

NO. Reg.: : 191180000024536

LAPORAN PENELITIAN



**RESPON DOSEN TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN
PERENCANAAN ANGGARAN PERGURUAN TINGGI
KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN) DI PROVINSI ACEH
TAHUN ANGGARAN 2019**

Ketua Peneliti:

Dr. Y U S A I N I, M.Pd
NIDN: 2010087203
ID : 201008720308246

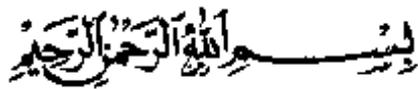
Anggota:

Dr. ZAINAL ABIDIN, MA
M. Fadli, M.Pd

Kategori Penelitian	Penelitian Terapan / Kolaborasi Antar Perguruan Tinggi
Bidang Ilmu Kajian	Pendidikan dan Ilmu Tarbiyah
Sumber Dana	DIPA IAIN Langsa Tahun 2019

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
LP2M IAIN LANGSA
NOVEMBER 2019**

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis sampaikan kepada Ilahirabbi Allah SWT yang telah memberikan segala sesuatunya kepada penulis untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Allah S.W.T. juga telah memberikan rahmat kepada penulis sehingga dapat memperoleh hibbah penelitian dari Kementerian Agama R.I. pada tahun 2019. Selawat beriring salam penulis persembahkan kepangkuan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan jalan kepada semua umat muslim untuk mengikuti jalan kehidupan yang benar disisi sang pencipta. Penulis bersama tim telah mampu menyelesaikan kegiatan penelitian yang berjudul: **Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran pada Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh Tahun Anggaran 2019.**

Penyelesaian laporan penelitian ini tidak sepenuhnya diakibatkan oleh kemampuan tim penulis, melainkan juga sebab adanya kontribusi banyak pihak, sehingga dapat diselesaikan secara sempurna. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami tim penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa
2. Ketua LP2M IAIN Langsa;
3. Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan IAIN Langsa;
4. Seluruh Rektor/Ketua PTKIN Aceh
5. dan teman-teman yang telah memberikan motivasi, dukungan dan ilmu yang berkenaan dengan penelitian kami.

Akhirnya kepada Allah SWT kami ikut memohon, semoga semua amal baik pihak yang telah membantu menjadi amal kebaikan dalam hidup menuju kahirat. Harapan penulis, semoga hasil penelitian ini berkontribusi dan bermanfaat bagi perkembangan peradaban manusia. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Langsa, 04 November 2019
Ketua Peneliti,

Dr. Yusaini, M.Pd

**LEMBARAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M
IAIN LANGSA TAHUN 2019**

1. a. Judul Penelitian : Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (Ptkin) Terhadap Kinerja Dosen Di Provinsi Aceh

- b. Kategori Penelitian : Terpan dan Kolaborasi Antar Perguruan Tinggi
- c. No. Registrasi : 191180000024536
- d. Bidang Ilmu yang diteliti : Tarbiyah dan ilmu pendidikan

2. Peneliti/Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Dr. Yusaini, M.Pd
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP^(Kosongkan bagi Non PNS) : 197208102005041002
 - d. NIDN : 2010087203
 - e. NIPN (ID Peneliti) : 201008720308246
 - f. Pangkat/Gol. : Penata Tk. I/ III, d
 - g. Jabatan Fungsional : Lektor
 - h. Fakultas/Prodi : FTIK / PGMI

 - i. Anggota Peneliti 1
 - Nama Lengkap : Dr. Zainal Abidin, MA
 - Jenis Kelamin : Laki-laki
 - Fakultas/Prodi : FTIK / PAI

 - j. Anggota Peneliti 2
(Jika Ada)
 - Nama Lengkap : M. Fadli, M.Pd
 - Jenis Kelamin : Laki-laki
 - Fakultas/Prodi : FTIK / Pend. Bahasa Arab

3. Lokasi Penelitian : PTKIN provinsi Aceh
4. Jangka Waktu Penelitian : 10 (Sepuluh) Bulan
5. Th Pelaksanaan Penelitian : 2019

6. Jumlah Biaya Penelitian : Rp. 73.500.000,-
7. Sumber Dana : DIPA IAIN Langsa Tahun 2019
8. *Output* dan *Outcome* Penelitian : a. Laporan Penelitian; b. Publikasi Ilmiah; c. HKI

Langsa, 05 Desember 2018
Peneliti,

Mengetahui,
Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Langsa, Ketua Peneliti,

Dr. Yenni Suzanna, M.Pd
NIP. 196801211990032001

Dr. Yusaini, M.Pd
NIDN. 197208102005041002

Mengetahui:
Plt. Ketua LP2M,

Dr. Sulaiman Ismail, M.Ag
NIP. 195905251998021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah Ini:

Nama : **DR. YUSAINI, M.Pd**
NIDN : 2010087203
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Tempat/ Tgl. Lahir : GEUDONG / 10 AGUSTUS 1972
Alamat : Birem Puntong Kota Langsa
Fakultas/Prodi : FTIK IAIN LANGSA / PGMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul: **“Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran pada Perguruan Tinggi keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh tahun Anggaran 2019”** adalah benar-benar Karya asli saya yang dihasilkan melalui kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai otonomi keilmuan dan budaya akademik serta diperoleh dari pelaksanaan penelitian yang dibiayai sepenuhnya dari DIPA IAIN Langsa Tahun Anggaran 2019. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 04 November 2019
Saya yang membuat pernyataan,
Ketua Peneliti,

DR. YUSAINI, M.Pd
NIDN. 2010087203

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat/Signifikansi Penelitian.....	6
E. Kajian Riset Sebelumnya.....	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Konsep Kinerja Dosen.....	10
B. Partisipasi Penyusunan Anggaran	15
C. Respon Dosen.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Teknik Analisis Data.....	30
E. Tempat dan Waktu.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Perolehan Data.....	37
1. Hasil Analisis Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran di PTKIN Aceh.....	37
2. Hasil Analisis Terhadap Kinerja Dosen di PTKIN Aceh....	55
B. Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	72
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	72
2. Uji Persyaratan Analisi Statistik.....	75
3. Uji Hipotesis Penelitian.....	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	82
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	83
BIODATA PENULIS.....	85

**RESPON DOSEN TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN
PERENCANAAN ANGGARAN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN
ISLAM NEGERI (PTKIN) TERHADAP KINERJA DOSEN DI PROVINSI
ACEH TAHUN ANGGARAN 2019**

Yusaini

Institute of State Islamic Religion Langsa, Aceh
m.pd_yusain@yahoo.com

Zainal Abidim

Institute of State Islamic Religion Langsa, Aceh
Zainalabidin.ishak75@gmail.com

M. Fadli

Institute of State Islamic Religion Langsa, Aceh
fadlizck@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh Tahun 2019, bertujuan untuk mendeskripsikan respon dosen terhadap partisipasi tim penyusun anggaran PTKIN Aceh, dan mendeskripsikan respon dosen terhadap kinerjanya, dan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh partisipasi tim penyusun anggaran terhadap kinerja dosen PTKIN Provinsi Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada lima PTKIN yang ada di Aceh, yakni UIN Ar-raniry Banda Aceh, IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, STAIN Meulaboh, dan STAIN Takengon. Jumlah responden sebanyak 726 dosen dengan jumlah sampel 262 dosen, dianalisis dengan jenis penelitian jenis *Mix Method*, dengan teknik statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dengan uji regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif ditemukan partisipasi tim penyusun anggaran tentang respon terhadap partisipasi tim penyusun anggaran adalah Baik dan kinerja dosen juga Baik. Sementara hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara partisipasi tim penyusun anggaran terhadap kinerja dosen PTKIN provinsi Aceh.

Keywords: *Respon Dosen, Kinerja Dosen, dan Partisipasi Tim Penyusun Anggaran.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh merupakan pendidikan tinggi Islam yang memiliki tanggung jawab untuk mencerdaskan generasi muda masa depan yang berpengetahuan dan berwawasan Islam. PTKIN ini dalam kiprahnya memiliki gaya gaya dan budaya yang berbeda dalam meraih kemajuan. Kemajuan lembaga ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan, komitmen lembaga yang dibangun, budaya akademik yang terbentuk, sumber daya manusia yang dipersiapkan, bahkan kinerja perencanaan anggaran yang ditunjukkan. Semua faktor tersebut berperan dalam mempercepat roda kemajuan PTKIN di Aceh.

Berbicara tentang kemajuan PTKIN merupakan pembahasan secara kompleks tentang bagaimana peran semua anggota lembaga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai aturan yang berlaku. Bekerja maksimal adalah bekerja dengan ikhlas tanpa mengenal lelah untuk mencapai target kerja yang diharapkan. Bekerja sesuai aturan merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan dan regulasi yang berlaku dalam mencapai visi dan misi lembaga. Oleh karena itu, semua anggota dibawah unit dan fakultas diharapkan mampu secara maksimal dalam meraih visi-misi PTKIN yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan misi pada setiap unit dan fakultas bukanlah suatu pekerjaan yang mulus. Melainkan dalam pelaksanaannya selalu berhadapan dengan tantangan. Misalnya, ketidaksesuaian anggaran yang telah ditetapkan dengan kapasitas kegiatan yang harus diselesaikan. Salah satu contoh kasus, dapat diterangkan oleh saudara Mulyadi, SE, selaku Kasubbag Akademik dan kemahasiswaan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Langsa menjelaskan bahwa: Sudah dua tahun terakhir ini, FTIK IAIN Langsa mengalami ketidaksesuaian antara jumlah anggaran yang telah ditetapkan dalam DIPA dengan jumlah mahasiswa yang telah mendaftar ujian Skripsi mahasiswa. Misalnya, pada tahun 2017 dalam DIPA FTIK IAIN Langsa tertera jumlah anggaran tersedia 12

Paket (setiap paket 30 mahasiswa), sementara mahasiswa yang mendaftar sidang mencapai 21 paket. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja dibidang perencanaan anggaran masih sangat rendah. Artinya perencanaan anggaran tidak mampu mengestimasi data yang lebih mendekati dalam penyusunan anggaran, atau mungkin kegiatan tersebut dipandang tidak begitu penting oleh bagian perencanaan anggaran, sehingga dianggap tidak harus dipenuhi secara maksimal. (Muliadi, SE., 2018).

Persoalan tentang perencanaan anggaran dapat dirasakan oleh banyak karyawan, dan dosen di lingkungan PTKIN Aceh. Terutama tentang personil perencanaan anggaran yang secara ortaker berada di bawah kepemimpinan Kabag Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan (AUAK). Perencanaan anggaran difinalisasi di bagian Kasubbag Perencanaan. Dalam penyelesaian perencanaan anggaran oleh kedua IAIN ini tentu sangat bergantung pada gaya kerja dan kinerja yang diterapkan pada masing-masing lembaga. Bisa saja dengan gaya dan kinerja yang berbeda, walaupun pada hakikatnya perencanaan anggaran harus mengikuti aturan Dirjen Anggaran Kementerian Keuangan dan Kementerian Agama.

Perencanaan anggaran PTKIN seyogianya dilaksanakan berbasis kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan setiap unit dan fakultas yang di mulai dari tingkat bawah yang kemudian diajukan ke tingkat rektorat. Di tingkat fakultas akan dimulai perencanaan anggaran ditingkat prodi sesuai dengan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi Fakultas.

Perencanaan anggaran di tingkat fakultas biasanya dianggarkan dengan jumlah yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh penyesuaian kegiatan yang harus relevan dengan pencapaian visi dan misi fakultas masing-masing. Apabila terdapat perencanaan anggaran pada setiap fakultas dengan kegiatan dan anggaran yang sama, ini merupakan suatu kejanggalan. Misalnya, pada tahun yang sama di FTIK IAIN Langsa membutuhkan workshop karya tulis ilmiah guru, mungkin pada FUAD membutuhkan pelatihan Da'i Mahasiswa, demikian juga dengan fakultas lain yang mempunyai kegiatan akademik yang berbeda. Apalagi jika

ditinjau anggaran di masing-masing PTKIN, dapat dipastikan memiliki jumlah anggaran yang berbeda.

Suasana akademik pada setiap perguruan tinggi di lingkungan PTKIN Aceh memiliki tingkat kemajuan berbeda. Sebahagian orang menilai kemajuan perguruan tinggi tersebut sangat bergantung besarnya anggaran yang disetujui oleh Kementerian Agama R.I. Karena dengan jumlah dana besar akan dapat dilaksanakan perencanaan anggaran terhadap banyak kegiatan yang dilaksanakan. Namun demikian, ketepatan anggaran juga sangat menentukan. Artinya, output dan outcome yang diperoleh tidaklah semata-mata dengan besarnya anggaran, melainkan juga ikut ditentukan oleh perencanaan yang matang. Maka, perencanaan anggaran perlu dianalisis dengan baik terhadap kegiatan prioritas dan mendesak yang harus segera dilaksanakan.

Banyak problema yang telah dirasakan dengan pengalaman setiap Perguruan Tinggi Islam di lingkungan PTKIN Aceh. Misalnya, anggaran yang diusulkan di sahkan tidak sesuai dengan yang diusulkan, baik dari sisi nama kegiatan, maupun jumlah besarnya anggaran yang diusulkan. Salah satu contoh problema dibuktikan dengan hasil wawancara dengan saudara Muliadi (2019), selaku Kasubbag Akademik FTIK IAIN Langsa yang menerangkan bahwa: jumlah anggaran untuk kegiatan sidang skripsi mahasiswa tahun anggaran 2017 dan 2018 tidak mencukupi. Paket sidang yang diajukan tahun 2017 sesuai dengan estimasi jumlah mahasiswa yang mendaftar PPL adalah 19 Paket (1 paket = 30 mahasiswa), namun yang disahkan hanya 12 paket. Sehingga, persoalan ini menjadi agenda revisi anggaran pada setiap tahun.

Pada tahun 2017, dosen FTIK IAIN langsa juga mengalami persoalan yang sama, bahwa honor penguji, ketua dan sekretaris sidang skripsi mahasiswa pada sidang tahun 2017 belum dibayarkan hingga oktober 2018. Sementara kegiatan tersebut telah dilaksanakan akhir 2017. Honor yang belum terbayarkan tersebut lagi-lagi disebabkan oleh kekurangan anggaran sidang skripsi yang tidak sesuai dengan yang diusulkan.

Persoalan ini juga akan dialami dengan hal yang sama atau pada bidang lainnya pada perguruan tinggi Islam di lingkungan PTKIN Aceh. Jika kinerja

penyusun anggaran tidak mampu menganalisa prioritas program kerja, maka perguruan tinggi akan terhambat dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja penyusun anggaran sangat berpengaruh dalam sebuah sistem manajemen perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja penyusun anggaran perguruan tinggi Islam di lingkungan PTKIN, khususnya di Provinsi Aceh perlu didalami dan dipelajari. Pengkajian kinerja penyusun anggaran di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh haruslah dipelajari guna memperoleh informasi agar menjadi dasar perlunya dilakukan peningkatan kinerja penyusun anggaran PTKIN di Provinsi Aceh.

Berdasarkan problema yang telah digambarkan di atas, maka dirasakan perlu adanya pengkajian terhadap kinerja penyusun anggaran perguruan tinggi Islam di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh. Maka atas dasar problema tersebut, penulis berkeinginan untuk memperoleh data dan informasi melalui respon dosen terhadap penilaian kinerja penyusunan anggaran PTKIN Provinsi Aceh. Oleh karena itu bermaksud memperoleh semua informasi tersebut melalui penelitian yang berjudul: **Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Di Provinsi Aceh Tahun Anggaran 2019**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka disusun beberapa rumusan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah respon dosen terhadap partisipasi penyusun anggaran di lingkungan PTKIN provinsi Aceh.
2. Bagaimanakah respon dosen terhadap kinerjanya di lingkungan PTKIN provinsi Aceh.
3. Adakah pengaruh positif partisipasi tim penyusun anggaran terhadap kinerja dosen di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Deskripsi respon dosen terhadap partisipasi penyusun anggaran di lingkungan PTKIN provinsi Aceh.
2. Deskripsi respon dosen terhadap kinerjanya di lingkungan PTKIN provinsi Aceh.
3. Apakah ada atau tidaknya pengaruh positif partisipasi tim penyusun anggaran terhadap kinerja dosen di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh.

D. Manfaat / Signifikansi Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada bagian pendahuluan, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi IAIN Langsa dan IAIN Malikussaleh Lhokseumawe, Peneliti dan pembaca. Manfaat penelitian secara rinci dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Bagi PTKIN Aceh; dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja penyusun anggaran yang berkontribusi untuk membangun kemajuan akademik PTKIN di Aceh.
2. Bagi Peneliti; memperoleh informasi baru dalam mengembangkan bidang keilmuan terutama berkaitan dengan ilmu manajemen yang ditekuni selama ini dalam melaksanakan tugas sebagai dosen di PTKIN Provinsi Aceh. Menjadi bahan memperkaya wawasan dan pengalaman dalam mengkaji bidang manajemen suatu lembaga dan memberikan kontribusi dalam upaya menyelesaikan permasalahan lembaga, terutama tentang penyusunan anggaran.
3. Pembaca; menjadi satu sumber dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang kinerja penyusunan anggaran, memiliki pengetahuan awal tentang mekanisme penyusunan anggaran satu perguruan tinggi, khususnya PTKIN di Aceh.

E. Kajian Riset Sebelumnya

Kajian riset sebelumnya akan dibahas sebagai bahan dukungan terlaksananya penelitian ini. Kajian riset sebelumnya adalah kajian yang berkaitan dengan kinerja anggaran, walaupun tidak mutlak sama, seperti baik jenis lembaga yang diteliti, jenis dan golongan responden yang dikaji, dan perbedaan-perbedaan lainnya.

Kajian yang pertama berkaitan dengan kinerja penyusunan anggaran seperti yang ditemukan oleh beberapa ahli, seperti (Kenis, 1979; Brownell, 1982; Brownell dan Mccinnes 1986; Frucot dan Shearon, 1991; Indriantoro, 1995) dalam Nor Wahyudin (2007) menemukan bahwa partisipasi penganggaran dan kinerja memiliki hubungan yang sangat positif. Sedangkan peneliti lain seperti (Sterdy, 1960; Milani, 1975; Bryan dan Locke, 1967; Chenhall dan Brownell, 1988) dalam Nor Wahyudin (2007) menemukan partisipasi penganggaran tidak meningkatkan kinerja. (Novrika, F., 2010:1).

Selanjutnya, hasil penelitian Indarto, S.L., dan Stephana Dyah Ayu (2011: 43), ditemukan bahwa: berdasarkan pengujian statistik dengan *Path Analysis* atau pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran, *job relevant information* memberikan suatu kesimpulan bahwa nilai koefisien beta dan signifikansi variabel independen terhadap variabel mediasi serta signifikansi variabel mediasi terhadap variabel dependen yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif. Dengan demikian memberikan arti bahwa kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran, *job relevant information* dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat didukung. Artinya bahwa dalam sebuah perusahaan, partisipasi aktif dalam penyusunan anggaran yang didukung oleh kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran, *job relevant information* yang diterima sesuai dengan harapan seorang manajer akan membuat seorang manajer menciptakan performa yang maksimal sehingga akan

memotivasi kerja dari manajer tersebut untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.

Hasil penelitian selanjutnya oleh Agusti, R. (2012:12) menemukan dua kesimpulan yang sangat berhubungan dengan penelitian ini, yakni: (1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemda. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa partisipasi yang tinggi dalam penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja aparat pemda. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sardjito dan Osmad (2006) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemda; (2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel desentralisasi berpengaruh positif terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemda. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Gull dkk dlm Nor (2006) yang menyatakan bahwa desentralisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemda.

Dari ketiga hasil kajian riset sebelumnya yang telah dijelaskan di atas diharapkan memberikan suatu dukungan dan penguatan bahwa penelitian ini akan ditemukan hasil yang bermanfaat untuk perbaikan penyusunan anggaran yang diharapkan oleh IAIN Langsa.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Kinerja

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang bernaung di bawah koordinasi Kementerian Agama Republik Indonesia sedang bersaing dalam meningkatkan mutu. Karena dengan mutu mereka dapat menunjukkan keunggulan masing-masing sesama PTKIN maupun Perguruan Tinggi Umum di bawah Kemenristekdikti. Secara umum, mutu yang mereka tunjukkan adalah melalui kinerja unggul mereka pada semua bidang. Mutu merupakan variabel yang masih dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang sangat mendasar dan banyak diteliti pakar adalah kinerja. Alasannya adalah kinerjalah yang memberikan pengaruh langsung kepada adanya peningkatan mutu di PTKIN.

Kata kinerja merupakan kata yang diperbincangkan banyak kalangan. Kata kinerja adalah satu kata yang sering diperdebatkan di lingkungan perkantoran, di lembaga pendidikan tinggi, dan bahkan dalam dunia politik. Kinerja sering dibahas di kalangan pendidikan tinggi dengan tujuan peningkatan kerja. Kadang kala kinerja menjadi dasar dan standar dalam pengukuran suksesnya suatu perguruan tinggi. Misalnya, bagaimana tentang kinerja dosen dalam upaya peningkatan kemajuan akademik di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh. Kemudian bagaimana tentang kinerja penyusunan anggaran secara efektif dan efisien yang harus dilaksanakan agar semua ketercapaian kegiatan akademik dapat dilaksanakan secara maksimal.

Kinerja saat ini mulai dijadikan variabel yang menjadi sasaran para peneliti, para pimpinan perguruan tinggi bahkan menjadi target oleh para aktivis penjamin mutu di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh. Oleh karena itu kata kinerja menjadi serius untuk dipelajari. Jika ditinjau dari definisinya, Marwan (2015:34) menjelaskan secara epistemologi, bahwa kata kinerja (*performance*)

berasal dari kata “*to perform*” yang diberikan, atas empat kemungkinan arti yaitu melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Berdasarkan pengalaman oleh banyak orang, kinerja perilaku kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam proses melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawab setiap orang sebagaimana tugas diemban dari instansi atau lembaga. Pada prinsipnya kinerja itu merupakan tanggung jawab hati nurani manusia dalam komitmen kerja. Tentunya pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan penuh tanggungjawab merupakan harapan ideal yang seharusnya terbentuk pada setiap orang. Dalam proses kerja, semakin baik tanggung terhadap suatu pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Perilaku dan sikap yang demikian merupakan suatu prestasi kerja, dan biasanya memiliki akan memperoleh penghargaan yang berkelanjutan. Berkenaan dengan hal tersebut, Syamsir Torang menjelaskan bahwa: “Pemberian penghargaan kepada seorang pegawai/karyawan dapat didasarkan pada kinerja yang dicapai. (Torang, S., 2013:200).

