnya penyempurnaan pelaksanaan negosiasi Bipartit	93,38	98,45	94,32	94,43	89,5	94,02	Baik
26	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (stimulus fiskal)	96,65	99,29	95,81	99,47	100	98,24	Baik
27	Peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga kerja	98,77	98,54	96,74	99,79	99,40	98,65	Baik
28	Terselenggaranya konsolidasi program perluasan kesempatan kerja melalui Bintek TK & Perluasan Kerja	93,38	98,45	94,32	94,43	89,5	94,02	Baik

Sumber : Bagian Keuangan Disnaker (data diolah kembali)

Pengukuran Kinerja aparatur sudah dapat dikatakan efektif, karena pencapaian atau realisasi penggunaan anggaran yang berbasis kinerja telah mencapai target (baik) atau anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.2 Pengujian Data

Pada bagian ini dilakukan pengujian terhadap data yang diperoleh, untuk variabel X atau Anggaran Berbasis Kinerja dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk variabel Y atau Peningkatan kinerja aparatur di uji dengan membandingkan Anggaran dengan Realisasi anggaran berbasis kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat selama 5 tahun (tahun 2005 sd. 2009). Pengujian data mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan tujuan agar peneliti tidak mengambil kesimpulan yang keliru mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya, sehingga menghasilkan suatu penelitian yang valid dan reliabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0.

4.2.1 Uji Instrumen Pengumpulan Data

1) Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan alat bantu SPSS 13.0. Dengan menggunakan *alpha* sebesar 5% dimana *alpha* (α) adalah peluang penulis melakukan kesalahan dalam suatu penelitian dan 28 responden yang diteliti, diperoleh nilai korelasi *product moment table* 0,388.

Tabel 4.4
Validitas Data Variabel Anggaran Berbasis Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
P1	0.690	0.388	Valid	P11	0.469	0.388	Valid
P2	0.461	0.388	Valid	P12	0.679	0.388	Valid
P3	0.524	0.388	Valid	P13	0.567	0.388	Valid
P4	0.514	0.388	Valid	P14	0.667	0.388	Valid
P5	0.484	0.388	Valid	P15	0.654	0.388	Valid
P6	0.484	0.388	Valid	P16	0.654	0.388	Valid
P7	0.514	0.388	Valid	P17	0.582	0.388	Valid
P8	0.690	0.388	Valid	P18	0.579	0.388	Valid
P9	0.481	0.388	Valid	P19	0.573	0.388	Valid
P10	0.424	0.388	Valid	P20	0.448	0.388	Valid

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua pernyataan memiliki nilai validitas di atas 0,388. Sehingga semua pernyataan tentang anggaran berbasis kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan item-item pernyataan dari kuesioner yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (keandalan). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, dan hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Reliabilitas Anggaran Berbasis Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.885	20

Dengan N (banyaknya pertanyaan) = 20, maka didapat ouput SPSS 16,0 pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.883. Dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.883 > 0.60) maka dikatakan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja adalah reliabel. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan nilai *tolerance value* mendekati 1.

Tabel 4.6

Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Anggaran Berbasis Kinerja	1.000	1.000

Dari hasil pengolahan menggunakan SPSS 16.00 terlihat bahwa nilai-nilai VIF untuk variabel independent sebesar 1, dan nilai Tolerance juga 1. Karena nilai VIF dan Tolerance sama dengan 1, maka tidak terdapat problem multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Panduan untuk mendeteksi autokorelasi adalah sebagai berikut:

a. Angka Durbin Watson dibawah –2, berarti ada autokorelasi positif
b. Angka Durbin Watson diantara –2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
c. Angka Durbin Watson diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567[a]	.322	.296	.98178	1.617

a. Predictors: (Constant), Anggaran Berbasis Kinerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Aparatur

Dari hasil pengolahan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.617, berarti nilai Durbin Watson yang diperoleh diantara –2 sampai +2, maka model regresi yang akan diperoleh tidak terdapat problem autokorelasi.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X (Anggaran berbasis kinerja) dan variabel Y (Peningkatan kinerja aparatur). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Dari hasil perhitungan di atas dengan menggunakan SPSS 16 for Windows, maka persamaan hubungan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.984	3.272	
	Anggaran Berbasis Kinerja	.141	.040	.567

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Aparatur

Dari tabel di atas, diperoleh nilai a = 7,984 dan b = 0,141, sehingga dapat dibuat persamaan regresinya adalah:

Y = 7,984 + 0,141 X

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

a. Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi di atas untuk konstanta adalah sebesar 7,984, menunjukkan bahwa apabila tidak ada anggaran berbasis kinerja, maka peningkatan kinerja aparatur akan bertambah sebesar 7,984 satuan.
b. Nilai koefisien variabel anggaran berbasis kinerja yang tercatat dari hasil regresi sebesar 0,141, menunjukkan bahwa setiap penambahan anggaran berbasis kinerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan peningkatan kinerja aparatur sebesar 0,141 satuan.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana hubungan variabel independen dan variabel dependen. Untuk mencari hubungan antara kedua variabel tersebut, maka harus dibandingkan dengan batas koefisien korelasi. Batas untuk koefisien korelasi tersebut yaitu antara –1 sampai dengan 1. Semakin jauh angka r dari nol, maka semakin kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Perhitungan koefisien korelasi yang dibutuhkan didapat dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS 16.00, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567[a]	.322	.296	.98178	1.617

a. Predictors: (Constant), Anggaran Berbasis Kinerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Aparatur