Untuk organisasi yang bergerak di bidang swasta, dapat saja kinerja dijadikan sebagai dasar penghargaan, banyaknya upah yang patut dibayarkan, pemberian bonus yang disesuaikan, dan penghargaan lainnya. Sementara untuk organisasi pemerintahan yang gajinya dibayar dengan uang negara, secara otomatis didasarkan atas kinerja setiap individu melalui jumlah jam kerja perhari. Hal ini berkaitan dengan apa yang diterangkan oleh Fahm, I. (2014:127) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ini merupakan suatu hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan harapan dari organisasi atau satuan kerja tertentu, berkaitan juga dengan kepuasan banyak orang, dan dirasakan adanya kontribusi secara ekonomi. Maka tepat dan patutlah jika kinerja dijadikan sebagai patokan atau gambaran untuk menghargai pekerjaan seseorang.

Abdillah A.C., dan Wajdi, F. (2011:35) menuliskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja menuntaskan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Apabila dilihat dari penjelasan ini, maka kinerja seseorang dipandang baik tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah yang banyak dalam satu waktu. Kerena, banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan tidak menjadi satu pekerjaan yang berkualitas apabila sejumlah pekerjaan itu tidak sesuai dengan yang diharapkan. Apalagi sejumlah pekerjaan yang diselesaikan adalah salah. Dalam hal ini, akan lebih baik pekerjaan dapat diselesaikan dalam jumlah yang kecil, tetapi semuanya sesuai dengan aturan dan merupakan pekerjaan yang benar. Kinerja haruslah memiliki hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam bekerja. Sebab kinerja masing-masing pegawai menjadi akumulasi kinerja organisasi. Kekuatan kinerja perorangan menjadi kehebatan kinerja organisasi.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. (Tampubolon, B.D.,2007:106-115).

Dengan demikian, kinerja menjadi harapan semua instansi, baik pemerintah maupun swasta, yakni mampu bekerja dengan hasil maksimal dan sesuai waktu yang direncanakan. Karena dengan kinerjalah tujuan lembaga akan dicapai sesuai yang ditetapkan.

Pembahasan tentang kinerja pada dasarnya adalah pembahasan tentang bagaimana seseorang mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh Silalahi, U. (2011;424) menuliskan tiga unsur penting yang memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam bekerja. Unsur-unsur yang dimaksud adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang diarahkan, dan dukungan organisasi. Ketiga hal tersebut menjadi acuan untuk memberikan keyakinan bahwa kinerja seseorang dapat tercapai dengan kualitas yang tinggi.

Dalam hal berkaitan tentang kinerja keuangan juga menjadi acuan yang sama. Misalnya, berkaitan dengan kinerja keuangan suatu satker atau perusahaan dapat didefinisikan sebagai prospek atau masa depan, pertumbuhan dan potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan. Informasi kinerja keuangan diperlukan untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi, yang dapat dikendalikan pada masa depan dan untuk dapat dijadikan bahan estimasi ke depan. (Orniati, Y., 2009:206).

Kinerja keuangan merupakan hasil kerja para perencana atau penyusun anggaran pada sebuah satker atau lembaga. Para penyusun anggaran termasuk dalam kelompok bagian keuangan. Karena merekalah yang akhirnya pelaku realisasi anggaran sebagai penyusun anggaran. Maka, dalam penelitian ini yang menjadi penyusun anggaran adalah mereka yang bekerja di bidang perencanaan atau penyusun anggaran. Jika berbicara persoalan partisipasi penyusun anggaran, maka para pelaku realisasi keuangan adalah pihak yang menyentuh langsung dengan partisipasi penyusun anggaran.

Selanjutnya Dewi, I.C. (2013:139) memberikan suatu penjelasan bahwa suatu organisasi, satuan kerja, atau lembaga pendidikan tinggi yang budaya dan kinerja yang tinggi dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Karyawan atau yang melaksanakan tugas tahu apa tujuan yang diharapkan dari lembaga secara jelas dan akuntabilitas;
- (2) karyawan atau yang melaksanakan tugas memiliki keterampilan dan akuntabilitas;
- (3) kinerja yang tinggi selalu diakui dan dihargai;
- (4) perkerjawan yang dilakukan merasa yang melaksanakan tugas;
- (5) pimpinan dapat memberikan dukungan melalui pengambil kebijakan di SPMF;
- (6) adanya analisis bakat, untuk melakukan umpan balik, mereview kinerja dan pengembangan;
- (7) adanya suatu iklim dan kepercayaan bahkan kerja sama tim dengan harapan dapat memberikan pelayanan baik kepada semua orang.

Sementara itu, untuk melihat atau mengukur kinerja dosen di Perguruan Tinggi dapat saja berbeda jauh dengan karyawan di perusahaan. Karena dosen memiliki tugas yang unik di Perguruan Tinggi, yakni tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Untuk mengukur kinerja dosen yang tepat di Perguruan Tinggi dapat dilakukan sebagaimana verisi Anggota IKAPI (2011:9) menguraikan bahwa dosen harus dapat melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya sebagai berikut:

(1) dosen sebagai pendidik; (2) dosen sebagai peneliti; (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat; (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa; (5) dosen sebagai pemimpin; (6) dosen sebagai inovator; dan (7) dosen sebagai motivator. Sehingga baik atau buruknya kinerja dosen tercermin dari baik-buruknya dalam mengimplementasikan ketujuh fungsi tersebut.

Kinerja menjadi kajian dan pembahasan dimana-mana, di lembaga pendidikan, di perusahaan, di kantor-kantor pemerintah daerah dan juga di kalangan organisasi kemasyarakatan. Oleh karena itu, pantas untuk dipelajari tentang apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh Silalahi, U. (2011:424) menyebutkan bahwa: “terdapat tiga faktor utama yang selalu mempengaruhi buruk dan baiknya kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan usaha yang sanggup mengarahkan dirinya pada pekerjaan, dan dukungan dari organisasi tempat bekerja”.

Baik buruknya kinerja seseorang perlu diukur, agar dapat memberikan gambaran sebesar apa kemampuan seseorang tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sehingga lembaga atau program pekerjaan dapat ditargetkan dalam penyelesaiannya. Oleh sebab itu menurut Silalahi, U ikut menjelaskan bahwa kinerja perlu dilakukan pengukuran, dan untuk mengukur ketiga faktor yang telah disebutkan di atas secara luas dalam berbagai literatur tentang manajemen dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$P = A \times E \times S$$

Dimana:

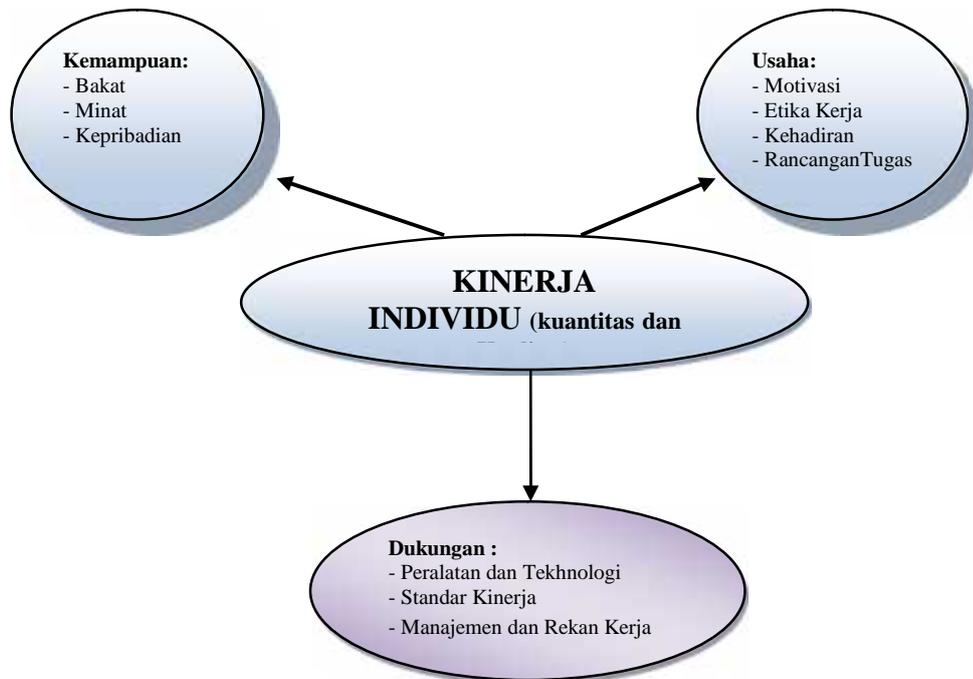
P = Performance (Kinerja)

A = Ability (Kemampuan)

E = Effort (Usaha)

S = Support (Dukungan)

Silalahi, U (2011:409) juga ikut menggambarkan secara jelas tentang komponen-komponen yang termasuk pada beberapa besaran atau variabel yang dideskripsikan melalui gambar berikut:



Gambar 2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu.

Sumber: Diadaptasi dari Mathis dan Jackson (dalam Ulber Silalahi, 2011, p. 409)

Menurut Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) faktor kemampuan; (2) faktor usaha; dan (3) faktor dukungan. Maka, kinerja seseorang perlu diselaraskan dengan bakat, dan minat bahkan terhadap kepribadiannya. Oleh karena itu, tiga hal tersebut akan memberikan kemampuan untuk bekerja. Tetapi, kinerja dapat juga dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Selanjutnya, untuk memperoleh kinerja yang baik, unggul dan efektif perlu didukung oleh peralatan dan ketersediaan/kesiapan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Pimpinan pada satu lembaga pendidikan, organisasi sosial, kantor-kantor pemerintah, dan satuan kerja lainnya, menginginkan karyawan atau anggota

organisasinya dapat dan mampu bekerja dengan kinerja maksimal. Tujuannya adalah dengan kinerja tinggi akan mampu mewujudkan tujuan lembaga secara yang telah direncanakan. Lembaga dengan budaya kerja yang tinggi terlihat dari ciri-ciri berikut: (1) Karyawan mengetahui pasti apa yang diharapkan dari lembaga atau organisasi akan tujuan dan akuntabilitas yang diinginkan; (2) karyawan diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi untuk mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi; (3) kinerja yang tinggi perlu diakui dan harus mendapatkan penghargaan; (4) Anggota lembaga atau organisasi merasa pekerjaannya layak untuk dilakukan dan ada kecocokan yang kuat antara pekerjaan dan kemampuannya; (5) manajer harus memposisikan dirinya sebagai pengambilan kebijakan untuk bertindak sebagai pemimpin, mendukung dan melatih, memberikan umpan balik secara teratur, mereview kinerja dan pengembangan kemampuan lainnya ; (6) adanya pengelolaan bakat yang dijamin melalui kinerja yang tinggi sebagai kunci sukses; dan (7) harus terbentuknya suasana kerja yang penuh kepercayaan dan kerja sama tim untuk memberikan layanan khusus kepada semua unsur yang membutuhkannya. (Dewi, I.C. 2013:139).

Penjelasan di atas, menerangkan bahwa kinerja tinggi, efektif dan efisien sulit untuk dilahirkan atau dibentuk di lingkungan kerja. Kebanyakan masih bergantung pada potensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas. Keterampilan karyawan atau anggota lembaga/organisasi, motivasi kerja, dan keterlibatan anggota organisasi pada satu pekerjaan yang sesuai kemampuan dimiliki merupakan faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

B. Partisipasi Penyusun Anggaran

Anggaran adalah sesuatu besaran yang diharapkan oleh sekelompok orang, lembaga, satuan kerja atau organisasi pada masa tertentu bahkan masa yang akan datang. Oleh karena itu, anggaran sulit diwujudkan tanpa ada perencanaan yang matang. Perencanaan dibuktikan dengan adanya kegiatan penyusunan anggaran. Penyusunan anggaran telah memiliki gambaran masa depan apa yang bisa dilaksanakan atau dikerjakan. Maka dalam penyusunan anggaran diperlukan

tim kerjasama yang baik dan biasanya tim kerja dibutuhkan partisipasinya dalam penyusunan anggaran.

Partisipasi anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu didalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan. Partisipasi anggaran menunjukkan pada luasnya bagi aparat pemerintah daerah dalam memahami anggaran oleh unit kerjanya dan pengaruh tujuan pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Sedangkan kinerja Aparat Pemerintah adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu pimpinan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Partisipasi penyusunan anggaran pada dasarnya mengizinkan manejer tingkat bawah mempertimbangkan bagaimana anggaran dibentuk (Hansen dan Mowen, 2000).

Suatu lembaga atau organisasi menjadi lebur dan kabur dikarenakan dengan kegagalan dalam menyusun anggaran. Padahal penyusunan anggaran merupakan kegiatan untuk mencari titik kepastian kegiatan yang akan dilaksanakan. Banyak lembaga harus melaksanakan kegiatan inti dan penting pada momen tertentu, tetapi terkendala dengan tidak ada persiapan anggaran. Pada kegiatan yang akan dilaksanakan menyangkut harapan banyak orang, harapan karyawan, dan dambaan semua insan. Akhirnya, lembaga digoyangkan oleh banyak orang yang tidak merasakan harapan dan keinginan. Oleh karena itu, perencanaan semua kegiatan harus melalui penyusunan anggaran.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan esensial yang perlu dirumuskan dalam rangka memperoleh capaian tujuan yang diinginkan. Maka perencanaan merupakan suatu proses yang tidak pernah berakhir. Handoko, T.H. (2002:78) menjelaskan bahwa perencanaan itu merupakan suatu proses yang tidak berakhir, dimana setelah rencana sudah dapat diputuskan, maka harus diimplementasikan dalam bentuk kegiatan, dan bila dari rencana telah mencapai tujuan, maka lahir rencana selanjutnya dengan kegiatan sama ataupun berbeda. Oleh karena itu, agar suatu kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dapat dimulai dengan kegiatan perencanaan.

Perencanaan perlu dilakukan karena perencanaan dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam pencapaian tujuan. Perencanaan juga dapat memberikan suatu gambaran dalam meningkatkan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Dengan demikian perencanaan menjadi sangat penting untuk diputuskan diawal pelaksanaan kegiatan. Misalnya, perencanaan keuangan terhadap sejumlah kegiatan di lembaga pendidikan tinggi. Tanpa perencanaan yang baik, maka sejumlah akan menjadi tidak efisien dan tidak efektif dalam menjangkau tujuan yang diharapkan. (Handoko, T.H., 2002:80).

Menurut Dedi (2008), memberikan penjelasan bahwa pengertian tentang anggaran adalah suatu proses yang dilakukan secara sungguh-sungguh oleh organisasi, satker (satuan kerja), lembaga pemerintah dan swasta pada sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (*the process of allocating resources to unlimited demands*). Selanjutnya, secara detil dan rinci dijelaskan kembali oleh Gunawan (dalam Putra, D., 2003:6) bahwa anggaran merupakan kata benda, yaitu hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas perencanaan, yang menunjukkan suatu proses, sejak dari tahap persiapan yang diperlukan, penyusunan rencana, pengumpulan berbagai data dan informasi yang perlu dan akhirnya tahap pengawasan. Dengan demikian, tugas perencanaan merupakan suatu proses yang diakhiri dengan kejelasan program sehingga memberikan kejelasan besarnya anggaran atau jumlah uang yang harus ditetapkan.

Anggaran merupakan besaran yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan. Apa saja kegiatan yang direncanakan, sudah pasti ikut dibahas berapa anggaran yang dibutuhkan. Adakalanya kegiatan disesuaikan dengan besarnya anggaran yang tersedia. Ada juga anggaran mengikuti besarnya kapasitas kegiatan yang dilaksanakan. Keduanya tetap tidak dapat dipisahkan. Bagi yang memiliki anggaran besar tanpa penghematan, tentu anggaran mengikuti perencanaan kegiatan. Tetapi bagi yang tidak memiliki banyak anggaran, terpaksa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang tersedia. Hal ini diibaratkan antara orang miskin dan orang kaya. Bagi orang miskin kegiatan dilaksanakan sebesar kemampuan dana. Tetapi bagi orang kaya akan melaksanakan suatu

kegiatan yang berkualitas tanpa harus terbebani dengan dana yang diperlukan. Artinya sebarang dana yang diperlukan akan dianggarkan. Hal inilah selanjutnya dinamakan dengan kemampuan atau kesanggupan keuangan.

Keuangan dapat diibaratkan seperti halnya darah dalam tubuh manusia. Kebanyakan organ dapat bergerak dan dapat digerakkan karena adanya aliran darah. Begitu juga pergerakan pendidikan selama ini, sangat bergantung baik buruknya perencanaan keuangan yang telah diputuskan. Oleh karena itu uang perlu dikelola dengan efektif dan efisien agar pencapaian tujuan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2012:256). Ternyata, banyaknya uang bukanlah jaminan mutlak untuk memberikan kualitas keberhasilan pendidikan. Karena, banyak pun anggaran yang dimiliki, jika tidak dikelola dengan baik sesuai prosedur, dan skala prioritas, maka output dan outcome akan mengecewakan. Oleh sebab itu, anggaran harus dikelola dengan baik dan harus diupayakan penggunaan efektifitas dan efisiensi.

Penganggaran pendidikan harus direncanakan sebaik mungkin. Karena anggaran yang akan direncanakan dapat berfungsi sebagai alat perencanaan. Artinya perencanaan anggaran dapat mengarahkan dan menentukan kearah mana kebijakan-kebijakan yang akan dibuat. Anggaran dapat berfungsi sebagai alat pengendalian. Sebab sistem penganggaran dapat direncanakan untuk menindak lanjuti sejumlah kegiatan dalam menyelesaikan masalah pendidikan. Penganggaran juga berfungsi sebagai alat kebijakan. Karena penganggaran dapat menentukan arah atas kebijakan-kebijakan yang akan diambil. Anggaran dapat berfungsi sebagai alat penilaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dengan sejumlah kegiatan dapat diefektifkan dengan penganggaran yang memadai. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2012:258).

Menurut Siswanto (2008:45) memberikan suatu keterangan bahwa perencanaan itu terdiri atas aktifitas-aktifitas yang diterapkan atau dijalankan oleh manajer untuk memikirkan tentang bagaimana kemajuan masa depan yang mungkin dicapai, apa tantangan yang akan dihadapi. Oleh karena itu kegiatan perencanaan haruslah memperhatikan unsur prakiraan (*ferocasting*), penetapan

tujuan (*Establishing Objective*), dan pemograman (*programming*). Maka perencanaan dapat dikatakan sebagai suatu aktifitas universal sumber daya manusia (apakah itu karyawan, dosen atau siapa saja yang akan dilibatkan), dan dasar dalam suatu kehidupan untuk menentukan suatu hasil yang diharapkan.

Perencanaan anggaran, keuangan atau penganggaran terhadap sejumlah kegiatan pada satu organisasi dibutuhkan kinerja yang maksimal. Kinerja maksimal dalam penyusunan anggaran juga butuh kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan keterlibatan semua unsur yang berkaitan dengan anggaran terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan demikian, kegiatan penyusunan anggaran tidak bermakna dan akan menyedihkan jika disusun dan direncanakan oleh sedikit orang. Tetapi keberhasilan penyusunan anggaran karena melibatkan banyak orang berkenaan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan. Keterlibatan orang dalam penyusunan anggaran dapat dikatakan sebagai partisipasi dalam penyusunan anggaran. Jika partisipasi tim penyusun anggaran menjadi melemah, maka finalisasi penetapan anggaran menjadi tidak berkualitas. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan kata yang diharapkan untuk keberhasilan sejumlah kegiatan. Partisipasi perlu ditingkatkan karena memberikan kualitas kerja (kinerja) tim dalam penyusunan anggaran. Sehingga, menjadi sangat lazim apabila banyak orang membahas tentang partisipasi tim penyusunan anggaran.

C. Respon Dosen

Respon satu kata yang sering disebut dan diucapkan dalam berbagai pembicaraan. Sering orang mengaitkan respon dengan stimulus. Respon bahkan dipandang sangat bergantung pada stimulus. Biasanya, jika stimulus yang diberikan baik, maka akan direspon baik pula. Demikian halnya dengan berbagai gejala-gejala lain dalam kehidupan, selalu menjadi sebuah perilaku aksi dan reaksi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), respon diartikan sebagai tanggapan atau reaksi, dan atau menanggapi. Artinya tanggapan tersebut merupakan reaksi atas suatu peristiwa / kejadian yang berasal dari stimulus atau penyebab dari peristiwa. Arti yang uraikan menurut kamus KBBI memberikan

arti yang berdekatan. Sehingga dari ketiga arti yang dituliskan dapat digunakan salah satunya untuk semua kejadian/gejala atau peristiwa. (<https://kbbi.web.id/respons:2019>).

Respons dapat saja diartikan reaksi terhadap suatu rangsangan yang diterima indra manusia. Respons sering ditunjukkan dengan perilaku setelah mendapatkan suatu rangsangan dari sekelilingnya. Namun demikian tidak semuanya respon hanya ditampilkan dalam wujud perilaku, tetapi dapat saja ditunjukkan dengan sikap, pengetahuan, pernyataan atau melalui bahasa yang disampaikan untuk menjelaskan maksud-maksud yang diinginkan.

Menurut Gulo (1996) memberikan pengertian tentang respon adalah suatu reaksi atau jawaban yang bergantung pada stimulus atau merupakan hasil stimulus tersebut. Stimulus ini dapat berasal dari beberapa faktor dari luar berupa objek atau hal apa saja yang dapat menghasilkan respon. Bisa saja faktor stimulusnya lebih banyak, tetapi respon yang dihasilkan adalah tunggal, atau sebaliknya, respon yang dihasilkan adalah ganda sedang faktor penyebabnya tunggal.

Teori Behaviorisme menjelaskan bahwa respons dipasangkan dengan rangsangan dalam menjelaskan proses terbentuknya perilaku. Sehingga dapat juga dipahami bahwa respons merupakan perilaku yang ditunjukkan seseorang akibat adanya rangsangan dari lingkungannya. Apabila rangsangan dan respon dipasangkan, maka muncullah perilaku. Maka perilaku itu hadir karena terjadinya proses perkawinan antara rangsangan dan respon. Keduanya terjadi dengan proses sebab akibat. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Respons>).

Respons dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebab akibat yang stimulusnya dihubungkan dengan partisipasi tim penyusun anggaran PTKIN provinsi Aceh. Yang menjadi stimulus adalah partisipasi tim penyusun anggaran, sedang yang menjadi respon adalah kinerja dosen. Respon dosen merupakan gambaran yang dapat dipelajari terhadap partisipasi tim penyusun anggaran. Oleh sebab itu, respon dosen dalam penelitian ini menjadi tertarik untuk dikaji dan diketahui. Apalagi respon dosen ini akan dikaitkan dengan ada atau tidaknya mempengaruhi kinerja dosen. Karena, jika partisipasi tim penyusun anggaran

direspons oleh dosen dapat mempengaruhi kinerja dosen, maka partisipasi tim penyusun anggaran harus diupayakan meningkat. Tetapi, apabila partisipasi tim tersebut tidak mempengaruhi kinerja dosen, maka partisipasi tim penyusun anggaran tidak membahayakan terhadap kinerja dosen.

Respon merupakan tanggapan yang belum menjadi hal yang serius untuk dipikirkan. Tetapi respon juga akan dapat meningkatkan statusnya pada tindakan, kesimpulan bahkan pedoman, jika yang respon oleh sebagian atau kelompok orang tidak diminimalisir dalam waktu tertentu. Jika respon terus berkembang secara kontinyu terhadap berbagai hak, maka dapat saja respon menjadi suatu kesimpulan yang nyata dirasakan. Oleh karena itu, dengan adanya respon seharusnya menjadi gambaran awal untuk mengambil tindakan yang tepat terhadap yang diresponskan.;

BAB II

KAJIAN TEORITIS

D. Konsep Kinerja

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang bernaung di bawah koordinasi Kementerian Agama Republik Indonesia sedang bersaing dalam meningkatkan mutu. Karena dengan mutu mereka dapat menunjukkan keunggulan masing-masing sesama PTKIN maupun Perguruan Tinggi Umum di bawah Kemenristekdikti. Secara umum, mutu yang mereka tunjukkan adalah melalui kinerja unggul mereka pada semua bidang. Mutu merupakan variabel yang masih dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang sangat mendasar dan banyak diteliti pakar adalah kinerja. Alasannya adalah kinerjalah yang memberikan pengaruh langsung kepada adanya peningkatan mutu di PTKIN.

Kata kinerja merupakan kata yang diperbincangkan banyak kalangan. Kata kinerja adalah satu kata yang sering diperdebatkan di lingkungan perkantoran, di lembaga pendidikan tinggi, dan bahkan dalam dunia politik. Kinerja sering dibahas di kalangan pendidikan tinggi dengan tujuan peningkatan kerja. Kadang kala kinerja menjadi dasar dan standar dalam pengukuran suksesnya suatu perguruan tinggi. Misalnya, bagaimana tentang kinerja dosen dalam upaya peningkatan kemajuan akademik di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh. Kemudian bagaimana tentang kinerja penyusunan anggaran secara efektif dan efisien yang harus dilaksanakan agar semua ketercapaian kegiatan akademik dapat dilaksanakan secara maksimal.

Kinerja saat ini mulai dijadikan variabel yang menjadi sasaran para peneliti, para pimpinan perguruan tinggi bahkan menjadi target oleh para aktivis penjamin mutu di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh. Oleh karena itu kata kinerja menjadi serius untuk dipelajari. Jika ditinjau dari definisinya, Marwan (2015:34) menjelaskan secara epistemologi, bahwa kata kinerja (*performance*)

berasal dari kata “*to perform*” yang diberikan, atas empat kemungkinan arti yaitu melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Berdasarkan pengalaman oleh banyak orang, kinerja perilaku kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam proses melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawab setiap orang sebagaimana tugas diemban dari instansi atau lembaga. Pada prinsipnya kinerja itu merupakan tanggung jawab hati nurani manusia dalam komitmen kerja. Tentunya pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan penuh tanggungjawab merupakan harapan ideal yang seharusnya terbentuk pada setiap orang. Dalam proses kerja, semakin baik tanggung terhadap suatu pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Perilaku dan sikap yang demikian merupakan suatu prestasi kerja, dan biasanya memiliki akan memperoleh penghargaan yang berkelanjutan. Berkenaan dengan hal tersebut, Syamsir Torang menjelaskan bahwa: “Pemberian penghargaan kepada seorang pegawai/karyawan dapat didasarkan pada kinerja yang dicapai. (Torang, S., 2013:200).

Untuk organisasi yang bergerak di bidang swasta, dapat saja kinerja dijadikan sebagai dasar penghargaan, banyaknya upah yang patut dibayarkan, pemberian bonus yang disesuaikan, dan penghargaan lainnya. Sementara untuk organisasi pemerintahan yang gajinya dibayar dengan uang negara, secara otomatis didasarkan atas kinerja setiap individu melalui jumlah jam kerja perhari. Hal ini berkaitan dengan apa yang diterangkan oleh Fahm, I. (2014:127) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ini merupakan suatu hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan harapan dari organisasi atau satuan kerja tertentu, berkaitan juga dengan kepuasan banyak orang, dan dirasakan adanya kontribusi secara ekonomi. Maka tepat dan patutlah jika kinerja dijadikan sebagai patokan atau gambaran untuk menghargai pekerjaan seseorang.

Abdillah A.C., dan Wajdi, F. (2011:35) menuliskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja menuntaskan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Apabila dilihat dari penjelasan ini, maka kinerja seseorang dipandang baik tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah yang banyak dalam satu waktu. Kerena, banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan tidak menjadi satu pekerjaan yang berkualitas apabila sejumlah pekerjaan itu tidak sesuai dengan yang diharapkan. Apalagi sejumlah pekerjaan yang diselesaikan adalah salah. Dalam hal ini, akan lebih baik pekerjaan dapat diselesaikan dalam jumlah yang kecil, tetapi semuanya sesuai dengan aturan dan merupakan pekerjaan yang benar. Kinerja haruslah memiliki hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam bekerja. Sebab kinerja masing-masing pegawai menjadi akumulasi kinerja organisasi. Kekuatan kinerja perorangan menjadi kehebatan kinerja organisasi.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. (Tampubolon, B.D.,2007:106-115).

Dengan demikian, kinerja menjadi harapan semua instansi, baik pemerintah maupun swasta, yakni mampu bekerja dengan hasil maksimal dan sesuai waktu yang direncanakan. Karena dengan kinerjalah tujuan lembaga akan dicapai sesuai yang ditetapkan.

Pembahasan tentang kinerja pada dasarnya adalah pembahasan tentang bagaimana seseorang mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh Silalahi, U. (2011;424) menuliskan tiga unsur penting yang memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam bekerja. Unsur-unsur yang dimaksud adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang diarahkan, dan dukungan organisasi. Ketiga hal tersebut menjadi acuan untuk memberikan keyakinan bahwa kinerja seseorang dapat tercapai dengan kualitas yang tinggi.

Dalam hal berkaitan tentang kinerja keuangan juga menjadi acuan yang sama. Misalnya, berkaitan dengan kinerja keuangan suatu satker atau perusahaan dapat didefinisikan sebagai prospek atau masa depan, pertumbuhan dan potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan. Informasi kinerja keuangan diperlukan untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi, yang dapat dikendalikan pada masa depan dan untuk dapat dijadikan bahan estimasi ke depan. (Orniati, Y., 2009:206).

Kinerja keuangan merupakan hasil kerja para perencana atau penyusun anggaran pada sebuah satker atau lembaga. Para penyusun anggaran termasuk dalam kelompok bagian keuangan. Karena merekalah yang akhirnya pelaku realisasi anggaran sebagai penyusun anggaran. Maka, dalam penelitian ini yang menjadi penyusun anggaran adalah mereka yang bekerja di bidang perencanaan atau penyusun anggaran. Jika berbicara persoalan partisipasi penyusun anggaran, maka para pelaku realisasi keuangan adalah pihak yang menyentuh langsung dengan partisipasi penyusun anggaran.

Selanjutnya Dewi, I.C. (2013:139) memberikan suatu penjelasan bahwa suatu organisasi, satuan kerja, atau lembaga pendidikan tinggi yang budaya dan kinerja yang tinggi dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut:

(2) Karyawan atau yang melaksanakan tugas tahu apa tujuan yang diharapkan dari lembaga secara jelas dan akuntabilitas; (2) karyawan atau yang melaksanakan tugas memiliki keterampilan dan akuntabilitas; (3) kinerja yang tinggi selalu diakui dan dihargai; (4) perkerjawanan yang dilakukan merasa yang melaksanakan tugas; (5) pimpinan dapat memberikan dukungan melalui pengambil kebijakan di SPMF; (6) adanya analisis bakat, untuk melakukan umpan balik, mereview kinerja dan pengembangan; (7) adanya suatu iklim dan kepercayaan bahkan kerja sama tim dengan harapan dapat memberikan pelayanan baik kepada semua orang.

Sementara itu, untuk melihat atau mengukur kinerja dosen di Perguruan Tinggi dapat saja berbeda jauh dengan karyawan di perusahaan. Karena dosen memiliki tugas yang unik di Perguruan Tinggi, yakni tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Untuk mengukur kinerja dosen yang tepat di Perguruan Tinggi dapat dilakukan sebagaimana verisi Anggota IKAPI (2011:9) menguraikan bahwa dosen

harus dapat melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya sebagai berikut: (1) dosen sebagai pendidik; (2) dosen sebagai peneliti; (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat; (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa; (5) dosen sebagai pemimpin; (6) dosen sebagai inovator; dan (7) dosen sebagai motivator. Sehingga baik atau buruknya kinerja dosen tercermin dari baik-buruknya dalam mengimplementasikan ketujuh fungsi tersebut.

Kinerja menjadi kajian dan pembahasan dimana-mana, dilembaga pendidikan, di perusahaan, di kantor-kantor pemerintah daerah dan juga di kalangan organisasi kemasyarakatan. Oleh karena itu, pantas untuk dipelajari tentang apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh Silalahi, U. (2011:424) menyebutkan bahwa: “terdapat tiga faktor utama yang selalu mempengaruhi buruk dan baiknya kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan usaha yang sanggup mengarahkan dirinya pada pekerjaan, dan dukungan dari organisasi tempat bekerja”.

Baik buruknya kinerja seseorang perlu diukur, agar dapat memberikan gambaran sebesar apa kemampuan seseorang tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sehingga lembaga atau program pekerjaan dapat ditargetkan dalam penyelesaiannya. Oleh sebab itu menurut Silalahi, U ikut menjelaskan bahwa kinerja perlu dilakukan pengukuran, dan untuk mengukur ketiga faktor yang telah disebutkan di atas secara luas dalam berbagai literatur tentang manajemen dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$P = A \times E \times S$$

Diaman:

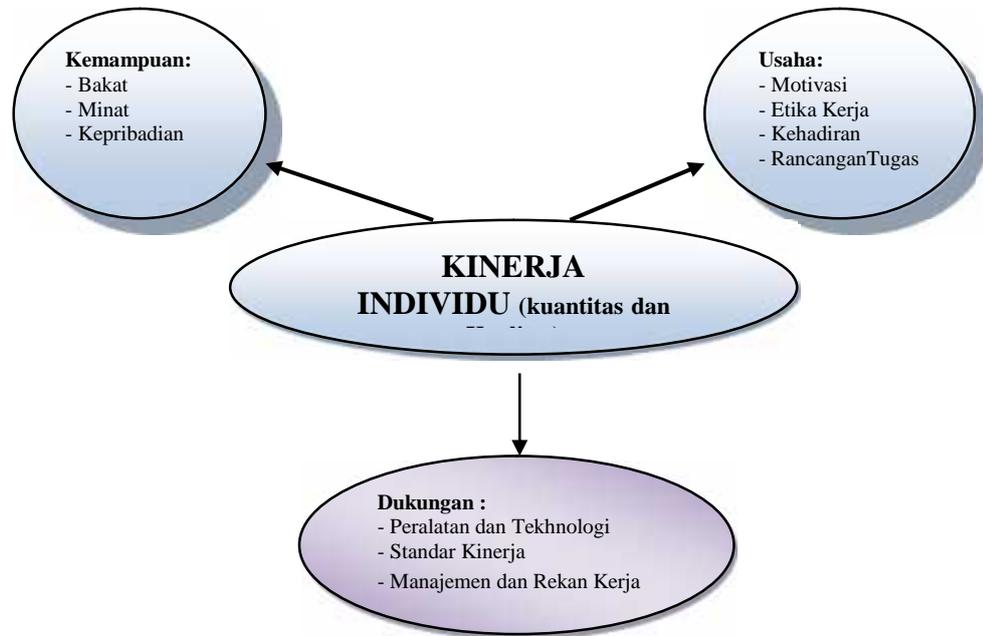
P = Performance (Kinerja)

A = Ability (Kemampuan)

E = Effort (Usaha)

S = Support (Dukungan)

Silalahi, U (2011:409) juga ikut menggambarkan secara jelas tentang komponen-komponen yang termasuk pada beberapa besaran atau variabel yang dideskripsikan melalui gambar berikut:



Gambar 2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu.

Sumber: Diadaptasi dari Mathis dan Jackson (dalam Ulber Silalahi, 2011, p. 409)

Menurut Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) faktor kemampuan; (2) faktor usaha; dan (3) faktor dukungan. Maka, kinerja seseorang perlu diselaraskan dengan bakat, dan minat bahkan terhadap kepribadiannya. Oleh karena itu, tiga hal tersebut akan memberikan kemampuan untuk bekerja. Tetapi, kinerja dapat juga dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Selanjutnya, untuk memperoleh kinerja yang baik, unggul dan efektif perlu didukung oleh peralatan dan ketersediaan/kesiapan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Pimpinan pada satu lembaga pendidikan, organisasi sosial, kantor-kantor pemerintah, dan satuan kerja lainnya, menginginkan karyawan atau anggota organisasinya dapat dan mampu bekerja dengan kinerja maksimal. Tujuannya

adalah dengan kinerja tinggi akan mampu mewujudkan tujuan lembaga secara yang telah direncanakan. Lembaga dengan budaya kerja yang tinggi terlihat dari ciri-ciri berikut: (1) Karyawan mengetahui pasti apa yang diharapkan dari lembaga atau organisasi akan tujuan dan akuntabilitas yang diinginkan; (2) karyawan diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi untuk mewujudkan tujuan lembaga atau organisasi; (3) kinerja yang tinggi perlu diakui dan harus mendapatkan penghargaan; (4) Anggota lembaga atau organisasi merasa pekerjaannya layak untuk dilakukan dan ada kecocokan yang kuat antara pekerjaan dan kemampuannya; (5) manajer harus memposisikan dirinya sebagai pengambilan kebijakan untuk bertindak sebagai pemimpin, mendukung dan melatih, memberikan umpan balik secara teratur, mereview kinerja dan pengembangan kemampuan lainnya ; (6) adanya pengelolaan bakat yang dijamin melalui kinerja yang tinggi sebagai kunci sukses; dan (7) harus terbentuknya suasana kerja yang penuh kepercayaan dan kerja sama tim untuk memberikan layanan khusus kepada semua unsur yang membutuhkannya. (Dewi, I.C. 2013:139).

Penjelasan di atas, menerangkan bahwa kinerja tinggi, efektif dan efisien sulit untuk dilahirkan atau dibentuk di lingkungan kerja. Kebanyakan masih bergantung pada potensi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas. Keterampilan karyawan atau anggota lembaga/organisasi, motivasi kerja, dan keterlibatan anggota organisasi pada satu pekerjaan yang sesuai kemampuan dimiliki merupakan faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

E. Partisipasi Penyusun Anggaran

Anggaran adalah sesuatu besaran yang diharapkan oleh sekelompok orang, lembaga, satuan kerja atau organisasi pada masa tertentu bahkan masa yang akan datang. Oleh karena itu, anggaran sulit diwujudkan tanpa ada perencanaan yang matang. Perencanaan dibuktikan dengan adanya kegiatan penyusunan anggaran. Penyusunan anggaran telah memiliki gambaran masa depan apa yang bisa dilaksanakan atau dikerjakan. Maka dalam penyusunan anggaran diperlukan

tim kerjasama yang baik dan biasanya tim kerja dibutuhkan partisipasinya dalam penyusunan anggaran.

Partisipasi anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu didalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan. Partisipasi anggaran menunjukkan pada luasnya bagi aparat pemerintah daerah dalam memahami anggaran oleh unit kerjanya dan pengaruh tujuan pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Sedangkan kinerja Aparat Pemerintah adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu pimpinan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Partisipasi penyusunan anggaran pada dasarnya mengizinkan manejer tingkat bawah mempertimbangkan bagaimana anggaran dibentuk (Hansen dan Mowen, 2000).

Suatu lembaga atau organisasi menjadi lebur dan kabur dikarenakan dengan kegagalan dalam menyusun anggaran. Padahal penyusunan anggaran merupakan kegiatan untuk mencari titik kepastian kegiatan yang akan dilaksanakan. Banyak lembaga harus melaksanakan kegiatan inti dan penting pada momen tertentu, tetapi terkendala dengan tidak ada persiapan anggaran. Pada kegiatan yang akan dilaksanakan menyangkut harapan banyak orang, harapan karyawan, dan dambaan semua insan. Akhirnya, lembaga digoyangkan oleh banyak orang yang tidak merasakan harapan dan keinginan. Oleh karena itu, perencanaan semua kegiatan harus melalui penyusunan anggaran.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan esensial yang perlu dirumuskan dalam rangka memperoleh capaian tujuan yang diinginkan. Maka perencanaan merupakan suatu proses yang tidak pernah berakhir. Handoko, T.H. (2002:78) menjelaskan bahwa perencanaan itu merupakan suatu proses yang tidak berakhir, dimana setelah rencana sudah dapat diputuskan, maka harus diimplementasikan dalam bentuk kegiatan, dan bila dari rencana telah mencapai tujuan, maka lahir rencana selanjutnya dengan kegiatan sama ataupun berbeda. Oleh karena itu, agar suatu kegiatan dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dapat dimulai dengan kegiatan perencanaan.

Perencanaan perlu dilakukan karena perencanaan dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam pencapaian tujuan. Perencanaan juga dapat memberikan suatu gambaran dalam meningkatkan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Dengan demikian perencanaan menjadi sangat penting untuk diputuskan diawal pelaksanaan kegiatan. Misalnya, perencanaan keuangan terhadap sejumlah kegiatan di lembaga pendidikan tinggi. Tanpa perencanaan yang baik, maka sejumlah akan menjadi tidak efisien dan tidak efektif dalam menjangkau tujuan yang diharapkan. (Handoko, T.H., 2002:80).

Menurut Dedi (2008), memberikan penjelasan bahwa pengertian tentang anggaran adalah suatu proses yang dilakukan secara sungguh-sungguh oleh organisasi, satker (satuan kerja), lembaga pemerintah dan swasta pada sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (*the process of allocating resources to unlimited demands*). Selanjutnya, secara detil dan rinci dijelaskan kembali oleh Gunawan (dalam Putra, D., 2003:6) bahwa anggaran merupakan kata benda, yaitu hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas perencanaan, yang menunjukkan suatu proses, sejak dari tahap persiapan yang diperlukan, penyusunan rencana, pengumpulan berbagai data dan informasi yang perlu dan akhirnya tahap pengawasan. Dengan demikian, tugas perencanaan merupakan suatu proses yang diakhiri dengan kejelasan program sehingga memberikan kejelasan besarnya anggaran atau jumlah uang yang harus ditetapkan.

Anggaran merupakan besaran yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan. Apa saja kegiatan yang direncanakan, sudah pasti ikut dibahas berapa anggaran yang dibutuhkan. Adakalanya kegiatan disesuaikan dengan besarnya anggaran yang tersedia. Ada juga anggaran mengikuti besarnya kapasitas kegiatan yang dilaksanakan. Keduanya tetap tidak dapat dipisahkan. Bagi yang memiliki anggaran besar tanpa penghematan, tentu anggaran mengikuti perencanaan kegiatan. Tetapi bagi yang tidak memiliki banyak anggaran, terpaksa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang tersedia. Hal ini diibaratkan antara orang miskin dan orang kaya. Bagi orang miskin kegiatan dilaksanakan sebesar kemampuan dana. Tetapi bagi orang kaya akan melaksanakan suatu

kegiatan yang berkualitas tanpa harus terbebani dengan dana yang diperlukan. Artinya sebarang dana yang diperlukan akan dianggarkan. Hal inilah selanjutnya dinamakan dengan kemampuan atau kesanggupan keuangan.

Keuangan dapat diibaratkan seperti halnya darah dalam tubuh manusia. Kebanyakan organ dapat bergerak dan dapat digerakkan karena adanya aliran darah. Begitu juga pergerakan pendidikan selama ini, sangat bergantung baik buruknya perencanaan keuangan yang telah diputuskan. Oleh karena itu uang perlu dikelola dengan efektif dan efisien agar pencapaian tujuan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2012:256). Ternyata, banyaknya uang bukanlah jaminan mutlak untuk memberikan kualitas keberhasilan pendidikan. Karena, banyak pun anggaran yang dimiliki, jika tidak dikelola dengan baik sesuai prosedur, dan skala prioritas, maka output dan outcome akan mengecewakan. Oleh sebab itu, anggaran harus dikelola dengan baik dan harus diupayakan penggunaan efektifitas dan efisiensi.

Penganggaran pendidikan harus direncanakan sebaik mungkin. Karena anggaran yang akan direncanakan dapat berfungsi sebagai alat perencanaan. Artinya perencanaan anggaran dapat mengarahkan dan menentukan kearah mana kebijakan-kebijakan yang akan dibuat. Anggaran dapat berfungsi sebagai alat pengendalian. Sebab sistem penganggaran dapat direncanakan untuk menindak lanjuti sejumlah kegiatan dalam menyelesaikan masalah pendidikan. Penganggaran juga berfungsi sebagai alat kebijakan. Karena penganggaran dapat menentukan arah atas kebijakan-kebijakan yang akan diambil. Anggaran dapat berfungsi sebagai alat penilaian kinerja. Hal ini dapat dilihat dengan sejumlah kegiatan dapat diefektifkan dengan penganggaran yang memadai. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2012:258).

Menurut Siswanto (2008:45) memberikan suatu keterangan bahwa perencanaan itu terdiri atas aktifitas-aktifitas yang diterapkan atau dijalankan oleh manajer untuk memikirkan tentang bagaimana kemajuan masa depan yang mungkin dicapai, apa tantangan yang akan dihadapi. Oleh karena itu kegiatan perencanaan haruslah memperhatikan unsur prakiraan (*ferocasting*), penetapan

tujuan (*Establishing Objective*), dan pemograman (*programming*). Maka perencanaan dapat dikatakan sebagai suatu aktifitas universal sumber daya manusia (apakah itu karyawan, dosen atau siapa saja yang akan dilibatkan), dan dasar dalam suatu kehidupan untuk menentukan suatu hasil yang diharapkan.

Perencanaan anggaran, keuangan atau penganggaran terhadap sejumlah kegiatan pada satu organisasi dibutuhkan kinerja yang maksimal. Kinerja maksimal dalam penyusunan anggaran juga butuh kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan keterlibatan semua unsur yang berkaitan dengan anggaran terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan demikian, kegiatan penyusunan anggaran tidak bermakna dan akan menyedihkan jika disusun dan direncanakan oleh sedikit orang. Tetapi keberhasilan penyusunan anggaran karena melibatkan banyak orang berkenaan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan. Keterlibatan orang dalam penyusunan anggaran dapat dikatakan sebagai partisipasi dalam penyusunan anggaran. Jika partisipasi tim penyusun anggaran menjadi melemah, maka finalisasi penetapan anggaran menjadi tidak berkualitas. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan kata yang diharapkan untuk keberhasilan sejumlah kegiatan. Partisipasi perlu ditingkatkan karena memberikan kualitas kerja (kinerja) tim dalam penyusunan anggaran. Sehingga, menjadi sangat lazim apabila banyak orang membahas tentang partisipasi tim penyusunan anggaran.