Hasil analisis yang diperoleh dari koefisien korelasi dengan progam komputer SPSS 16.00 adalah sebesar 0,567, ini berarti adanya hubungan yang sedang antara variabel anggaran berbasis kinerja dengan variabel peningkatan kinerja aparatur.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Berdasarkan tabel 4.9 analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau 32,20%. Artinya, pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sebesar 32,20%, sedangkan sisanya sebesar 57,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar anggaran berbasis kinerja.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

Ho : r = 0, artinya Anggaran Berbasis Kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan kinerja aparatur.

Ha : r ≠ 0, artinya Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan kinerja aparatur.

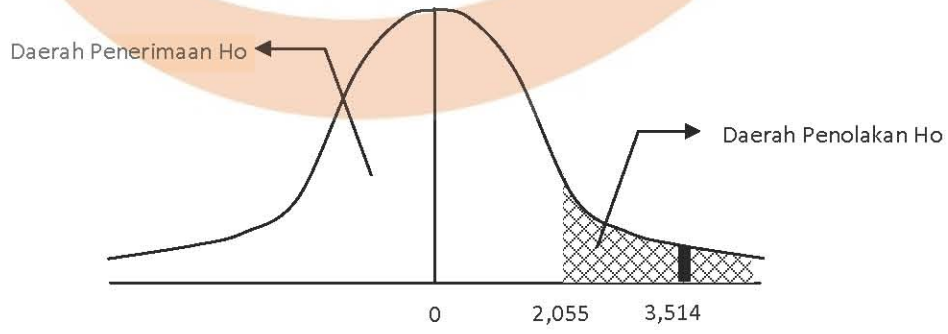
Tabel 4.10
Pengujian Hipotesis
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.984	3.272		2.440	.022
	Anggaran Berbasis Kinerja	.141	.040	.567	3.514	.002

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Aparatur

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,514. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0.05) dan derajat bebas = n-k-1 = 28-1-1 = 26 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,055. Terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,514 > 2,055, maka Ho ditolak. Artinya bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.6
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan Uji Dua Pihak



Berdasarkan hasil uji korelasi, koefisien determinasi dan uji t, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu **"Terdapat Pengaruh yang positif antara Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Peningkatan kinerja aparatur"**, dapat diterima.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan kinerja aparatur, penulis melakukan pembahasan sebagai berikut.

4.3.1 Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Sesuai dengan Keputusan Menteri no 29 tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah No 108 tahun 2002, Sehubungan dengan hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam menyusun anggaran berbasis kinerja didasarkan pada Rencana Strategik yang merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu tahun sampai lima tahun.

Rencana strategik yang diuraikan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang meliputi :

1. Menetapkan Visi

   Sesuai dengan visi Pemerintah Provinsi Jawa Barat 2005-2010 yakni "tercapainya Masyarakat Jawa Barat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera", maka visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah "Terwujudnya tenaga kerja dan transmigran yang mandiri, kompeten dan harmonis"

2. Menetapkan Misi

   Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jabar telah merumuskan 6 (enam) misi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai berikut:

   1) Membangun pencitraan Tenaga Kerja dan Transmigran;

2) Mengembangkan kebersamaan pelaku pembangunan;
3) Melindungi hak-hak tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat transmigran;
4) Mengoptimalkan lembaga pengembangan sumberdaya manusia;
5) Mengembangkan potensi tenaga kerja dan transmigran yang berakhlakul karimah;
6) Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur dan kualitas pelayanan publik.

3. Penetapan Tujuan

Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi.

4. Sasaran

Sasaran diupayakan utuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

5. Menetapkan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran)

Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

a. Kebijakan

Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut di atas, telah ditetapkan kebijakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta kebijakan yang berkaitan dengan aparatur.

b. Program

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat dari kuesioner, pengamatan, maupun wawancara maka dapat disimpulkan bahwa Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah berjalan baik dalam pelaksanaan aktivitas organisasinya. Hal ini ditunjukkan dari nilai rata-rata total tanggapan responden sebesar 3,73 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

4.3.2 Kinerja Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Anggaran berbasis kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dapat berubah tiap tahunnya. Dengan kata lain besaran Anggaran tersebut dipengaruhi oleh berbagai kebijakan-kebijakan yang ditetapkan baik itu dari pihak Pemerintah Provinsi Jawa Barat maupun dari pihak Dinas itu sendiri. Setelah melihat laporan keuangan dari tahun 2005 s.d. 2009 dimana telah terangkum dalam tabel 4.3 sebelumnya, maka disimpulkan kinerja anggaran berbasis kinerja telah berjalan dengan baik.