F. Respon

Respon satu kata yang sering disebut dan diucapkan dalam berbagai pembicaraan. Sering orang mengaitkan respon dengan stimulus. Respon bahkan dipandang sangat bergantung pada stimulus. Biasanya, jika stimulus yang diberikan baik, maka akan direspon baik pula. Demikian halnya dengan berbagai gejala-gejala lain dalam kehidupan, selalu menjadi sebuah perilaku aksi dan reaksi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), respon diartikan sebagai tanggapan atau reaksi, dan atau menanggapi. Artinya tanggapan tersebut merupakan reaksi atas suatu peristiwa / kejadian yang berasal dari stimulus atau penyebab dari peristiwa. Arti yang uraikan menurut kamus KBBI memberikan

arti yang berdekatan. Sehingga dari ketiga arti yang dituliskan dapat digunakan salah satunya untuk semua kejadian/gejala atau peristiwa. (<https://kbbi.web.id/respons:2019>).

Respons dapat saja diartikan reaksi terhadap suatu rangsangan yang diterima indra manusia. Respons sering ditunjukkan dengan perilaku setelah mendapatkan suatu rangsangan dari sekelilingnya. Namun demikian tidak semuanya respon hanya ditampilkan dalam wujud perilaku, tetapi dapat saja ditunjukkan dengan sikap, pengetahuan, pernyataan atau melalui bahasa yang disampaikan untuk menjelaskan maksud-maksud yang diinginkan.

Menurut Gulo (1996) memberikan pengertian tentang respon adalah suatu reaksi atau jawaban yang bergantung pada stimulus atau merupakan hasil stimulus tersebut. Stimulus ini dapat berasal dari beberapa faktor dari luar berupa objek atau hal apa saja yang dapat menghasilkan respon. Bisa saja faktor stimulusnya lebih banyak, tetapi respon yang dihasilkan adalah tunggal, atau sebaliknya, respon yang dihasilkan adalah ganda sedang faktor penyebabnya tunggal.

Teori Behaviorisme menjelaskan bahwa respons dipasangkan dengan rangsangan dalam menjelaskan proses terbentuknya perilaku. Sehingga dapat juga dipahami bahwa respons merupakan perilaku yang ditunjukkan seseorang akibat adanya rangsangan dari lingkungannya. Apabila rangsangan dan respon dipasangkan, maka muncullah perilaku. Maka perilaku itu hadir karena terjadinya proses perkawinan antara rangsangan dan respon. Keduanya terjadi dengan proses sebab akibat. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Respons>).

Respons dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebab akibat yang stimulusnya dihubungkan dengan partisipasi tim penyusun anggaran PTKIN provinsi Aceh. Yang menjadi stimulus adalah partisipasi tim penyusun anggaran, sedang yang menjadi respon adalah kinerja dosen. Respon dosen merupakan gambaran yang dapat dipelajari terhadap partisipasi tim penyusun anggaran. Oleh sebab itu, respon dosen dalam penelitian ini menjadi tertarik untuk dikaji dan diketahui. Apalagi respon dosen ini akan dikaitkan dengan ada atau tidaknya mempengaruhi kinerja dosen. Karena, jika partisipasi tim penyusun anggaran

direspons oleh dosen dapat mempengaruhi kinerja dosen, maka partisipasi tim penyusun anggaran harus diupayakan meningkat. Tetapi, apabila partisipasi tim tersebut tidak mempengaruhi kinerja dosen, maka partisipasi tim penyusun anggaran tidak membahayakan terhadap kinerja dosen.

Respon merupakan tanggapan yang belum menjadi hal yang serius untuk dipikirkan. Tetapi respon juga akan dapat meningkatkan statusnya pada tindakan, kesimpulan bahkan pedoman, jika yang respon oleh sebagian atau kelompok orang tidak diminimalisir dalam waktu tertentu. Jika respon terus berkembang secara kontinyu terhadap berbagai hak, maka dapat saja respon menjadi suatu kesimpulan yang nyata dirasakan. Oleh karena itu, dengan adanya respon seharusnya menjadi gambaran awal untuk mengambil tindakan yang tepat terhadap yang diresponskan.;

BAB III

MEODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki dua tujuan yang saling berhubungan, yaitu tujuan mendeskripsikan hasil penelitian kualitatif dan kemudian dilengkapi dengan hasil temuan kuantitatif. Dengan demikian penelitian ini termasuk pada jenis penelitian campuran (*Mix Method*) yang eksploratif yaitu dengan cara menerapkan analisis kualitatif terlebih dahulu, kemudian melengkapi hasil temuan dengan analisis kuantitatif. Berdasarkan permasalahan penelitian, terdapat dua tujuan penelitian yang akan dideskripsikan dan satu tujuan yang dikuantitatifkan.

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen PTKIN Provinsi Aceh yang aktif melaksanakan tugas pada tahun akademik 2019/2020. Jumlah populasi akan ditetapkan adalah jumlah dosen yang diperoleh dari data subbag kepegawaian masing-masing PTKIN Aceh, dengan jumlah 712 orang dosen. Jumlah populasi tersebut adalah dosen yang telah memiliki NIDN, baik sebagai dosen tetap non PNS maupun dosen tetap Non-PNS. Adapun gambaran populasi yang diperoleh dari DUK dari masing-masing Kasibbag Kepegawaian PTKIN Aceh disajikan pada tabel populasi berikut:

Tabel 3.1.: Data Populasi Dosen Menurut Pangkat Jabatan Fungsional Dosen

No	Nama PTKIN	Jabatan Fungsional				Jumlah
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	
1	UIN Ar-raniry Banda Aceh	70	236	114	16	436
2	IAIN Malikussaleh Lhokseumawe	54	50	12	0	116
3	IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	53	50	12	0	115
4	STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh	37	5	3	0	45
5	STAIN Gaja Puteh Takengon	44	4	1	0	49
Jumlah						761

Berdasarkan jumlah dosen pada setiap PTKIN yang ada di Provinsi Aceh, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 761 dosen. Jumlah populasi atau dosen dari masing-masing perguruan tinggi diperoleh dari data emis Kementerian Agama R.I. atau DUK pada seriap PTKIN melalui sub bagian kepegawaian.

b. Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini diambil secara *Proportional Randoms Sampling* yang mengikuti rumus Slovin dengan formulasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana: n = Ukuran Sampel
N = Populasi Penelitian
d² = Presisi

(Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2012:49)

Maka berdasarkan penggunaan rumus di atas dapat dihitung jumlah sampel dengan memasukkan nilai populasi sebesar 761 dan nilai d = 0,05 dan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$
$$n = \frac{761}{761+0.05^2+1}$$

$$n = 262$$

Berdasarkan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin ditemukan jumlah sampel sebesar 262 dosen. Jumlah ini merupakan distribusi dari jumlah dosen dari 5 (lima) PTKIN yang ada di Aceh, yaitu UIN Ar-raniry Banda Aceh, IAIN Malikussaleh Lhokseumawe, IAIN Langsa, STAIN Gajah Putih Takengon dan STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh. Maka penentuan sampel secara proporsional untuk masing-masing PTKIN adalah menggunakan rumus berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Dimana: n_i = Jumlah sampel menurut stratum
 n = Jumlah sampel seluruhnya
 N_i = Jumlah Populasi menurut stratum
 N = Jumlah populasi seluruhnya
(Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2012:49)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dari UIN Ar-raniry dapat dihitung sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

$$n = \frac{436}{761} \times 262$$

$$n_i = 150$$

Demikian halnya penentuan sampel untuk IAIN Malikussaleh, IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa, STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh dan STAIN Gajah Puteh Takengon. Hasil perhitungan yang sama akan diperoleh sampel untuk masing-masing perguruan tinggi dapat disajikan pada Tabel 3.2. berikut:

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Masing-Masing PTKIN

No.	Nama PTKIN	Jumlah Sampel Per PTKIN
1.	<i>UIN Ar-raniry Banda Aceh</i>	150
2.	IAIN Malikussaleh Lhokseumawe	40
3.	IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	40
4.	STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh	15
5.	STAIN Gaja Puteh Takengon	17
J U M L A H		262

Sumber: Olahan Data Primer, 2017.

Jumlah sampel yang telah ditetapkan pada masing-masing PTKIN sebagaimana Tabel 3.2 di atas dan dirandom pada setiap fakultas. Hasil random

akan dikumpulkan data berdasarkan jadwal tugas mengajar dosen di masing-masing fakultas.

Untuk penetapan jumlah sampel menurut pangkat fungsional dosen pada setiap PTKIN, maka dapat digunakan rumus yang sama seperti penentuan sampel pada setiap PTKIN. Dengan demikian, jumlah sampel pada UIN Ar-Raniry untuk jabatan Profesor adalah $n_i = (16/436) \times 262 = 9,6 = 10$, untuk jabatan lektor kepala adalah $n_i = (114/436) \times 262 = 68$, untuk jabatan lektor $n = (236/436) \times 262 = 142$, dan untuk jabatan fungsional asisten ahli $n = (70/436) \times 262 = 42$. Dengan cara yang sama dapat hitung jumlah sampel pada setiap pangkat fungsional dosen terhadap IAIN Malikussaleh Lhokseumawe, IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa, STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh, dan STAIN Gajah Puteh Takengon. Hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh jumlah sampel pada setiap PTKIN adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 3.3. berikut:

Tabel 3.3. Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan PTKIN dan Jabatan Fungsional Dosen

No	Nama PTKIN	Jabatan Fungsional				Jumlah
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	
1	UIN Ar-raniry Banda Aceh	24	81	39	6	150
2	IAIN Malikussaleh Lhokseumawe	19	17	4	0	40
3	IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	19	17	4	0	40
4	STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh	12	2	1	0	15
5	STAIN Gaja Puteh Takengon	15	1	1	0	17
Jumlah						262

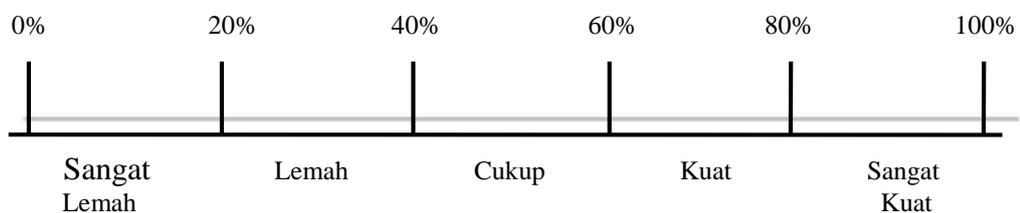
B. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan perangkat penting dalam penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, yaitu sejumlah butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja penyun anggaran. Semua kuesioner itu disusun dalam bentuk instrumen angket tertutup dengan lima pilihan yang berbeda pada satu

garis kontinum, dengan model skala Likert yang memiliki skala interval dengan pemberian skor jawab pada setiap angket. Menurut Riduwan menjelaskan teknik pemboton nilai atau skor yang didasarkan pada skala interval dalam pemberian skor pada setiap item jawaban (*option*) angket yang disebarkan kepada responden. Skala pemberian skor menurut Riduwan (2009:15) dapat dikonversikan ke dalam skala interval sebagai berikut:

Angka 0% - 20%	= Sangat Lemah
Angka 21% - 40%	= Lemah
Angka 41% - 60%	= Cukup
Angka 61% - 80%	= Kuat
Angka 81% - 100%	= Sangat Kuat

Untuk lebih jelasnya penskoran instrumen dapat dipahami dan diskor menurut teknik yang dijelaskan oleh Riduwan (2009:15) dengan penjelasan konversi seperti pada Gambar 3.1. berikut:



Gambar 3.2.: Asumsi Skala Penskoran Riduwan

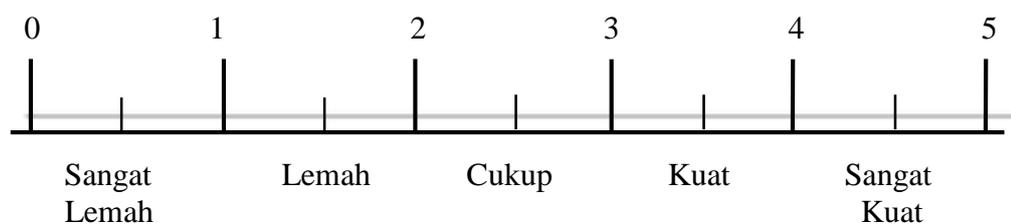
Berdasarkan Gambar 3.1., maka penskoran dari jawaban atau yang direspon oleh dosen dapat dihubungkan dalam bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata melalui *option* butir angket dan dapat di skor sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 3.4. berikut:

Tabel 3.4. Kaitan Skala Interval Dengan Pemberian Skor Pada Pilihan Setiap Butir Angket

Angka Capaian	Kategori	Skor
0 %-20%	Sangat Lemah	1
21%-49%	Lemah	2
41%-60%	Cukup	3
61%-80%	Kuat	4
81%-100%	Sangat Kuat	5

Sumber: Riduwan. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisa Jalur)*. Bandung: Alfabeta, 2012, p.20.

Angka capaian berdasarkan Tabel 3.4 di atas dapat juga dikonversi dalam bentuk skor yang akan diberikan pada setiap butir angket, sehingga diasumsikan ke dalam bentuk Gambar 3.3. berikut:



Gambar 3.3.: Konversi Skala Interval Ke Dalam Pemberian Skor Item Angket

Teknik penskoran yang ditunjukkan pada Gambar 3.3. berlaku pada semua instrumen, yaitu partisipasi tim penyusun perencanaan anggaran dan Kinerja Dosen. Kedua instrumen tersebut diberikan secara bersamaan dalam satu paket kepada dosen sebanyak 262 dosen di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh untuk diisi dengan menconteng pilihan skor yang sesuai dengan apa yang dirasakan menurut pertanyaan pada angket. Penyusunan instrumen variabel partisipasi tim penyusun anggaran dan kinerja dosen diuraikan secara terpisah pada masing-masing variabel.

1. Kisi-kisi Instrumen Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran

Instrumen variabel Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran PTKIN di Provinsi Aceh dilakukan indikator dan definisi operasional variabel dengan jumlah pertanyaan atau angket yang telah ditetapkan. Adapun indikator dan

jumlah butir soal dalam instrumen Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran dikembangkan pada Tabel 3.5. berikut.

Tabel 3.5. Kisi-kisi Variabel Partisipasi Penyusun Perencanaan Anggaran (X_1)

No.	Indikator	Nomor Butir Angket	Jumlah Butir
1.	Penentuan/penetapan jumlah anggaran	1,2,3,4,5,6	6
2.	Penentuan/penetapan program kegiatan	7,8,9,10,11,12	6
3.	Wewenang menentukan anggaran skala prioritas	13, 14, 15,16	4
4.	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyusun anggaran	17,18,19,20,21	5
5.	Menerima informasi anggaran dari bawahan	22,23,24,25,26	5
6.	Kontribusi bawahan dalam penyusunan anggaran	27,28,29,30	4
Jumlah Butir Angket			30

2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Dosen

Instrumen kinerja dosen PTKIN di Provinsi Aceh disusun dengan melihat dan mengukur indikator sesuai definisi operasional kinerja dosen yang jumlah 30 pertanyaan. Adapun indikator dan jumlah butir pertanyaan pada instrumen kinerja dosen dikembangkan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.6. berikut.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Kinerja Dosen (X_2)

No.	Indikator	Nomor Butir Angket	Jumlah Butir
1.	Pemimpin	1,2,3,4	4
2.	Inovator	5,6,7,8	4
3.	Motivator	9,10,11,12	4
4.	Mendidik	13,14,15,16,17,18,19	7
5.	Meneliti	20,21,22	3
6.	Pengabdian Pada Masyarakat	23,24,25,26	4
7.	Membimbing Mahasiswa	27,28,29,30	4
Jumlah Butir Angket			30

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian (kuisisioner) yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen pengumpul data adalah kuesioner (angket) kinerja tim penyusun keuangan. Untuk memperoleh data, peneliti mengelompokkan jenis data yang akan diperoleh sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer digunakan untuk dianalisis dan dideskripsikan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Data ini diperoleh dari hasil kuisisioner dan dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dari responden (dosen) yang bekerja sebagai dosen di PTKIN Provinsi Aceh.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi yang disediakan oleh unit atau lembaga-lembaga yang ada. Data sekunder dengan cara penelitian perpustakaan (*Library Research*), merupakan satu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, meneliti, mencari, menentukan dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan pembahasan teori melalui buku-buku yang menunjang dengan masalah yang diteliti sehingga data ini tidak bias dan saling melengkapi dalam kebutuhan penelitian ini.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Untuk mengembangkan instrumen maka akan disusun dan dikembangkan butir-butir pertanyaan sesuai dengan kisi-kisi yang telah ditetapkan pada tabel instrumen. Untuk setiap pertanyaan instrumen akan disediakan pilihan jawaban 5 option (pilihan) yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk responden yang menjawab “sangat setuju” maka hal yang dipertanyakan terjadi sekitar 81% - 100%. Responden yang menjawab “setuju”

maka hal yang dipertanyakan terjadi sekitar 61% - 80%. Responden yang menjawab “netral” maka hal yang dipertanyakan terjadi sekitar 41% - 60%. Respon yang menjawab tidak “setuju” jika hal yang dipertanyakan terjadi sekitar 21% - 40%. Sedangkan untuk responden yang menjawab “sangat tidak setuju” berarti hal tersebut terjadi sekitar 0% - 20%.

Untuk menjadikan instrumen ini menjadi instrumen pengumpul data yang valid dan reliabel, maka kesemua instrumen dalam penelitian akan diujicoba setelah memperoleh izin pengumpulan data dari perguruan tinggi Islam di lingkungan PTKIN Provinsi Aceh. Setelah diuji validitas dan reliabilitas instrumen, barulah instrumen tersebut akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan persentase dengan mentabulasikan ke dalam bentuk tabel biasa, dan selanjutnya hasil perhitungan dengan persentase akan dideskripsikan dengan menggunakan grafik dan piechart. Analisis statistik deskriptif ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata terhadap respon yang diberikan oleh dosen terhadap perilaku kepemimpinan, komitmen lembaga dan kinerja dosen.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang ke empat, maka dilakukan teknik analisis data melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh hasil penetapan anggaran terhadap kinerja dosen PTKIN di provinsi Aceh. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan uji statistik Regresi Sederhana dengan menggunakan Program SPSS 2,0 dan menggunakan komputer. Hasil pengujian akan dihitung dan diuji berdasar perbandingan nilai sig dari output SPSS. Dimaka, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, dan sebaliknya ditolak.

penelitian dilapangan. Kegiatan penelitian yang digambarkan, dapat saja terjadi lebih dari yang direncanakan. Namun secara garis besar dapat dilaksanakan sesuai tabel yang telah ditampilkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Respon Dosen Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran di PTKIN Aceh

Untuk menganalisis respon dosen terhadap partisipasi para penyusun anggaran di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, dilakukan dengan mendeskripsikan kategori yang diperoleh pada hasil analisis sederhana terhadap butir pertanyaan yang terdapat dalam angket. Skor rata-rata yang diperoleh pada setiap pertanyaan (item) dan skor rata-rata pada setiap indikator akan ditentukan dalam kriteria yang berkategori atas (4) empat bagian, yaitu Sangat Baik (dengan skor: 4 s/d 5), Baik (3 s/d 3,9), Cukup Baik (2 s/d 2,9) dan Tidak Baik (1 s/d 1,9).

Berdasarkan penentuan skor dan kategori yang telah ditetapkan, maka hasil analisis akan dilakukan terhadap semua indikator pada angket yang telah didistribusikan kepada responden. Berdasarkan angket atau instrumen yang telah disusun, maka angket tentang respon dosen terhadap partisipasi penyusun anggaran terdiri atas 6 (enam) indikator yang di dalamnya mengandung 26 butir pertanyaan. Adapun enam indikator angket survei respon dosen terhadap partisipasi penyusun anggaran adalah (1) penentuan/penetapan jumlah anggaran; (2) penentuan/penetapan program kegiatan; (3) wewenang penentuan anggaran berbasis prioritas; (4) kesempatan bawahan dalam menyusun anggaran; (5) menerima informasi anggaran dari bawah; dan (6) kontribusi bawahan dalam penganggaran.