Jika melihat realisasi yang telah dicapai oleh anggaran pada 5 (lima) tahun tersebut, dapat dikatakan bahwa Kinerja Finansial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah mencapai tingkat Kinerja Finansial yang efisien, hal ini dikarenakan suatu Kinerja Finansial pada dapat dikatakan efisien apabila realisasi lebih kecil dari yang telah dianggarkan atau ditargetkan. Dan terbukti bahwa realisasi penggunaan anggara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama tahun 2005 sampai 2009 mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.3.3 Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur

Hubungan anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur diperkuat dengan hasil analisis regresi dan korelasi yang menghasilkan nilai r sebesar 0,567. Menurut tingkat pengaruh yang dijelaskan pada bab 3, bahwa apabila nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 berarti diantara

variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang sedang. Dan dari hasil positif dari koefisien tersebut menunjukkan bahwa antara variabel X dan variabel Y mempunyai pengaruh yang bersifat searah, artinya adalah jika terjadi kenaikan pada variabel X (Anggaran Berbasis Kinerja) maka akan diikuti pula oleh kenaikan pada variabel Y (Peningkatan kinerja aparatur).

Kuatnya pengaruh keduanya tersebut dipertegas dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,322 atau 32,20%.. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 32,20% pencapaian peningkatan kinerja aparatur itu ditentukan oleh Anggaran Berbasis Kinerja, dan sisanya sebesar 57,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar Anggaran Berbasis Kinerja. Selain pengaruh tersebut juga didukung pula oleh pengetesan terhadap pengujian hipotesis uji "t". hasil yang diperoleh adalah t_{hitung} (t uji) 3,514;, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055; sehingga membuktikan bahwa t_{hitung} (t uji) > t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian menunjukan adanya pengaruh antara Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Peningkatan kinerja aparatur.

Selain analisis statistik juga, penulis melakukan analisis data dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis kuesioner skala *likert*. Tujuan dari penyebaran kuesioner adalah agar mengetahui bagaimana Penyusunan Anggaran yang Berbasis Kinerja sehingga terjadi anggaran yang Efisien. Setelah dianalisis maka hasil dari jawaban kuesioner tersebut Kinerja penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja efektif. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat Pengaruh yang positif antara Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur memang benar adanya atau signifikan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

   Penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah dilakukan dengan baik. hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang diisi oleh 28 responden atas tanggapan mereka mengenai penyusunan anggaran berbasis kinerja. Maka dapat dikatakan proses penyusunan anggaran berbasis kinerja telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini dilihat dari:

   (1) Adanya strategi instansi
   (2) Sasaran dan tujuan yang tercapai
   (3) Penetapan aktivitas
   (4) Evaluasi Kinerja

2) Kinerja Aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

   Pengukuran Kinerja aparatur sudah dapat dikatakan efektif, karena pencapaian atau realisasi penggunaan anggaran yang berbasis kinerja telah mencapai target (baik) atau anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Contohnya dapat kita lihat tingkat efektivitas kinerja pada perencaaan tenaga daerah dimana pada tahun 2005 sebesar 99,66 persen dan pada tahun saat tahun 2009 sebesar 100% dan diantara tahun keduanya tidak terjadi perubahan fluktuasi yang cukup ekstrim dan semua berada pada kategori baik berarti peningkatan kinerja aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi cenderung tidak mengalami penurunan bahkan

cenderung mengalami peningkatan. Semua program kegiatan yang dilakukan Disnaker tidak pernah mengalami persentase kinerja dibawah 75%, berarti apa yang direncanakan dan yang dianggarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tidak pernah mengalami kegagalan bahkan cenderung dikatakan baik.

3) Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap efektitas peningkatan kinerja aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,567; ini berarti adanya hubungan yang sedang antara variabel anggaran berbasis kinerja dengan variabel peningkatan kinerja aparatur. Adapun anggaran berbasis kinerja akan mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur sebesar 32,20% sedangkan sisanya sebesar 57,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar anggaran berbasis kinerja yang tidak ditinjau dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil peneltian, maka peneliti mengajukan saran yang diharapkan jadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1) Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Penyusunan anggaran berbasis kinerja dan peningkatan kinerja aparatur yang dilakukan didalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sudah dilakukan dengan memadai oleh karena itu perlu dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi. Dari hasil kuesioner tentang penyusunan anggaran berbasis kinerja menunjukkan bahwa pada bagian sumber daya manusia perlu dibenahi. Adanya ketidakkesesuaian

kemampuan dengan bidang kerja yang ditangani mungkin saja terjadi, untuk itu evaluasi aparatur dapat dilakukan dengan melihat dan meninjau kembali kinerja yang dihasilkan aparatur dengan apa yang dianggarkan sebelumnya dalam program kerja dinas.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti di organisasi pemerintah lainnya, guna mengetahui lebih jauh apakah pada umumnya telah melaksanakan penyusunan anggaran dan peningkatan kinerja aparatur dengan baik, dan disarankan peneliti selanjutnya juga dapat memperluas variabel penelitian dan sampelnya.