Untuk mengetahui hasil deskripsi dari setiap indikator tersebut, apakah berkategori sangat baik, baik, cukup baik, dan tidak baik, disajikan melalui tabel masing-masing indikator sebagai berikut.

a. Penentuan/Penetapan Jumlah Anggaran

Hasil analisis tentang partisipasi penyusun anggaran dalam hal melaksanakan menetapkan anggaran di Fakultas/Lembaga/Unit diperoleh melalui penjarangan respon dosen melalui angket yang terdiri atas 5 (lima) butir pertanyaan. Dimana kelima pertanyaan dimaksud adalah berkaitan dengan keterlibatan penyusun anggaran dalam proses kegiatan menetapkan anggaran di lingkungan PTKIN Aceh. Hasil penjarangan melalui survey angket ditemukan atau direspon oleh dosen dengan skor rata-rata dan kategori yang dideskripsikan pada tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap Penentuan/Penetapan Jumlah Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata/ Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1.	Keikutsertaan Dalam Penetapan Anggaran	888	3,39	Baik	3,33	Baik
2.	Terlibat Dalam Menyetujui Anggaran	843	3,22	Baik		
3.	Ikut membahas di Fakultas	906	3,46	Baik		
4.	Diberi kesempatan Mengajukan Anggaran	896	3,42	Baik		
5.	Pengajuan Anggaran Dengan SK Pimpinan	835	3,19	Baik		

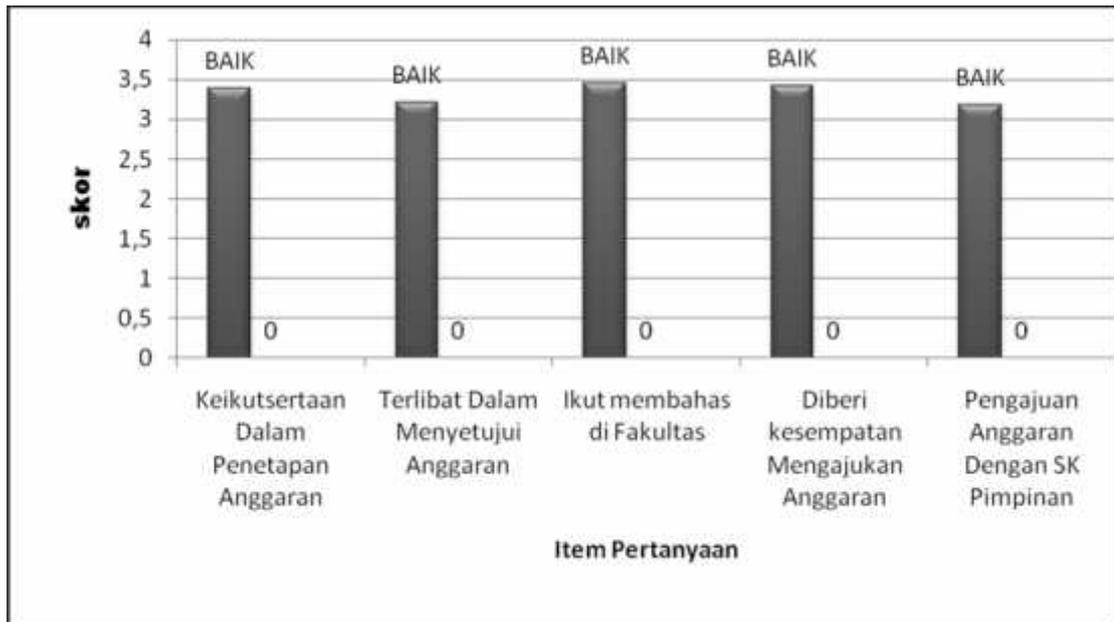
Sumber: *Olahan Data Primer, 2019*

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas memberikan gambaran bahwa kelima item pertanyaan yang terdapat pada indikator penetapan anggaran semua direspon oleh dosen dengan kategori BAIK. Hal ini terlihat dari pertanyaan tentang adanya keikutsertaan penyusun anggaran dalam menetapkan anggaran direspon oleh dengan skor 3,39, atau diberikan dengan kategori **Baik**. Artinya para penyusun anggaran yang dipahami oleh para dosen di lingkungan PTKIN Aceh adalah mereka mulai dari sekretaris prodi, ketua prodi, Kepala Laboratorium, Para Wakil Dekan, Dekan, Kasubbag dan Kepala Tata Usaha Pada Fakultas terlibat secara bersama dalam menetapkan anggaran Fakultas.

Respon Baik dosen terhadap partisipasi penyusun anggaran di setiap Fakultas, Lembaga dan Unit merupakan sebuah penilaian dosen dalam tahun 2019. Respon Baik ini dapat juga disajikan dalam bentuk Grafik sebagai

perbandingan setiap item pertanyaan pada indikator penetapan anggaran. Sehingga tampilan tersebut disajikan dalam Grafik 4.1. berikut:

**GRAFIK PERBANDINGAN SKOR PER ITEM PERTANYAAN
ATAS RESPON DOSEN PADA INDIKATOR PENETAPAN JUMLAH ANGGARAN
TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN ANGGARAN
PTKIN TAHUN 2019**



Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Gambar 4.1. di atas memberikan suatu perbandingan skor rata-rata pada setiap item pertanyaan yang direspon oleh dosen PTKIN Aceh dalam hal penetapan Anggaran terhadap partisipasi tim penyusun anggaran. Berdasarkan Grafik memberikan gambaran bahwa semua item pertanyaan direspon Baik oleh dosen. Perlu diingat bahwa skor tertinggi adalah 5,00. Ini memberikan arti bahwa dosen belum merespon dengan skor tertinggi dan masih tersisa selisih antara skor tertinggi dengan skor yang diresponkan yaitu: $5 - 3,3 = 1,7$.

b. Penentuan/penetapan program kegiatan

Hasil analisis berkaitan dengan penetapan program kegiatan yang berbasis anggaran di jaring dengan respon dosen di lingkungan PTKIN Aceh melalui survey angket. Dimana penjaringan respon pada indikator ini dikonstruksikan melalui 5 (lima) butir pertanyaan. Kelima pertanyaan yang disusun berkenaan dengan hal

penentuan/penetapan program kegiatan, yang hal ini dijadikan sebagai indikator kedua pada variabel partisipasi tim penyusun anggaran di PTKIN Aceh. Indikator dan butir pertanyaan tersebut diberi skor melalui respon dosen yang dijarang melalui angket yang didistribusikan kepada dosen. Hasil pendistribusiang angket akan diperoleh skor setiap butir pertanyaa, yang kemudian ditabulasikan ke dalam tabel sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.1.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap Penentuan/Penetapan Program Kegiatan di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

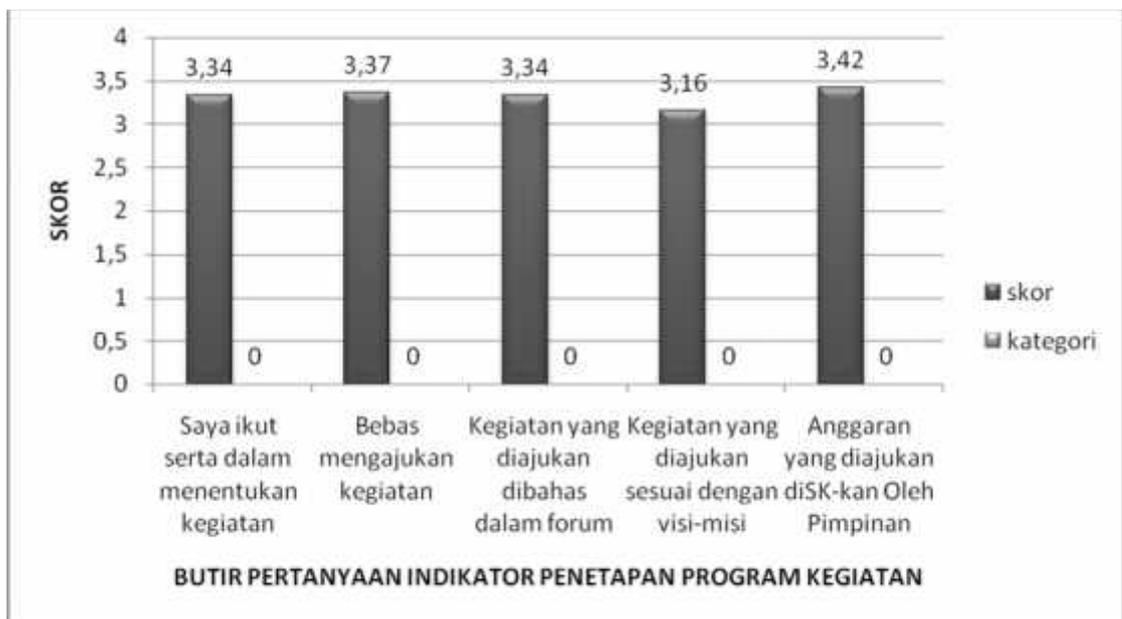
N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata/ Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1	Saya ikut serta dalam menentukan kegiatan	875	3,34	BAIK	3,33	Baik
2	Bebas mengajukan kegiatan	884	3,37	BAIK		
3	Kegiatan yang diajukan dibahas dalam forum	876	3,34	BAIK		
4	Kegiatan yang diajukan sesuai dengan visi-misi	828	3,16	BAIK		
5	Anggaran yang diajukan diSK-kan Oleh Pimpinan	895	3,42	BAIK		

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang didistribusikan melalui angket survet Partisipasi Penyusun Anggaran terhadap indikator penentuan program kegiatan direspon oleh dosen dengan kategori Baik. Hal ini dibuktikan oleh skor setiap pertanyaan dengan skor rata-rata 3,33, yaitu pertanyaan berkaitan keikutsertaan dalam menentukan program kegiatan direspon dengan skor 3,34. Pertanyaan yang berkaitan dengan bebas mengajukan kegiatan direspon dengan skor 3,37, berkaitan dengan adanya pembahasan tentang program yang diajukan direspon dengan 3,34, kemudian pertanyaan yang berkaitan dengan pengajuan kegiatan sesuai visi misi direspon dengan skor 3,16, dan berkenaan dengan kegiatan yang diajukan akan di SK-kan pimpinan diberi skor 3,42.

Tabel 4.2 memberikan gambaran bahwa secara keseluruhan dari pertanyaan indikator penetapan program kegiatan telah direspon secara baik oleh dosen di PTKIN Aceh dengan skor rata-rata yang diberikan adalah 3,33. Pada satu sisi respon dosen pada indikator ini memberikan hasil yang mengembirakan bahwa dosen memandang partisipasi penyusunan anggaran telah berperan secara baik. Apabila ingin dilihat skor tentang indikator ini melalui sajian grafik, akan memberikan padangan perbedaan pada setiap skor pertanyaan. Tampilan tersebut ditunjukkan pada Grafik 4.2. berikut:

**GRAFIK PERBANDINGAN SKOR PER ITEM PERTANYAAN
 ATAS RESPON DOSEN PADA PENETAPAN PROGRAM KEGIATAN
 TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN ANGGARAN PTKIN TAHUN 2019**



Gambar 4.2.: Grafik Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Respon Dosen Terhadap Penetapan Program Kegiatan Pada Partisipasi Penyusunan Anggaran PTKIN Tahun 2019

c. Wewenang Menentukan Anggaran Skala Prioritas

Indikator ke tiga pada variabel partisipasi penyusunan anggaran berdasarkan hasil analisis data, dilakukan dengan cara yang sama, yakni penskoran terhadap

item pertanyaan pada bagian wewenang menentukan anggaran skala prioritas. Dimana pada indikator ini terdiri atas 3 (tiga) butir pertanyaan, yaitu (1) Saya diberikan kewenangan untuk mengajukan anggaran pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; (2) Pengajuan anggaran yang saya ajukan akan dimintai penjelasan dalam pembahasan anggaran pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; dan (3) Saya selalu berusaha memprioritaskan pengajuan anggaran dengan skala prioritas. Masing-masing pertanyaan tersebut direspon dengan skor secara berturut-turut adalah 3.17; 3.77; dan 3.26. Dengan skor ini telah memberikan hasil respon dosen pada kategori Baik. Secara skor rata-rata pada indikator ini telah memberikan hasil pada kategori Baik (Skor Rata-rata = 3,27). Artinya pada bagian indikator ini telah dinilai Baik oleh dosen terhadap tim partisipasi penyusunan anggaran PTKIN di provinsi Aceh.

Hasil analisis pada indikator wewenang menentukan anggaran pada skala prioritas telah direspon dosen di lingkungan PTKIN dengan kategori Baik. Hal ini diperoleh melalui pengambilan nilai rata-rata terhadap tiga pertanyaan yang telah disebutkan sebelumnya. Hasil analisis sederhana dapat disajikan melalui Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap Wewenang Penetapan Anggaran skala Prioritas di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

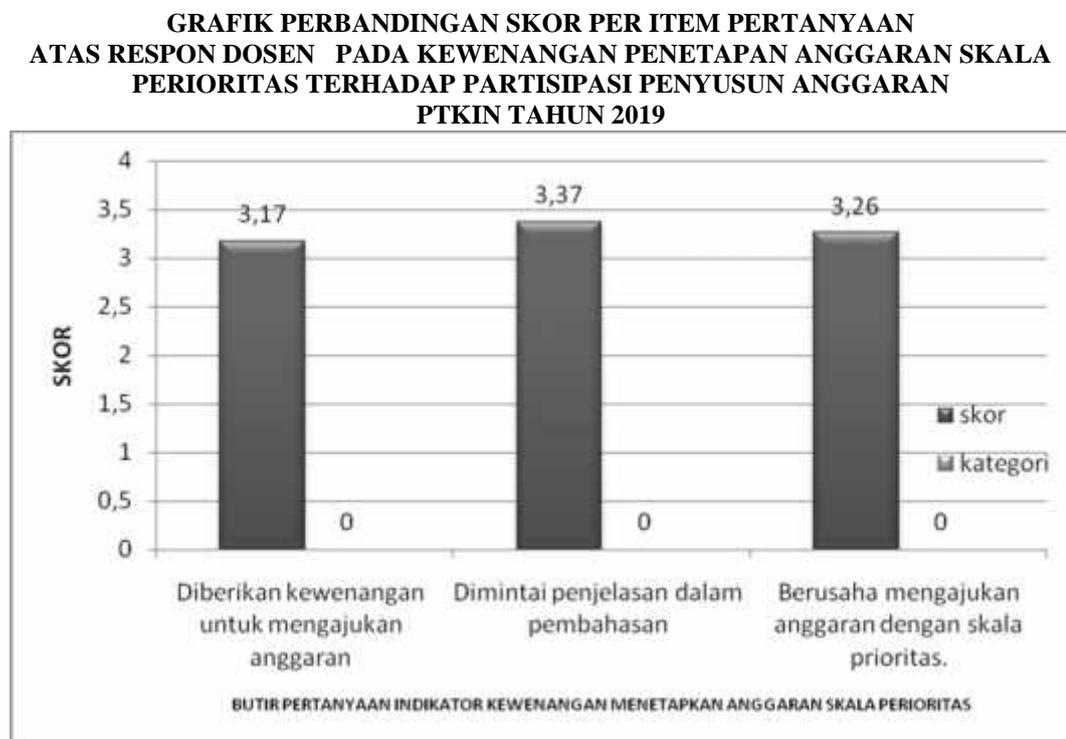
N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata/ Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1.	Diberikan kewenangan untuk mengajukan anggaran	830	3,17	Baik	3,33	Baik
2.	Dimintai penjelasan dalam pembahasan	882	3,37	Baik		
3.	Berusaha mengajukan anggaran dengan skala prioritas.	885	3,26	Baik		

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3. memberikan penjelasan bahwa pada indikator wewenang penetapan dengan skala prioritas telah direspon oleh dosen pada pertanyaan pertama yaitu kewenangan untuk mengajukan anggaran dengan skor 3,17 dan berada pada kategori Baik. Selanjutnya, pertanyaan kedua direspon dosen dengan skor rata-rata 3,37 dengan kategori Baik. Kemudian pada

pertanyaan ketiga dosen telah memberikan respon dengan skor rata-rata 3,26 dan berkategori Baik. Secara umum indikator kewenangan penetapan anggaran skala prioritas telah direspon oleh dosen di lingkungan PTKIN Aceh dengan skor rata-rata 3,33 dan berada pada kategori Baik.

Hasil analisis indikator ketiga ini lebih jelas dapat disajikan juga dalam bentuk Grafik, agar memberikan pemahaman yang lebih mudah dan memberikan kejelasan terhadap perbandingan ketiga pertanyaan. Tampilan grafik untuk mendeskripsikan skor tiap pertanyaan disajikan pada Grafik 4.3. berikut:



Gambar 4.3.: Grafik Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Kewenangan Penetapan Anggaran Skala Prioritas Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran PTKIN Tahun 2019

d. Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Menyusun Anggaran

Indikator keempat yang akan mengkonstruksi variabel partisipasi tim penyusun anggaran adalah *memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Menyusun Anggaran*. Indikator ini menjangkau respon dosen melalui 5 (lima)

pertanyaan yang disusun dalam satu angket survey partisipasi tim penyusun anggaran di lingkungan PTKIN Aceh. Dari 5 pertanyaan yang mengkonstruksi indikator ini adalah (1) selalu diberikan kesempatan untuk mengajukan anggaran sesuai kewenangan saya pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; (2) merasa harus bertanggung jawab disebabkan kewenangan anggaran yang diberikan; (3) Saya dapat mendiskusikan pengajuan anggaran dengan atasan atau bawahan pada Fakultas /Jurusan /Prodi tempat saya bertugas; (4) Saya merasakan adanya kenyamanan dan tanggung jawab dengan sistem penyusunan anggaran yang dilaksanakan pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; dan (5) Saya selalu diberikan kesempatan untuk ikut membahas anggaran dalam rapat pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas.

Dari lima pertanyaan tersebut dosen merespon dengan memberikan skor pada 5 (lima) kategori, yaitu Sangat Baik (skor 4,1 s.d 5), Baik (skor 3,1s.d 4), Cukup Baik (skor 2,1s.d 3), Tidak Baik (skor 1,1 s.d 2) dan Sangat Tidak Baik (Skor 0 s.d 1). Berdasarkan skor yang diberikan, diperoleh hasil analisis dengan skor rata-rata setiap pertanyaan dan skor rata-rata pada indikator. Dari skor rata-rata yang direspon dosen akan ditetapkan berada pada kategori tertentu. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis disajikan pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap Pemberian Kesempatan Kepada Bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

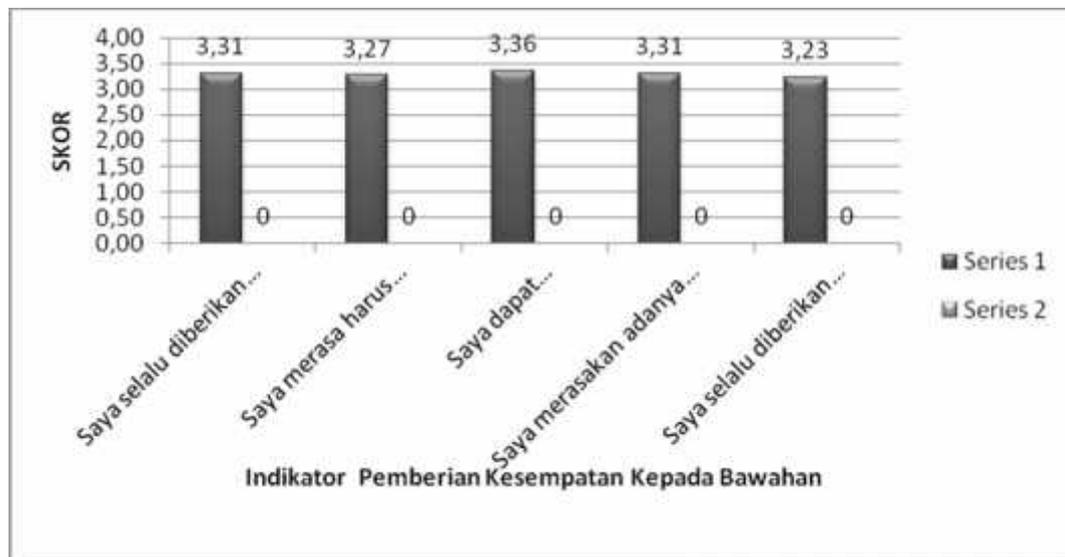
N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1.	Diberikan kesempatan untuk mengajukan anggaran sesuai kewenangan	866	3,31	BAIK	3,29	Baik
2.	Merasa bertanggung jawab karena kewenangan anggaran yang diberikan	857	3,27	BAIK		
3.	Mendiskusikan pengajuan anggaran dengan atasan atau bawahan	881	3,36	BAIK		
4.	Adanya kenyamanan dan tanggung jawab dengan sistem penyusunan anggaran	866	3,31	BAIK		
5.	Diberikan kesempatan untuk ikut membahas anggaran dalam rapat pimpinan	846	3,23	BAIK		

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang didistribusikan melalui angket survey Partisipasi Penyusun Anggaran terhadap indikator Pemberian Kesempatan Kepada Bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019, direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,39 dan berkategori Baik. Hal ini dibuktikan pada butir pertanyaan *Diberikan kesempatan untuk mengajukan anggaran sesuai kewenang* direspon dengan skor 3,31 (Baik), untuk butir pertanyaan: *Merasa bertanggung jawab karena kewenangan anggaran yang diberikan* direspon dengan skor 3,27 (Baik), pada pertanyaan: *Mendiskusikan pengajuan anggaran dengan atasan atau bawahan* direspon dengan skor 3,36 (Baik), pertanyaan keempat tentang: *Adanya kenyamanan dan tanggung jawab dengan sistem penyusunan anggaran* direspon dengan skor 3,31 (Baik) dan untuk pertanyaan: *Diberikan kesempatan untuk ikut membahas anggaran dalam rapat pimpinan* direspon dengan skor 3,23 (Baik).

Tabel 4.4 mendeskripsikan bahwa secara umum dari pertanyaan indikator *Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Menyusun Anggaran* telah direspon secara baik oleh dosen di PTKIN Aceh dengan skor rata-rata yang diberikan adalah 3,29. Untuk perbandingan skor tentang indikator ini dapat ditampilkan melalui sajian grafik, akan memberikan pandangan perbedaan pada setiap skor pertanyaan. Tampilan tersebut ditunjukkan pada Grafik 4.4. berikut:

**GRAFIK PERBANDINGAN SKOR PER ITEM PERTANYAAN
 ATAS RESPON DOSEN INDIKATOR INDIKATOR PEMBERIAN KESEMPATAN
 KEPADA BAWAHAN TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN
 ANGGARAN PTKIN TAHUN 2019**



Gambar 4.4.: Grafik Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Pemberian Kesempatan Kepada Bawahan Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran PTKIN Tahun 2019.

e. Menerima informasi anggaran dari bawahan

Indikator kelima yang akan membentuk variabel partisipasi tim penyusun anggaran adalah *menerima informasi anggaran dari bawahan*. Indikator ini menjangkau respon dosen melalui 4 (empat) pertanyaan yang disusun dalam satu angket survey partisipasi tim penyusun anggaran di lingkungan PTKIN Aceh. Dari 4 (empat) pertanyaan yang menyusun indikator ini yaitu: (1) Saya selalu diminta untuk mengajukan anggaran kepada pimpinan di atas saya pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; (2) Sistem penyusunan anggaran yang dijalankan adalah pengajuan dimulai dari pelaksana anggaran paling bawah; (3) Keberhasilan penyusunan anggaran disebabkan adanya pengajuan anggaran yang dimulai dari tingkat pimpinan paling bawah kepada atasan; dan (4) Saya tidak merasa bersalah jika mengajukan anggaran kepada pimpinan tingkat atas.

Dari empat pertanyaan tersebut dosen merespon dengan memberikan skor pada 4 (empat) kategori, yaitu Sangat Baik (skor 4,1-5), Baik (skor 3,1-4), Cukup

Baik (skor 2,1-3), Tidak Baik (skor 1,1-2) dan Sangat Tidak Baik (Skor 0 – 1). Berdasarkan skor yang diberikan, diperoleh hasil analisis dengan skor rata-rata setiap pertanyaan dan skor rata-rata pada indikator. Dari skor rata-rata yang direspon dosen akan ditetapkan berada pada kategori tertentu. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis disajikan pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.5.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap menerima informasi anggaran dari bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata/ Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1.	Diminta untuk mengajukan anggaran kepada pimpinan.	906	3,46	BAIK	3,36	Baik
2.	Sistem penyusunan anggaran adalah pengajuan dari pelaksana anggaran paling bawah	856	3,27	BAIK		
3.	Penyusunan anggaran dimulai dari tingkat pimpinan paling bawah kepada atasan.	907	3,46	BAIK		
4.	Tidak merasa bersalah jika mengajukan anggaran kepada pimpinan.	855	3,26	BAIK		

Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang didistribusikan melalui angket survey Partisipasi Penyusun Anggaran terhadap indikator Pemberian Kesempatan Kepada Bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019, direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,36 dan berkategori Baik. Hal ini dibuktikan pada butir pertanyaan tentang: *Diminta untuk mengajukan anggaran kepada pimpinan* direspon dengan skor 3,46 (Baik), untuk butir pertanyaan: *Sistem penyusunan anggaran adalah pengajuan dari pelaksana anggaran paling bawah* direspon dengan skor 3,27 (Baik), pada pertanyaan: *Penyusunan anggaran dimulai dari tingkat pimpinan paling bawah kepada atasan.* direspon dengan skor 3,46 (Baik), dan pertanyaan keempat tentang: *Tidak merasa bersalah jika mengajukan anggaran kepada pimpinan* direspon dengan skor 3,26 (Baik).

Tabel 4.5. di atas mendeskripsikan kepada kita bahwa secara umum dari pertanyaan indikator: *menerima informasi anggaran dari bawahan* telah direspon secara baik oleh dosen di PTKIN Aceh dengan skor rata-rata yang diberikan adalah 3,26. Untuk perbandingan skor tentang indikator ini dapat ditampilkan melalui sajian grafik, akan memberikan padangan perbedaan pada setiap skor pertanyaan. Tampilan tersebut ditunjukkan pada Grafik 4.5. berikut:

**GRAFIK PERBANDINGAN SKOR PER ITEM PERTANYAAN
ATAS RESPON DOSEN INDIKATOR MENERIMA INFORMASI ANGGARAN
DARI BAWAHAN DALAM MENYUSUN ANGGARAN TERHADAP PARTISIPASI
PENYUSUN ANGGARAN PTKIN TAHUN 2019**



Gambar 4.5.: Grafik Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Menerima Informasi Dari Bawahan Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran PTKIN Tahun 2019.

f. Kontribusi Bawahan Dalam Menyusun Anggaran

Indikator kelima yang akan membentuk variabel partisipasi tim penyusun anggaran adalah *Kontribusi Bahawah Dalam Menyusun Anggaran*. Indikator ini menjangring respon dosen melalui 4 (empat) pertanyaan yang disusun dalam satu angket survey partisipasi tim penyusun anggaran di lingkungan PTKIN Aceh.

Dari 4 (empat) pertanyaan yang menyusun indikator ini yaitu: (1) Saya selalu bekerja keras untuk menyusun anggaran pada Fakultas/Jurusan/Prodi tempat saya bertugas; (2) Saya selalu puas dengan pekerjaan penyusunan anggaran yang saya laksanakan; (3) Saya selalu bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pengajuan anggaran; dan (4) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan pengajuan anggaran tepat waktu. Dengan cara yang sama sebagaimana pada indikator sebelumnya, dari empat pertanyaan tersebut dosen merespon dengan memberikan skor pada 4 (empat) kategori, yaitu Sangat Baik (skor 4,1-5), Baik (skor 3,1-4), Cukup Baik (skor 2,1-3), Tidak Baik (skor 1,1-2) dan Sangat Tidak Baik (Skor 0 – 1). Berdasarkan skor respon dosen yang diberikan, diperoleh hasil analisis dengan skor rata-rata setiap pertanyaan dan skor rata-rata pada indikator. Dari skor rata-rata yang direspon dosen akan ditetapkan berada pada kategori tertentu. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis disajikan pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.5.: Deskripsi Skor Respon Dosen Terhadap Kontribusi Bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019.

N O	Pertanyaan Angket	Jlh Skor	Rata/ Item	Kategori Per item	Rata/ Indikator	Kategori Indikator
1.	Bekerja keras untuk menyusun anggaran	884	3,37	BAIK	3,36	Baik
2.	Puas dengan pekerjaan penyusunan anggaran yang saya laksanakan	854	3,26	BAIK		
3.	Bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pengajuan anggaran.	881	3,36	BAIK		
4.	Selalu menyelesaikan pekerjaan pengajuan anggaran tepat waktu.	903	3,45	BAIK		

Sumber: Olahan Data Primer, 2019

Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang didistribusikan melalui angket survey Partisipasi Penyusun Anggaran terhadap

indikator Pemberian Kesempatan Kepada Bawahan Dalam Menyusun Anggaran di Lingkungan PTKIN Aceh, Tahun 2019, direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,36 dan berkategori Baik. Hal ini dibuktikan pada butir pertanyaan tentang: *Diminta untuk mengajukan anggaran kepada pimpinan* direspon dengan skor 3,46 (Baik), untuk butir pertanyaan: *Sistem penyusunan anggaran adalah pengajuan dari pelaksana anggaran paling bawah* direspon dengan skor 3,27 (Baik), pada pertanyaan: *Penyusunan anggaran dimulai dari tingkat pimpinan paling bawah kepada atasan.* direspon dengan skor 3,46 (Baik), dan pertanyaan keempat tentang: *Tidak merasa bersalah jika mengajukan anggaran kepada pimpinan* direspon dengan skor 3,26 (Baik).

Tabel 4.5. di atas mendeskripsikan kepada kita bahwa secara umum dari pertanyaan indikator: *menerima informasi anggaran dari bawahan* telah direspon secara baik oleh dosen di PTKIN Aceh dengan skor rata-rata yang diberikan adalah 3,26. Untuk perbandingan skor tentang indikator ini dapat ditampilkan melalui sajian grafik, akan memberikan padangan perbedaan pada setiap skor pertanyaan. Tampilan tersebut ditunjukkan pada Grafik 4.6. berikut:

GRAFIK PERBANDINGAN SKOR PER ITEM PERTANYAAN ATAS RESPON DOSEN INDIKATOR KONTRIBUSI BAWAHAN DALAM MENYUSUN ANGGARAN TERHADAP PARTISIPASI PENYUSUN ANGGARAN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.6.: Grafik Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Kontribusi Bawahan Terhadap Partisipasi Penyusun Anggaran PTKIN Tahun 2019.

Hasil analisis pada setiap indikator telah ditemukan nilai rata-rata dan kategorinya masing-masing. Untuk pemahaman singkat dan simpel dapat dilakukan penggabungan indikator rata-rata menjadi rata-rata variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan hanya melihat rata-rata indikator pada variabel tersebut yang kemudian menjadi rata-rata dan kategori variabel itu sendiri. Dengan cara ini, ditemukan hasil rata-rata dan kategori variabel sebagai mana disajikan pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6.: Rata-rata dan Kategori Variabel Respon Dosen Terhadap Penyusun Anggaran PTKIN Aceh

No	Indikator	Skor rata-rata	Kategori Indikator	Rata-rata variabel	Kategori Variabel
1.	Penentuan/Penetapan Jumlah Anggaran	3,30	Baik	3,33	Baik
2.	Penentuan/penetapan program kegiatan	3,33	Baik		
3.	Wewenang Menentukan Anggaran Skala Prioritas	3,33	Baik		
4.	Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Menyusun Anggaran	3,29	Baik		
5.	Menerima informasi anggaran dari bawahan	3,36	Baik		
6.	Kontribusi Bawahan Dalam Menyusun Anggaran	3,36	Baik		

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas memberikan pengetahuan dan informasi bahwa dosen telah merespon partisipasi tim penyusun anggaran PTKIN tahun 2019 telah bekerja dengan kinerja Baik. Hal ini telah dinilai oleh dosen di lingkungan PTKIN Aceh dengan skor rata-rata 3,33. Artinya, partisipasi tim penyusun anggaran telah dinilai oleh dosen dengan kriteria baik adalah berkaitan dengan: (1) penentuan jumlah anggaran; (2) penentuan program kegiatan; (3) wewenang penentuan prioritas anggaran; (4) kesempatan bawahan untuk menyusun anggaran; (5) informasi anggaran dari bawahan; dan (6) kontribusi bawahan dalam menyusun anggaran. Semua kegiatan yang dilakukan oleh tim penyusun anggaran PTKIN Aceh dianggap oleh dosen sebagai partisipasinya dalam penganggaran PTKIN.

2. Hasil Analisis Terhadap Kinerja Dosen di PTKIN Aceh

Variabel kedua dari instrumen penelitian ini adalah Kinerja Dosen. Dimana variabel ini adalah untuk melakukan survey penjangkaran respon dosen terhadap kinerja yang dipraktekkan selama ini. Instrumen ini adalah angket yang terdiri dari tujuh indikator, yang terdiri dari (1) pemimpin; (2) inovator; (3) motivator; (4) pendidikan dan pengajaran; (5) meneliti; (6) pengabdian pada masyarakat; dan (7) membimbing mahasiswa.

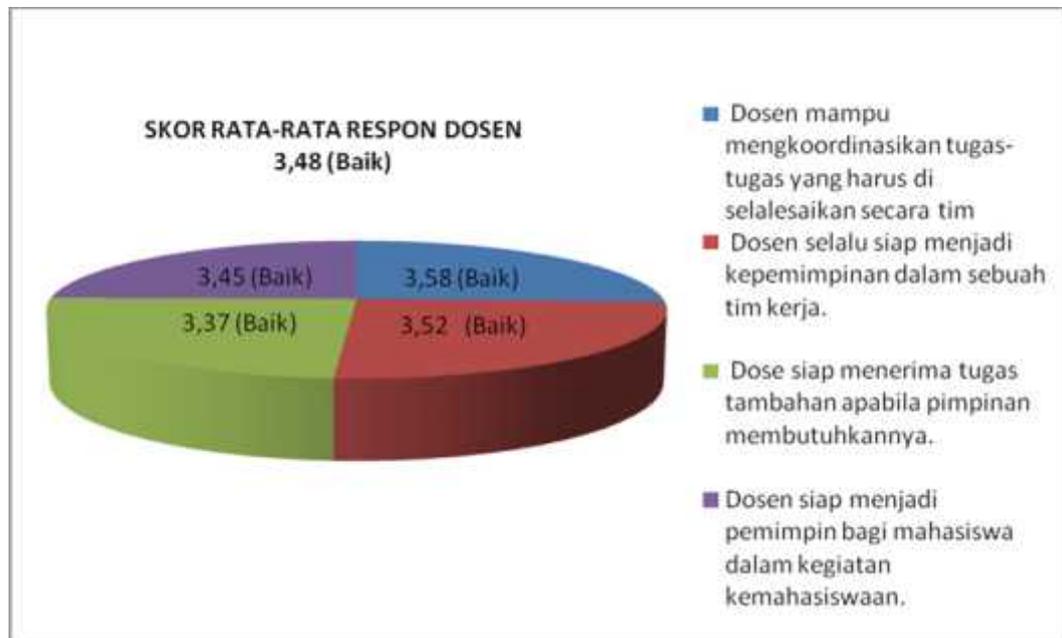
Dari tujuh indikator yang disebut di atas dikonstruksi menjadi instrumen kinerja yang kemudian akan direspon oleh dosen di lingkungan PTKIN Aceh. Respon dosen terhadap kinerjanya akan dijangking melalui pemberian skor sesuai dengan apa yang dialami oleh dosen. Skor yang dijangking melalui angket kinerja akan dianalisis dengan penetapan kriteria yang terdiri dari: (1) sangat baik; (2) baik; (3) cukup baik; (4) tidak baik; dan (5) sangat tidak baik.

Untuk memberikan hasil yang lebih sistematis dan memberikan gambaran perbandingan pada setiap indikator, maka hasil analisis akan di deskripsikan untuk masing-masing indikator. Hasil analisis untuk setiap indikator pada variabel kinerja dosen digambarkan sebagai berikut:

a. Pemimpin

Indikator pertama pada variabel kinerja dosen adalah pemimpin. Dosen dalam variabel ini harus bekerja sebagai pemimpin. Untuk melihat dosen sebagai pimpinan yang sangat baik, tau baik, cukup baik, tidak baik atau bahkan sangat tidak baik. Hasil ini akan diperoleh dari hasil analisis yang direspon dosen di lingkungan PTKIN Aceh. Berdasarkan skor yang direspon dosen berdasarkan penyebaran angket, diperoleh hasil sebagaimana yang disajikan melalui Gambar 4.7. berikut:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.7.: Grafik *Pie* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Pemimpin Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019.

Berdasarkan Gambar 4.7. di atas menunjukkan bahwa terdapat empat pertanyaan yang harus direspon dosen pada Indikator dosen sebagai pemimpin. Empat pertanyaan pada indikator dimaksud adalah: (1) Dosen mampu mengkoordinasikan tugas-tugas yang harus di selesaikan secara tim; (2) Dosen selalu siap menjadi kepemimpinan dalam sebuah tim kerja; (3) Dose siap menerima tugas tambahan apabila pimpinan membutuhkannya; dan (4) Dosen siap menjadi pemimpin bagi mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan.

Gambar 4.7. merupakan hasil analisis data dalam bentuk skor rata-rata yang direspon dosen pada setiap butir pertanyaan dalam indikator dosen sebagai pemimpin. Berdasarkan *Chart Type Pie* di atas menghasilkan bahwa dosen dalam mengkoordinasikan tugas-tugas yang harus diselesaikan secara tim memiliki skor rata-rata 3,58 yang termasuk pada kriteria Baik. Untuk pertanyaan kedua tentang dosen siap menjadi pemimpin dalam sebuah tim kerja memperoleh skor rata-rata 3,52 dengan kategori Baik. Pertanyaan ketiga adalah dosen siap menerima tugas tambahan apabila dibutuhkan lembaga memberikan skor 3,37 dan berada pada

ketegori Baik. Selanjutnya pertanyaan keempat pada indikator dosen sebagai pemimpin adalah menjadi pemimpin dalam kegiatan kemahasiswaan yang direspon dengan skor 3,45 dengan kategori baik.

Hasil analisis keempat pertanyaan pada indikator dosen sebagai pemimpin semuanya berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,48. Ini menunjukkan kinerja dosen sebagai pemimpin masih perlu adanya peningkatan. Pada hal skor teringgi pada kategori ini adalah 5,00. Sehingga masih terdapat selisih skor 1,52 agar dosen bisa mencapai pada kategori sangat baik. Maka berdasarkan hasil analisis ini, dosen perlu meningkan kinerjanya di bidang kepemimpinannya. Banyak hal yang perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan dosen. Seperti upaya pemahaman kinerja bagi dosen dalam praktik kerja. Pemahaman ini bisa saja ditempuh dengan melakukan kegiatan workshop tentang kepemimpinan dosen pada setiap fakultas yang ada di lingkungan PTKIN Aceh.

b. Inovator

Indikator kedua dari pengukuran variabel kinerja dosen adalah inovator. Dosen diharapkan mampu menjadi inovator dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, indikator Inovator menjadi konstruksi kedua dalam penyusunan instrumen kinerja dosen. Butir pertanyaan yang mengkonstruksi indikator motivator adalah: (1) Dosen mampu melahirkan ide-ide baru dalam pengembangan pengetahuan; (2) Dosen berkemampuan menemukan teori-teori baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan; (3) Dosen dapat menunjukkan karya-karya hasil inovasi pengetahuan dan keterampilan di bidangnya; dan (4) Dosen selalu memperbaharui pengembangan perangkat pembelajaran sesuai perkembangan pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap dosen di lingkungan PKIN, diperoleh skor rata-rata dan kategori untuk setiap pertanyaan. Hasil analisis terhadap pertanyaan nomor 1 tentang: kemampuan dosen dalam melahirkan ide-ide baru dalam pengembangan pengetahuan, diperoleh skor rata-rata 3,37 dan termasuk dalam kategori Baik. Untuk pertanyaan kedua tentang: kemampuan dosen dalam menemukan teori-teori baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan memiliki skor 3,43 dengan kategori Baik.

Untuk pertanyaan ketiga tentang Dosen dapat menunjukkan karya-karya hasil inovasi pengetahuan dan keterampilan di bidangnya memiliki skor 3,37 dengan kategori Baik, dan pertanyaan keempat tentang Dosen selalu memperbaharui pengembangan perangkat pembelajaran sesuai perkembangan pengetahuan dan teknologi memperoleh skor 3,13 dengan kategori Baik.

Hasil analisis selanjutnya, secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata pada semua pertanyaan terhadap indikator inovator adalah 3,32 dengan kategori Baik. Untuk melihat perbandingan setiap pertanyaan dapat disajikan melalui gambar 4.8. berikut:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI INOVATOR TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.8.: Grafik *Pie* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Inovator Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019.

Berdasarkan Gambar 4.8. di atas menunjukkan bahwa terdapat empat pertanyaan yang harus direspon dosen pada Indikator dosen sebagai inovator. Hasil analisis keempat pertanyaan pada indikator dosen sebagai inovator semuanya berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,32. Ini menunjukkan kinerja dosen sebagai inovator masih perlu adanya peningkatan. Pada hal skor tertinggi pada kategori ini adalah 5,00. Sehingga masih terdapat selisih skor 1,68 agar dosen bisa mencapai pada kategori sangat baik. Maka berdasarkan hasil

analisis ini, dosen perlu meningkatkan kinerjanya di bidang inovator. Salah satu hal yang perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan dosen adalah melalui inovasi pembelajaran dalam kegiatan perkuliahan dan hasil-hasil riset dosen yang dihasilkan.

c. Motivator

Indikator ketiga pembentuk instrumen pada variabel kinerja dosen adalah motivator. Dosen harus menjadi orang yang mampu memotivasi kerja dirinya, orang lain dan mahasiswa. Oleh karena itu, indikator motivator merupakan hal yang sangat patut dikaji dalam hal kinerja dosen. Dalam penelitian ini pertanyaan yang menyusun indikator motivator terdiri dari: (1) Dosen selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa tentang menumbuhkan minat belajar; (2) Dosen selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa tentang cara menyelesaikan kuliah dengan cepat; (3) Dosen selalu memberikan motivasi agar mahasiswa mampu menyelesaikan tugas belajar dengan baik; dan (4) Dosen selalu memberikan contoh motivasi kepada mahasiswa melalui prestasi dosen yang telah capai.

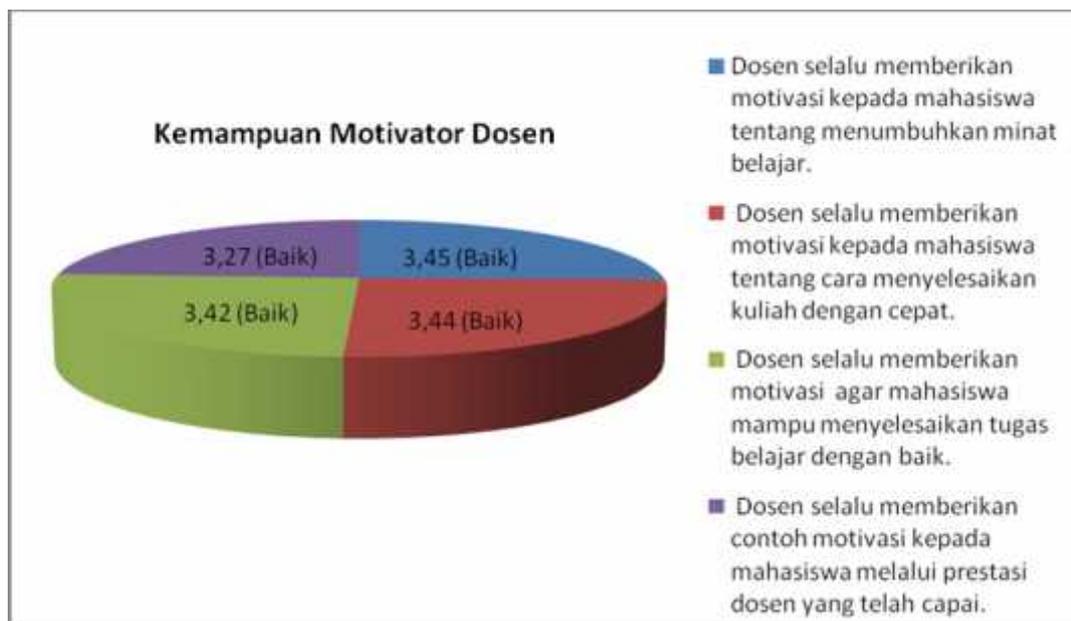
Untuk mengukur indikator motivator, maka empat pertanyaan tersebut di susun dalam satu angket kinerja dosen dan dilakukan penyebaran kepada dosen di lingkungan PTKIN Aceh. Berdasarkan skor dari jawaban dosen dijadikan sebagai data untuk dianalisis dengan penskoran rata-rata dan penentuan kriteria yaitu: Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, tidak Baik dan sangat tidak baik.

Hasil analisis data memberikan gambaran bahwa skor rata-rata untuk pertanyaan tentang: *Dosen selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa tentang menumbuhkan minat belajar* diperoleh skor rata-rata 3,45 dan ini dapat ditetapkan pada kriteria Baik. Untuk pertanyaan kedua tentang: *Dosen selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa tentang cara menyelesaikan kuliah dengan cepat* memperoleh skor rata-rata 3,44 dan skor tersebut ditetapkan pada kriteria baik. Pertanyaan ketiga tentang: *Dosen selalu memberikan motivasi agar mahasiswa mampu menyelesaikan tugas belajar dengan baik;* diperoleh skor rata-rata 3,42 dan ini dapat ditetapkan pada kriteria baik. Sedangkan pertanyaan keempat tentang: *Dosen selalu memberikan contoh motivasi kepada mahasiswa melalui prestasi dosen yang telah capai* diperoleh skor rata-rata 3,27.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa indikator inovator dosen dalam melaksanakan tugasnya diperoleh skor rata-rata 3,39 dan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen secara umum pada indikator inovator adalah baik dan ini ditetapkan krn

skor rata-rata adalah 3,39. Secara lebih jelas dalam membandingkan terhadap empat pertanyaan dalam indikator inovator dapat disajikan dalam gambar 4.9. berikut:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI MOTIVATOR TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.9.: Grafik *Pie Chart* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Motivator Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019.

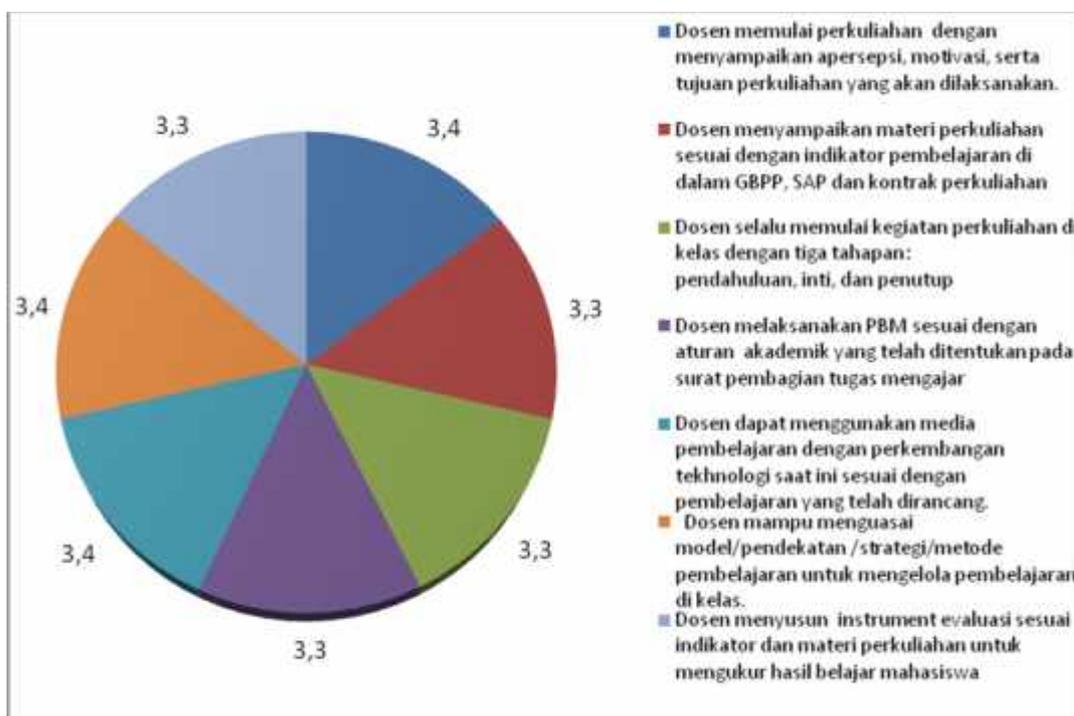
Berdasarkan *Pie Chart* di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan motivator terhadap kinerja dosen masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan skor rata-rata indikator motivator masih terdapat skor selisih 1,61 untuk mencapai kategori sangat baik. Dengan demikian dosen perlu kerja keras atau melakukan kegiatan yang berkaitan meningkatkan motivator. Hal ini juga dapat diupayakan oleh fakultas dengan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan motivator dosen.

d. Mendidik

Indikator keempat yang menyusun instrumen variabel kinerja dosen adalah mendidik. Salah satu tanggungjawab utama dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi adalah mendidik. Indikator ini dibentuk oleh 7 (tujuh) pertanyaan, yaitu: (1) Dosen memulai perkuliahan dengan menyampaikan apersepsi, motivasi, serta tujuan perkuliahan yang akan dilaksanakan; (2) Dosen menyampaikan materi perkuliahan sesuai dengan indikator pembelajaran di dalam GBPP, SAP dan kontrak perkuliahan; (3) Dosen selalu memulai kegiatan perkuliahan di kelas dengan tiga tahapan: pendahuluan, inti, dan

penutup; (4) Dosen melaksanakan PBM sesuai dengan aturan akademik yang telah ditentukan pada surat pembagian tugas mengajar; (5) Dosen dapat menggunakan media pembelajaran dengan perkembangan teknologi saat ini sesuai dengan pembelajaran yang telah dirancang; (6) Dosen mampu menguasai model/pendekatan /strategi/metode pembelajaran untuk mengelola pembelajaran di kelas; dan (7) Dosen menyusun instrument evaluasi sesuai indikator dan materi perkuliahan untuk mengukur hasil belajar mahasiswa. Hasil analisis data terhadap indikator mendidik pada semua pertanyaan penyusunnya dapat dijelaskan melalui chart type pie pada gambar 4.10 berikut:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI PENDIDIK TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.10.: Grafik *Pie Chart* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Mendidik Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019.

Berdasarkan *Pie Chart* di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mendidik terhadap kinerja dosen masih sangat perlu untuk ditingkatkan. Berdasarkan skor rata-rata indikator mendidik masih terdapat skor selisih yang tinggi hingga skor 1,6 untuk mencapai kategori sangat baik. Dengan demikian dosen perlu kerja keras atau melakukan kegiatan yang berkaitan dalam meningkatkan proses pendidikan. Hal ini juga dapat

diupayakan oleh fakultas dengan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan proses pendidikan bagi dosen.

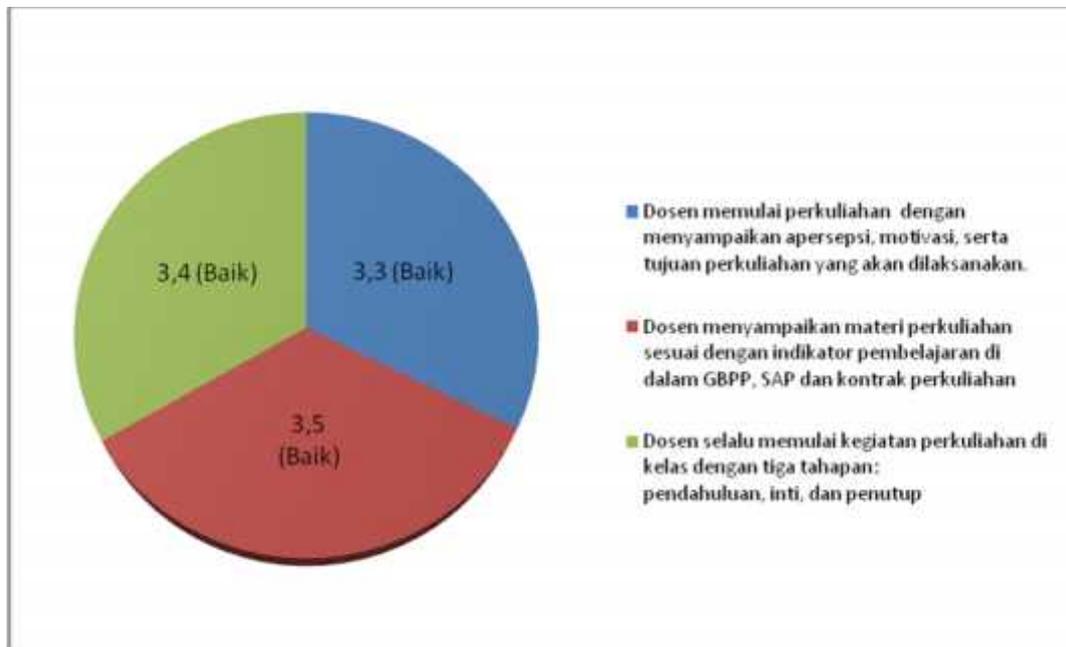
e. Meneliti

Meneliti merupakan indikator pembangun instrumen variabel kinerja dosen. Meneliti merupakan salah satu kegiatan pokok dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi. Maka pada instrumen variabel kinerja dosen menjadi indikator yang patut diperhitungkan dalam penelitian ini. Indikator meneliti dalam instrumen kinerja dibentuk oleh tiga pertanyaan, yaitu: (1) Dosen mempublikasi laporan hasil penelitian melalui jurnal internal dan perguruan tinggi lain; (2) Dosen siap berpartisipasi dan berkompetisi dalam penelitian-penelitian hibbah kementerian agama RI di tingkat nasional dan internasional; dan (3) Dosen selalu siap menjadi mitra kerja dengan perguruan tinggi lainnya di bidang penelitian.

Ketiga pertanyaan pada indikator meneliti dilakukan penjarangan respon dosen dengan cara menyebarkan angket kepada dosen-dosen PTKIN di Aceh. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa pertanyaan tentang: Dosen mempublikasi laporan hasil penelitian melalui jurnal internal dan perguruan tinggi lain memperoleh skor rata-rata 3,3 dan ditetapkan sebagai kriteria Baik. Untuk pertanyaan kedua tentang: Dosen siap berpartisipasi dan berkompetisi dalam penelitian-penelitian hibbah kementerian agama RI di tingkat nasional dan internasional direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,5 dan masih pada kriteria Baik. Selanjutnya untuk pertanyaan tentang: Dosen selalu siap menjadi mitra kerja dengan perguruan tinggi lainnya di bidang penelitian direspon dengan skor rata-rata 3,5 dan berada pada kategori Baik.

Untuk dapat melihat secara perbandingan dari ketiga pertanyaan pada indikator meneliti dapat disajikan melalui *Pie Chart* pada Gambar 4.11. berikut ini:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI PENELITI TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.11.: Grafik *Pie Chart* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Dosen Sebagai Peneliti Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019.

Pie Chart pada Gambar 4.11. di atas, memberikan gambaran bahwa kemampuan dosen dalam melakukan penelitian pada variabel kinerja dosen masih perlu upaya-upaya dalam meningkatkan kegiatan penelitian. Berdasarkan skor rata-rata indikator penelitian dosen masih terlihat adanya selisih skor yang tinggi hingga skor 1,5 agar sampai pada kategori sangat baik. Dengan demikian dosen perlu menyadari atau melakukan kegiatan yang mampu meningkatkan kegiatan penelitian. Hal yang dapat diupayakan melalui kegiatan fakultas adalah memperbanyak jumlah penelitian kepada dosen, agar memperoleh kesempatan yang memadai per semester dalam kegiatan penelitian.

f. Pengabdian Kepada Masyarakat

Indikator keenam yang sebagai konstruk dari variabel kinerja dosen adalah Pengabdian Kepada Masyarakat. Indikator ini juga tugas tridarma perguruan tinggi yang harus dilaksanakan dosen sehari-hari. Untuk mengkaji indikator ini disusun atas 4 (empat) pertanyaan yang berkaitan langsung dengan pengabdian dosen. Empat pertanyaan yang dimaksud yaitu: (1) Melaksanakan pembinaan masyarakat melalui wadah ORMAS

tertentu dan menduduki jabatan tertentu di lembaga pendidikan, pemerintah dan swasta; (2) Dosen menjadi ketua/sekretaris/anggota dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan; (3) Dosen menerapkan hasil-hasil temuan akademik kepada masyarakat; dan (4) Dosen pernah menjadi pemateri pada lembaga lain.

Keempat pertanyaan pada indikator pengabdian dosen pada masyarakat di minta kesedian dosen untuk memberi skor mulai dari skor 1 sampai dengan 5. Dimana skor 1 akan menunjukkan sangat tidak baik, skor 2 tidak baik, skor 3 cukup baik, skor 4 baik, dan skor 5 adalah sangat baik. Skor ini diberikan oleh dosen sebagai hasil respon dosen terhadap indikator pengabdian masyarakat pada variabel kinerja dosen di PTKIN Aceh. Hasil analisis data diperoleh skor respon dosen sebagaimana yang disajikan melalui *Pie Chart* pada Gambar 4.12. berikut ini:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI TUGAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT TERHADAP KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.12.: Grafik *Pie Chart* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Dosen Sebagai Pengabdian Masyarakat Terhadap Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.12., memberikan gambaran bahwa tugas dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat pada variabel kinerja dosen, perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kegiatan pengabdian. Berdasarkan skor rata-rata indikator penelitian dosen masih terlihat adanya selisih skor yang tinggi hingga skor 1,5

agar sampai pada kategori sangat baik. Dengan demikian dosen perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kegiatan pengabdianya kepada masyarakat. Dosen harus mampu meningkatkan pengabdianya seperti pembinaan ormas-ormas dimasyarakat, atau menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi pemerintah dan swasta. Kemudian perlu adanya peningkatan temuan-temuan hasil akademik untuk diterapkan di tengah-tengah masyarakat, dan dosen perlu melakukan peningkatan kemampuan atau kegiatan pemberian materi atau menjadi narasumber pada kegiatan yang dibutuhkan masyarakat.

g. Membimbing Mahasiswa

Indikator membimbing mahasiswa terdiri atas 4 (empat) pertanyaan sebagai pembentuk variabel kinerja dosen. Keempat pertanyaan terdiri dari; (1) Dosen melaksanakan proses bimbingan proposal/skripsi terhadap mahasiswa; (2) Dosen menjadi supervisor pada kegiatan KKN, KPL, dan PPL setiap semester yang ditugaskan; (3) Dosen siap mengarahkan dan memberikan bimbingan pada saat pengisian KRS mahasiswa; dan (4) Dosen selalu siap membantu dan mengarahkan mahasiswa, jika menghadapi persoalan atau hambatan dalam menyelesaikan kuliah.

Dengan cara yang sama seperti pada indikator pengabdian paa masyarakat, keempat pertanyaan pada indikator ini di minta kesedian dosen untuk memberi skor yang memiliki rentang mulai dari skor 1 sampai dengan 5. Dimana skor 1 akan menunjukkan sangat tidak baik, skor 2 tidak baik, skor 3 cukup baik, skor 4 baik, dan skor 5 adalah sangat baik. Skor ini diberikan oleh dosen sebagai hasil respon dosen terhadap indikator pengabdian masyarakat pada variabel kinerja dosen di PTKIN Aceh melalui angket survey yang telah disebar. Hasil analisis data diperoleh skor respon dosen sebagaimana yang disajikan melalui *Pie Chart* pada Gambar 4.13. berikut ini:

PIE CHART PERBANDINGAN SKOR PER ITEM INDIKATOR DOSEN SEBAGAI PEMBIMBING MAHASISWA PADA VARIABEL KINERJA DOSEN PTKIN TAHUN 2019



Gambar 4.13.: Grafik *Pie Chart* Perbandingan Skor Per Item Pertanyaan Atas Indikator Dosen Sebagai Pembimbing Mahasiswa Pada Variabel Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun 2019

Gambar 4.13., menunjukkan bahwa tugas dosen dalam melakukan bimbingan kepada mahasiswa pada variabel kinerja dosen, perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kegiatan bimbingan. Berdasarkan skor rata-rata indikator penelitian dosen masih terlihat adanya selisih skor yang tinggi hingga skor 1,5 agar sampai pada kategori sangat baik. Dengan demikian dosen perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kegiatan bimbingan kepada mahasiswa. Dosen harus mampu meningkatkan bimbingan seperti proses bimbingan proposal dan skripsi, meningkatkan bimbingan pada kegiatan PPL dan KPM, meningkatkan bimbingan pada masa pengisian KRS, dan mengarahkan mahasiswa agar dapat menyelesaikan studinya tepat waktu.

Untuk melihat lebih mudah memahami dan menyimpulkan tentang variabel kinerja dosen PTKIN yang dicoba dihubungkan dengan partisipasi tim penyusun

anggaran PTKIN pada tahun anggaran 2019 dapat ditempuh dengan menggabungkan nilai rata-rata semua indikator yang terbangun menjadi variabel kinerja dosen. Langkah pemahaman ini telah dilakukan analisis melalui tabel rata-rata variabel dan kategori variabel kinerja dosen sebagaimana disajikan pada tabel 4.7. berikut:

Tabel 4.7. Skor Rata-Rata dan Kategori Variabel Kinerja Dosen PTKIN Aceh Tahun

No	Indikator	Skor rata-rata	Kategori Indikator	Rata-rata variabel	Kategori Variabel
1.	Dosen Sebagai Pemimpin	3,48	Baik	3.41	Baik
2.	Dosen Sebagai Inovator	3,32	Baik		
3.	Dosen Sebagai Motivator	3,40	Baik		
4.	Dosen Sebagai Pendidik	3,34	Baik		
5.	Dosen Sebagai Peneliti	3,40	Baik		
6.	Pengabdian Dosen Kepada Masyarakat	3,4	Baik		
7.	Dosen Membimbing mahasiswa	3,56	Baik		

Anggaran 2019.

Berdasarkan tabel 4.7. di atas dapat dipahami dengan singkat dan jelas bahwa kinerja dosen PTKIN Aceh Tahun anggaran 2019 di nilai oleh dosen sendiri dengan skor rata-rata 3,33, yang kemudian dapat dikategorikan Baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tahun 2019 telah melakukan tugas dengan baik. Tugas yang dimaksud adalah: (1) tugas dosen sebagai pemimpin; (2) dosen sebagai inovator; (3) dosen sebagai motivator; (4) dosen sebagai pendidik; (5) dosen sebagai peneliti; (6) pengabdian dosen kepada masyarakat; dan (7) dosen sebagai pembimbing mahasiswa.

Tujuh indikator sebagai pembentuk variabel kinerja dosen telah dinilai oleh mereka sendiri dalam tahun 2019 adalah baik. Bukti ini telah dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam upaya peningkatan kinerja dosen pada tahun berikutnya. Namun, apakah ada kaitannya bahwa jika partisipasi penyusun anggaran lebih baik, akan berpeluang besar kinerja dosen juga akan membaik.

Dalam penelitian ini, mencoba melihat apakah terdapat pengaruh variabel partisipasi penyusun anggaran terhadap kinerja dosen PTKIN Aceh. Jawabannya adalah tidak terdapat hubungan antara keduanya. Hal ini berkemungkinan bahwa dosen tidak merasa berpengaruh kepada dirinya tentang partisipasi penyusun

anggaran, melainkan lebih berkemungkinan apabila anggaran yang mereka manfaatkan lebih besar. Mungkin dosen tidak melihat prosesnya, tetapi lebih melihat pada besaran anggaran yang telah ditetapkan. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusun anggaran terhadap kinerja dosen, dapat dilihat pada bagian analisis inferensial berikut.

C. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Pada bagian ini, dijelaskan tentang uji kesesuaian statistik yang digunakan dan persyaratan statistik yang harus dilalui untuk memperoleh pengujian statistik yang signifikan. Uji yang akan dilakukan pada bagian ini adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen. Dimana uji ini dilakukan untuk memperoleh instrumen yang valid dan dapat diandalkan dalam kegiatan pengumpulan data penelitian. Selain itu juga dilakukan uji persyaratan statistik yang diharuskan dan sesuai dengan pengujian hipotesis yang akan dilaksanakan. Setelah persyaratan uji statistik dilakukan, barulah pengujian hipotesis akan diuji untuk diperoleh satu jawaban penelitian yang telah dirumuskan. Untuk lebih jelasnya, bagian ini akan dibahas setiap uji statistik yang digunakan.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh instrumen yang akurat dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data dengan baik, maka instrumen yang tersusun atas dua variabel penelitian yaitu Partisipasi Penyusun perencanaan Anggaran (X_1), Kepemimpinan dan Kinerja Dosen (X_2), maka akan disusun dan dikembangkan butir-butir pertanyaan yang sesuai kisi-kisi yang telah dirancang sebelumnya seperti pada tabel kisi-kisi instrumen masing-masing variabel. Setiap pertanyaan pada masing-masing variabel akan disediakan pilihan jawaban 5 option atau pilihan yaitu sangat lemah, lemah, cukup kuat, Kuat, dan sangat kuat. Untuk responden yang menjawab “sangat kuat” maka dapat dikonversikan sekitar 81% - 100%. Responden yang menjawab “Kuat” maka dikonversikan sekitar 61% - 80%. Responden yang menjawab “cukup kuat” maka dikonversikan sekitar 41% - 60%. Respon yang menjawab tidak “Lemah” maka dikonversikan sekitar 21% - 40%. Sedang untuk responden yang menjawab “sangat lemah” berarti dapat dikonversikan sekitar 0% - 20%.

Hasil instrumen akan disusun dengan jumlah 30 butir pertanyaan untuk instrumen partisipasi tim penyusun perencanaan anggaran (X₁), dan 30 pertanyaan untuk instrumen kinerja dosen (X₅). Sehingga jumlah butir pertanyaan pada kuisisioner instrumen menjadi 60 butir pertanyaan. Untuk menjadikan kedua instrumen ini menjadi instrumen pengumpul data yang valid dan reliabel, maka dianalisis uji coba instrumen setelah memperoleh data responden atau dosen dari kelima PTKIN di Provinsi Aceh. Hasil analisis ujicoba instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* sebagaimana yang dituliskan Siregar, S (2013:77) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara X dan Y
- x = Skor tiap item
- y = Skor total tiap item
- n = Jumlah responden

Selanjutnya setiap butir pertanyaan pada instrumen akan diuji reliabilitas sebagai butir-butir pertanyaan yang handal dan konsisten terhadap data yang dikumpulkan. Sehingga reliabilitas instrumen dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* sebagaimana yang diterapkan oleh Siregar, S. (2013:77) dengan rumus:

$$r_k = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

- r_k = reliabilitas instrumen
- k = jumlah item
- $\sum St^2$ = jumlah varians yang valid
- St^2 = varians total

Teknik analisis validasi instrumen dengan menggunakan metode Croncbach yang juga pernah dikutip oleh Usman & Ali Akbar Thoha mengemukakan bahwa teknik ini cocok untuk data yang bersifat dikotomi dan

nondikotomi, serta dapat digunakan pada data yang berasal dari kuesioner. Berdasar hasil uji coba validitas instrumen pada variabel **Partisipasi Penyusun Anggaran**, dengan 30 butir pertanyaan, gugur 4 butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 4, 8, 15, dan 23. Jumlah butir pertanyaan yang terpakai dalam angket ini sebanyak 26 butir pertanyaan. Sedangkan pada angket variabel **Kinerja Dosen** yang terdiri dari 30 butir pertanyaan, diperoleh semua pertanyaan valid dan semua dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data. Dengan demikian jumlah butir pertanyaan digunakan dalam penelitian ini 56 butir pertanyaan. Hasil uji coba reliabilitas instrumen penelitian ini terangkum dalam Tabel 3.10 berikut.

Tabel 3.10: Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Instrumen Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Partisipasi Penyusun Anggaran (X_1)	0,852
2.	Kinerja Dosen (X_5)	0,920

Tabel 4.6. di atas membuktikan bahwa variabel Partisipasi Penyusun Anggaran (X_1) diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,852. Sementara suatu instrumen dapat disimpulkan reliabel apabila hasil perhitungan memperoleh nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Partisipasi penyusun Anggaran adalah reliabel. Demikian juga untuk instrumen variabel Kinerja Dosen yang berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai reliabilitas 0,920. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel adalah reliabel.

5. Uji Persyaratan Analisis Statistik

Uji persyaratan analisis statistik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji pokok yang harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Uji persyaratan juga sangat bergantung pada uji statistik atau formulasi statistik yang digunakan. Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji Regresi Sederhana. Karena hanya terdapat satu variabel (Faktor) yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini hanya menguji apakah variabel partisipasi penyusun anggaran berpengaruh terhadap kinerja dosen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji Regresi Sederhana yang

mengsyaratkan data berdistribusi normal dan linear. Untuk melihat hasil analisis kedua persyaratan ini dibahas pada masing-masing point berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 2.0 melalui komputer. Berdasarkan perhitungan dari 262 sampel (responden) diperoleh hasil sebagaimana di tunjukkan pada Tabel 3.11.

Tabel 4.11: Rangkuman Hasil Uji Normalitas Menggunakan Program SPSS.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Partisipasi	,052	262	,080	,990	262	,077
Kinerja	,035	262	,200 [*]	,991	262	,098

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari Tabel 3.11. di atas diperoleh nilai sig dari Variabel Partisipasi Penyusun Anggaran adalah 0,077 dan untuk variabel Kinerja Dosen 0,098. Berdasarkan kriteria pengujian yang telah dibahas pada Bab III sebelumnya bahwa apabila nilai sig > 0,050 maka data dikatakan berdistribusi normal dan jika sebaliknya dinyatakan tidak normal. Maka dengan kriteria pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu Partisipasi penyusun anggaran dan Kinerja dosen adalah keduanya berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji persyaratan kedua yang harus dilakukan dalam pengujian hipotesis Regresi Sederhana adalah Uji Linearitas. Dimana data dari kedua variabel yang diuji harus linear. Hasil pengumpulan data penelitian dari 262 responden atau dosen PTKIN provinsi Aceh yang dijadikan sebagai sampel dan hasil perhitungan uji linearitas dengan menggunakan program SPSS 2.0 dapat ditunjukkan sebagaimana Tabel 4.12. sebagai berikut:

Tabel 4.12: Rangkuman Hasil Uji Linearitas Menggunakan Program SPSS.

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PART	Between Groups	(Combined)	25376,941	67	378,760	,981	,524
		Linearity	1149,283	1	1149,283	2,978	,086
		Deviation from Linearity	24227,658	66	367,086	,951	,585
	Within Groups		74873,838	194	385,948		
Total			100250,779	261			

Untuk menarik kesimpulan dari hasil perhitungan tabel 4.12 di atas, apakah data dari 262 responden linear atau sebaliknya, maka harus disesuaikan dengan kriteria statistik yang telah dijanjikan, yaitu jika nilai sig hasil perhitungan SPSS $> 0,05$ maka data dari dua variabel disimpulkan Linear dan demikian sebaliknya jika nilai sig hasil perhitungan SPSS $< 0,05$ disimpulkan sebagai data dari kedua variabel tidak Linear.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan tabel 4.12 memberikan nilai sig pada baris Deviation from Linearity adalah 0,585, dan nilai ini $>$ dari nilai 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel partisipasi penyusun anggaran memiliki sifat yang linear terhadap variabel kinerja dosen. Oleh karena itu, persyaratan untuk dilanjutkan pada perhitungan regresi liner telah terpenuhi.

c. Uji Hipotesis Penelitian

Pada bagian ini merupakan bagian perhitungan dalam rangka menguji dan membuktikan secara kuantitatif apakah partisipasi penyusun anggaran memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen. Berpengaruh atau tidaknya partisipasi penyusun anggaran terhadap kinerja dosen akan dibukti secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi sederhana. Dimana regresi sederhana digunakan dengan alasan bahwa hanya terdapat satu prediktor dalam hal mempengaruhi kinerja dosen.

Uji regresi sederhana yang diaplikasikan dalam pengujian hipotesis adalah menggunakan program SPSS 2.0 berbantuan komputer. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh satu tabel anova yang merupakan out put hasil yang berfungsi

untuk menerjemahkan hasil sesuai kriteria pengujian yang telah ditentukan. Kriteria yang dimaksud adalah jika nilai sig < 0,05 maka disimpulkan variabel X (Partisipasi Penyusun Anggaran) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Dosen). Apabila sebaliknya yaitu nilai sig > 0,05 maka disimpulkan X tidak berpengaruh terhadap Y. Untuk melihat berpengaruh atau tidaknya partisipasi penyusun anggaran terhadap kinerja dosen akan dibaca kriteria dari hasil perhitungan tabel 4.13. berikut:

Tabel 4.12: Rangkuman ANOVA Hasil Uji Regresi Menggunakan dengan Program SPSS.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149,283	1	1149,283	3,015	,084 ^b
	Residual	99101,496	260	381,160		
	Total	100250,779	261			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PART

Berdasarkan tabel 4.13 di atas memberikan nilai sig sebesar 0,084. Nilai ini adalah lebih besar dari nilai 0,05. Karena nilai 0,084 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X tidak memberikan berpengaruh terhadap variabel Y. Artinya bahwa Partisipasi penyusun anggaran tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar apapun partisipasi penyusun anggaran yang ditunjukkan dalam bekerja tidak akan mempengaruhi kepada kinerja dosen yang dihasilkan di IAIN Langsa. Tetapi memiliki kemungkinan kinerja dosen akan berpengaruh jika penetapan jumlah anggaran lebih besar. Dosen tidak melihat pada proses penetapan, melainkan hasil akhir besarnya jumlah anggaran yang ditetapkan. Penetapan anggaran yang lebih besar berkemungkinan berpengaruh kepada kinerja dosen. Tetapi hal ini tidak dikaji dalam pokok penelitian ini. Oleh karena itu menjadi tugas peneliti selanjutnya untuk mengkaji langsung pengaruh besarnya anggaran terhadap kinerja dosen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Respon dosen terhadap Variabel Partisipasi Penyusun Anggaran terdiri atas enam indikator, yaitu (1) penentuan/penetapan jumlah anggaran, telah dilaksanakan dengan kriteria Baik dengan respon dosen secara umum diberikan dengan skor rata-rata 3,33; (2) penentuan/penetapan program kegiatan, juga telah dilaksanakan dengan Baik, dan hal ini dibuktikan oleh respon dosen dengan skor rata-rata 3,33; (3) wewenang penentuan anggaran berbasis prioritas, telah dapat dilaksanakan dengan Baik juga, dan dibuktikan dengan respon dosen pada skor rata-rata 3,27; (4) kesempatan bawahan dalam menyusun anggaran, telah berjalan dan dipraktikkan dengan Baik. Menurut dosen proses dapat direspon dengan skor rata-rata 3,29; (5) menerima informasi anggaran dari bawah, telah berjalan dengan proses yang Baik dan hal ini direspon oleh dosen pada skor rata-rata 3,36; dan (6) kontribusi bawahan dalam penganggaran, telah dilaksanakan dengan Baik dan direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,36. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel partisipasi penyusun anggaran pada tahun 2019 telah berjalan dengan baik dan hal ini dibuktikan dengan respon dosen secara umum dengan skor rata-rata 3,32.
2. Respon terhadap Kinerja Dosen di lingkungan PTKIN Aceh terdiri atas tujuh indikator, yaitu (1) pemimpin. Indikator ini telah dapat diimplementasikan oleh dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi dengan Baik dan dibuktikan oleh respon dengan dengan skor rata-rata 3,48; (2) inovator. Dimana dosen telah menjadi Inovator yang Baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan hal ini direspon oleh dosen dengan skor rata-rata 3,32; (3) motivator. Indikator ini telah dapat dilaksanakan oleh dosen dengan Baik dan dosen memberikan respon dengan skor rata-rata 3,39; (4) Untuk indikator

pendidikan dan pengajaran dapat dilaksanakan dengan Baik juga dan telah direspon oleh dengan dengan skor rata-rata 3,32; (5) Indikator meneliti telah dapat diimplementasikan dosen di perguruan tinggi dengan Baik dan hal ini dibuktikan dengan respon dosen pada skor rata-rata 3,37; (6) untuk indikator pengabdian pada masyarakat juga telah dijalankan oleh dosen secara Baik dan direspon oleh dosen pada skor rata-rata 3,34; dan (7) sedangkan indikator membimbing mahasiswa telah dapat dilaksanakan oleh dosen dengan Baik dan hal ini dosen merespon dengan skor rata-rata 3,45. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel kinerja dosen pada tahun anggaran 2019 telah dilaksanakan dengan baik dan hal ini dibuktikan dengan respon dosen secara umum pada skor rata-rata 3,38.

3. Berdasarkan hasil uji statistik, disimpulkan bahwa partisipasi tim penyusun anggaran tidak berpengaruh secara signifikan kepada kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Karena dosen melaksanakan tugas berkenaan dengan anggaran yang telah ditetapkan, bukan pada partisipasi dalam menyusun anggaran. Dosen lebih melihat pada hasil penetapan dengan besarnya anggaran yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerjanya, tetapi tidak melihat bagaimana proses penetapan anggaran yang melibatkan partisipasi tim penyusun anggaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian statistik dengan menggunakan Uji Regresi Sederhana dengan hasil penerimaan H_0 dan menolak H_a .

B. Saran

Berdasarkan proses pelaksanaan penelitian dari sejak awal hingga akhir, ditemukan beberapa persoalan baru yang dapat disarankan melalui penelitian ini, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, hendaknya untuk peneliti selanjutnya dapat meneruskan pengkajian yang langsung mengukur pada kinerja pelaksana anggaran yang mungkin lebih berkontribusi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi. Peneliti selanjutnya hendaknya melihat pengaruh langsung pada besarnya anggaran

yang ditetapkan terhadap kinerja dosen. Karena hal ini masih diragukan dari hasil penelitian ini bahwa dosen lebih melihat pada jumlah besarnya penetapan anggaran, bukan pada partisipasi tim penyusun anggaran.

2. Para tim penyusun anggaran diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam menyusun anggaran, dikarenakan partisipasi yang telah direspon oleh dosen pada tahun anggaran 2019 masih merata pada tingkat atau kategori Baik. Untuk tahun anggaran selanjutnya diharapkan partisipasi tim penyusun anggaran dapat meningkat pada level sangat baik.
3. Kinerja dosen pada tahun 2019 sebaiknya dapat dipayakani terjadi peningkatan. Hal ini dapat saja ditempuh dengan berbagai kegiatan, seperti adanya pelaksanaan workshop peningkatan kinerja dosen yang berkaitan dengan indikator pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, tentang inovator dan motivator, dan juga membimbing mahasiswa.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdillah, A.C. dan Wajdi, F. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai*, Daya Saying. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12, (1): 1-11.
- Agusti, R. (2012). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Desentralisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis*. *Jurnal Ekonomi*, Vol, 20, p. 1-15.
- Dewi, I.C. (2013:139). *Teori Kepemimpinan Manajerial (Managership)*, Jakarta: Presentasi Pustaka Publisher.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi (Perilaku, Struktur, Berdaya Dan Perubahan Organisasi*. Bndung: Alfabeta.
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indarto, S.L., dan Stephana Dyah Ayu (2011). *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI)*, *Jurnal Seri Kajian Ilmiah*, Vol. 14, (1), p. 31-44.
- Komunikasi.Blogspot.com. *Kulian Online Komunikasi*. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2019.
- Marwan. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Aceh*, Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2015.
- Novrika, F., (2010). *Desentralisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial(studi kasus pada rumah sakit di wilayah surakarta)*. Karya Tulis Ilmiah Yang Tidak Dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Orniati, Y. (2009). *Laporan Keuangan sebagai Alat untuk Menilai Kinerja Keuangan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Universitas Gajayana Malang, 14, (3), p. 209. |
- Putra, D. (2013). *Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran Anggaran terhadap kinerja manajerial*. Tesis yang tidak dipublikasikan, Padang: Universitas Negeri Padang.
- Riduwan dan Engkos Achmasd Kuncoro (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2012). *Cara Menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

Siswanto. (2008). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silalahi, U. (2011). *Azas-azas Manajemen*, Bandung: Refika Aditama.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tampubolon, B.D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja*. Jurnal Standardisasi, 9 (3) : 106 – 115.

Riduwan (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajermen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

(<https://id.wikipedia.org/wiki/Respons>), diakses tanggal 3 November 2019.

<https://kbbi.web.id/respons>. Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI), diakses Tanggal 3 November 2019.

CURRICULUM VITAE

Nama : Yusaini, M.Pd
NIP/NIK : 197208102005041002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat dan Tanggal Lahir : Geudong, 10 Agustus 1972
Status Perkawinan : Kawin
Agama : Islam
Golongan / Pangkat : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan Fungsional Akademik : Lektor III, d
Perguruan Tinggi : IAIN Langsa
Alamat Kantor : Jln. Desa Meurandeh, Langsa
Telp / Fax : 0641-425139
Alamat Rumah : Dusun Pendidikan, Lr. Fritama II, Birem
Puntong Langsa Baro Kota Langsa, Aceh
E-mail : m.pd_yusaini@yahoo.com



RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	JENJANG	PERGURUAN TINGGI	JURUSAN/ BIDANG STUDI
1985	SD	SDN GEUDONG ACEH UTARA	-
1988	SMP	SMPN GEUDONG ACEH UTARA	-
1991	SMA	SMAM 3 LHOKSEUMAWE	IPA
1994	D.III	FKIP UNSYIAN BANDA ACEH	Pendidikan Fisika
1997	S.1	FKIP UNSYIAH BANDA ACEH	Pendidikan Fisika
2001	S.2	UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA (UNESA).	Pendidikan Sins
2018	S3	UNIMED MEDAN	Manajemen Pendidikan

PENGALAMAN JABATAN

JABATAN	INSTITUSI	TAHUN ... s/d ...
Ketua Prodi Pend. Fisika FKIP	Univ. Almuslim Bireuen	2002 s.d 2005
Pembantu Dekan III FKIP	Univ. Almuslim Bireuen	2003 s.d 2005
Bendahara STAIN ZCK Langsa	STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	2008 s.d 2009
Sekretaris Jurusan Tarbiyah STAIN ZCK Langsa	STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	2010 s.d 2013
Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)	IAIN Langsa	2013 s.d 2015
Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)	IAIN Langsa	2015 s.d 2018

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Jabatan	Sumber Dana
2012	Pengaruh Konflik, Kerjasama Tim, dan Diklat terhadap Efektifitas Pegawai STAIN Zawiyah Cot kala Langsa Tahun Anggaran 2012.	Anggota	APBN DIPA STAIN ZCK Langsa Th. Anggaran 2012
2013	Pengaruh Diklat, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Dosen STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa Tahun 2013	Ketua	APBN DIPA STAIN ZCK Langsa Th. Anggaran 2013
2013	Kontribusi Imum Gampong Dalam Membina Karakter Remaja Di Kota Langsa Tahun 2013	Anggota	APBN DIPA STAIN ZCK Langsa Th. Anggaran 2013
2014	Urgensi dan Integritas Pelaksanaan Ujian Nasional di Kabupaten Aceh Tamiang (Studi Tentang Persepsi Guru Terhadap Pelaknaan UN Tahun Pelajaran 2014.	Ketua Peneliti	APBN DIPA IAIN ZCK Langsa, 2014

2016	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Langsa	Ketua Peneliti	APBN DIPA IAIN Langsa, 2016
2018	Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Lembaga Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen IAIN Langsa.	Ketua Peneliti	APBN DIPA IAIN Langsa, 2018
2019	Respon Dosen Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Provinsi Aceh	Ketua Peneliti	Litabdimas Kemenag RI

KARYA TULIS ILMIAH / JURNAL

Tahun	Judul	Penerbit
2012	Kemampuan Mahasiswa Mendesain RPP Dengan Model Direct Instruction Pada Mata Kuliah perencanaan Pengajaran	Bunga Rampai Penelitian Pend. Islam
2013	Pengaruh Kepemimpinan Pedagogis Dalam Membina Karakter Siswa	Proceedings Seminar Nasional Pendidikan Jurusan Tarbiyah
2013	Pengaruh Diklat, motivasi, dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa Tahun Akademik 2013/2014	Jurnal Pedogogy Islamica Vol. VI. Edisi 02. 2013 Universitas Islam Tamiang
2014	Pembentukan Karakter Siswa Tanpa Pidana Dalam Dunia Pendidikan.	Proceedings Seminar Nasional Pendidikan Jurusan Tarbiyah
2014	Urgensi dan Integritas Pelaksanaan UN Berselimut Masalah	Jurnal At-Tarbawi Vol. V No. 2 Juli-Des 2014
2014	Urgensi da Integritas Perlaksanaan Ujian Nasional Di Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2014.	Jurnal Al-Ikhtibar Vol. 1. No. 1 Jan-Juni 2014
2018	<i>The Effect of Orgazational Culture on Lecturer Performance at State Islamic Religious College (PTKIN) in Aceh Province</i>	Proceding Seminar Internasiona terindex Thomson Reuters

Saya menyatakan bahwa semua keterangan dalam Curriculum Vitae ini adalah benar dan apabila terdapat kesalahan, saya bersedia mempertanggung jawabkannya.

Langsa, 3 April 2019
Yang menyatakan,

Dr. Yusaini, M.Pd

BIODATA ANGGOTA PENELITI

1. Nama lengkap : M. Fadli, M.Pd
2. Tempat/Tanggal Lahir : Arakundo, 26Februari 1980
3. JenisKelamin : Laki-laki
4. Alamat : Dusun Dusun Makmur Pb. Seulumak Langsa Baro
5. NIP : 198002262007101002
6. Pangkat/Golongan : Penata (III/d)
7. JabatanFungsional : Lektor (III/d)
8. Jabatan : Ketua Jurusan/Prodi Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
9. Jurusan/Prodi : Pendidikan Bahasa Arab
10. Fakultas : Tarbiyah
11. Nomor HP : 085260651980

RiwayatPendidikan

NO	JENJANG	NAMA SEKOLAH	TAHUN LULUS
1	MI	MI Adabiyah Aceh Timur	1992
2	MTs	MTs Negeri Simpang Ulim Aceh Timur	1995
3	MA	MAPK Banda Aceh	1998
4	S-1	UIN Ar-Raniry Banda Aceh	2003
5	S-2	UIN Malang	2010

RIWAYAT PEKERJAAN

NO	PEKERJAAN	TAHUN
1	Dosen Non PNS di STAIN Zawiyah Cota Kala Langsa	2004-2007
2	Dosen Tetap PNS di IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	2008- Sekarang

PENELITIAN

No.	Tahun	Judul	Sumber Dana
1.	2010	Pembelajaran B.Arab Berbasis Penelitian Tindakan; Sebuah Solusi Alternatif Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Bahasa Arab	DIPA STAIN Zawiyah Cot kala Langsa
2.	2013	Kurikulum Pendidikan Yang Berkarakter	NON Biaya
3	2013	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan,Motovasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa	DIPA STAIN Zawiyah Cot kala Langsa APBA
4	2017	Identifikasi Permasalahan linguistik dan Pedagogik pada pembelajaran Bahasa Arab di Madrasah Se Kota Langsa	APBN

RIWAYAT PERTEMUAN ILMIAH

No.	Tahun	Judul	Ket
1.	2012	Seminar Nasional dengan Tema "Kontribusi Pendidikan bagi Pembangunan Bangsa dan Negara;Menciptakan Negara yang Bersih dan Berwibawa serta Masyarakat yang Makmur	
2.	2013	Seminar Nasional dengan Tema "Peluang dan Tantangan Kurikulum 2013:Refleksi dan Aplikasi Pengajaran dalam Dunia Pendidikan	
3	2013	Orasi Ilmiah Dengan Pematri Prof. Dr. Mohammad Som Sujimon (Ketua Eksekutif Kolej Pengajian Islam, Malaysia	
4	2014	Bedah Buku dengan Judul Paradigma Ekonomi Islam Karangan Dr. Nazaruddin, MA Dosen UIN Ar-Raniry B.Aceh	
5	2015	Bedah Buku dengan Judul Metode Pembelajaran Bahasa Arab Bagi Non Arab Karangan Dr. Ahmad Fauzi, MA	

Langsa, 09 September 2019
KetuaPeneliti

M.Fadli, M.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : **Zainal Abidin Ishak, MA**
2. Tempat/Tgl. Lahir : Tualang cut, 3 Juni 1975
3. No. KTP : 1116010306750001
4. NIP : 197506032008011009
5. NIDN : 2003067503
6. Pangkat/Golongan : Penata / III d
7. Jabatan Akademik : Lektor/III d
8. Tugas Tambahan : Sekretaris LP2M IAIN Langsa
9. Alamat Rumah : Jl. Pipa Gang Polindes Dusun
Utama Paya Bujok
Tunong Langsa Baro
10. Nomor HP / Telp : 085277212334
11. Email : zainalabidin.ishak75@gmail.com
12. Nama Istri : Ratna Dewi
13. Nama Anak : 1) Haura Shafia Zayrat
2) Al Hazein Zayrat
3) Raisa Dina Zayrat

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal
 - a. S-1 : Pendidikan Agama Islam STAI Zawiyah Cot
Cot Kala Langsa
 - b. S-2 : Pendidikan Islam IAIN SU Medan
 - c. S-3 : Kurikulum Pendidikan
University Pendidikan Sultan Idris
Perak Malaysia (Dalam proses penyelesaian)
2. Pendidikan Non-Formal dan Pelatihan
 - a. Dayah Mudi Mesra Samalanga dari Tahun 1994 s/d 1997
 - b. Diklat Dosen Tingkat Dasar 2009
 - c. TOT Pendidikan dan Pelatihan Diklat Calon Pengawas
Sekolah/Madrasah Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial Tahun
2009.
 - d. Diklat Penulisan Karya Ilmiah Dosen Tahun 2010.
 - e. Diklat Sistem Informasi Kampus (Sisfokampus) Tahun 2012.
 - f. Diklat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Angkatan IV Tahun 2011.
 - g. Training ESQ Tahun 2005
 - h. Workshop Pendidikan Jarak Jauh (E-Learning) UISU Medan 2012
 - i. Pendidikan Desain Model Penyusunan SAP bagi Dosen Tahun 2012

C. RIWAYAT PEKERJAAN

1. Dosen Pada Fakultas FTIK IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa dari tahun 2005 s/d 2 sekarang
2. Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa tahun 2007-2008
3. Sekretaris Jurusan Dakwah STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa tahun 2009-2010
4. Sekretaris Jurusan Tarbiyah STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa tahun 2010-2013

D. PRESTASI DAN PENGHARGAAN

1. Ketua Tim akreditasi Prodi Pendidikan Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Arab, Pendidikan Agama Islam tahun 2010 pada STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa.
2. Sekretaris Pemantau Ujian Nasional Unsur Perguruan Tinggi Wilayah Aceh Tamiang dari 2005 s/d 20013.

E. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Pengurus HMI Cabang Langsa 1998-1999
2. Presiden Mahasiswa STAI Zawiyah Cot Kala Tahun 2000-2001
3. Pengurus BADKO HMI di Banda Aceh Tahun 2002-2003
4. Pengurus ICMI Kota Langsa (2013/sedang aktif)

F. KARYA ILMIAH

1. Penelitian Individu Dosen: Penerapan Model Pembelajaran Jigsaw Terhadap Pembelajaran PAI, Pada Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Tahun 2010.
2. Penelitian Individu Dosen: Analisis Terhadap Mahasiswa Berbakat dan Berprestasi Terhadap Rekonstruksi Dunia Kerja Tahun 2011.
3. Penulisan Kelompok Dosen: Efektivitas Penggunaan Web Sebagai Sarana Informasi Akademik pada STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa, Penelitian Dosen pada STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa tahun 2012
4. Hubungan Penerapan SKS Terhadap Indeks Prestasi Belajar Mahasiswa STAI Zawiyah Cot Kala Langsa.
5. Artikel: Menumbuhkan Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi
6. Artikel: Antologi Mahasiswa STAIN Zawiyah Cot Kala Dalam Realitas Publik
7. Artikel: Bayang-Bayang Sarjana dalam Misi Aktivis Kampus
8. Artikel: Mahasiswa Berprestasi: Antara Idealis dan Praktis
9. Artikel: Sukses Kuliah dan Nikah Dini, Sapa Takut