

**PENGARUH KENAIKAN GAJI PNS TERHADAP ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA
DAERAH MELALUI KESEJAHTERAAN PNS PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN MOJOKERTO**

Romy Dwi Arisandi

Program Studi Akuntansi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : rizkiindriani1919@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of the Increase in the Salary of Civil Servants on the Budget for Regional Expenditures through Civil Servants' Welfare in the Mojokerto Regency Financial and Asset Management Agency as an intervening variable. The population of this study was 53 civil servants working in the Regional Financial and Asset Management Agency of Mojokerto Regency. The sampling method uses quantitative methods. The data source is primary data obtained from the questionnaire. The data analysis of this study used intervening with absolute difference values, with the help of the SPSS program. The results of the regression analysis showed a positive effect on Salary Increase in the Regional Budget Revenue (APBD) of Mojokerto Regency with a significance level below 0.05, which was 0.267. Regional) Mojokerto Regency with a significance level below 0.05 which is equal to 0.614. The resulting path coefficient between Salary Increase (X) to Welfare (Z) is 0.614, it can be concluded that H_0 is rejected or H_{a1} is accepted

Keywords: *Salary Increase, Regional Budget Revenue, Welfare*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Pengaruh Kenaikan Gaji PNS Terhadap Anggaran Pendaptan Belanja Daerah Melalui Kesejahteraan PNS Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mojokerto sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini sebanyak 53 PNS yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mojokerto. Metode pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif. Sumber data merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan intervening dengan nilai selisih mutlak, dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,267, Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,614. Koefisien jalur yang dihasilkan antara Kenaikan Gaji (X) terhadap Kesejahteraan (Z) adalah 0,614 maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima

Kata Kunci : *Kenaikan Gaji, Anggaran Pendaptan Belanja Daerah, Kesejahteraan*

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap sektor selalu ingin berkembang dan meningkatkan kinerjanya, akan tetapi dalam aktifitasnya tentunya tidak akan lepas dari masalah manajemen dan metode kerja yang baik. Diantaranya berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kompensasi. Apalagi didalam sektor publik memiliki banyak pegawai yang berbeda dengan jenis kebutuhan yang hidup berbeda – beda pula. Hal itu tentu akan berdampak pada kinerja sektor publik dalam meningkatkan pelayanan di masyarakat.

Perhatian terhadap pengukuran kinerja organisasi sektor publik menjadi sangat penting karena memiliki kaitan dengan akuntabilitas publik. Hasil kerja organisasi harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggung jawaban kerja. Organisasi sektor publik merupakan penyelenggara atau pelaksana dari apa yang telah ditentukan oleh pemerintah. Suatu perundang – undangan yang berkaitan dengan keputusan, tentang apa yang harus diselenggarakan atau diberikan kepada rakyat. Dengan kata lain, undang – undang memuat pernyataan tentang tujuan pemerintah kepada rakyatnya.

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya

dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Pada awal tahun 2014 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, tidak membedakan Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pasal 1 angka 1 sampai dengan angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pengertian Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa Pegawai ASN terdiri atas : a. Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pengertian Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Penelitian dalam penulisan skripsi ini telah dilakukan sebelum diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 dan peraturan perundang-undangan yang diteliti termasuk dari Kabupaten Mojokerto masih mendasarkan pada ketentuan sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka Undang-Undang yang digunakan untuk mendasari penelitian ini adalah menggunakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Guna meningkatkan kegairahan bekerja maka pemerintah memberikan perhatian terhadap cara kerja, beban pekerjaan, dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan memberikan gaji. Menurut Penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Gaji yang diberikan itu harus adil dan layak. Gaji yang adil dan layak berarti bahwa gaji Pegawai Negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil harus memicu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

Pengaturan gaji Pegawai Negeri Sipil yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan baik antar Pegawai Negeri Sipil maupun antar Pegawai Negeri Sipil dengan swasta, dan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas kreativitas Pegawai Negeri Sipil², sedangkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Negeri Sipil serta menjamin kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah salah satunya bersumber dari Pendapatan Asli Daerah. Pemerintah daerah yang dimaksud dalam hal ini adalah pemerintah Kabupaten Mojokerto. Pada dasarnya pemerintah Kabupaten Mojokerto bertanggung jawab atas Pegawai Negeri Sipil yang ada di seluruh Kabupaten Mojokerto. Dikarenakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah salah satunya bersumber pada Pendapatan Asli Daerah, maka besarnya Pendapatan Asli Daerah dapat mempengaruhi kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Mojokerto.

Dari penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adapun rumusan masalah yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?
- 2) Apakah Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?

- 3) Apakah Kesejahteraan berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?
- 4) Apakah Kenaikan Gaji Berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi

Tujuan akuntansi yaitu menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi serta menunjukan kinerja yang telah dilakukan manajemen (*stewardship*) atau pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber-sumber daya yang dipertanggungjawabkan kepadanya. Adapun pengertian akuntansi itu sendiri menurut beberapa para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Thomas (2013:1) akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Akuntansi Sektor Publik

Sektor publik akuntansi sering diartikan sebagai akuntansi dana masyarakat, yaitu teknik dan analisis akuntansi yang digunakan pada organisasi sektor publik. Akuntansi sektor publik memiliki kaitan erat dengan penerapan dan perlakuan akuntansi pada wilayah publik. Definisi Akuntansi Sektor Publik menurut Bastian (2013:3) adalah sebagai

berikut: “Akuntansi sektor publik adalah mekanisme teknik dan analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat di lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen-departemen di bawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM, dan yayasan sosial pada proyek-proyek kerjasama sektor publik dan swasta”.

Sedangkan menurut Mardiasmo (2016:2) mendefinisikan akuntansi sektor publik adalah sebagai berikut: “Akuntansi sektor publik merupakan alat informasi baik bagi pemerintah sebagai manajemen maupun alat informasi bagi publik”. Dari definisi-definisi di atas Akuntansi Sektor Publik dapat dinyatakan sebagai suatu kegiatan jasa yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha, 18 terutama yang bersifat keuangan guna pengambilan keputusan untuk menyediakan kebutuhan dan hak publik melalui pelayanan publik yang diselenggarakan oleh entitas perusahaan. Sektor publik muncul dalam berbagai bentuk masyarakat, sebagian besar adalah merupakan organisasi pemerintah (*government*), baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Adapun sektor publik yang menjalankan aktivitasnya dalam berbagai bentuk yayasan, lembaga-lembaga keagamaan, LSM, partai politik, rumah sakit, dan lembaga-lembaga pendidikan

Tujuan Akuntansi Sektor Publik

Akuntansi sektor publik berkaitan dengan tiga hal, yaitu persediaan informasi, pengendalian manajemen dan akuntabilitas. Akuntansi sektor publik ini merupakan alat informasi bagi pemerintah maupun alat informasi bagi publik. Informasi akuntansi ini sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan.

Menurut Mardiasmo (2016:14) tujuan akuntansi sektor publik adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisien, dan ekonomis atas

suatu operasi dan alokasi sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi. Tujuan ini terkait dengan pengendalian manajemen (*management control*).

- 2) Memberikan informasi yang memungkinkan bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya, dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik. Tujuan ini terkait dengan akuntabilitas (*accountability*).

Sifat dan Karakteristik Akuntansi Sektor Publik

Kajian tentang organisasi sektor publik biasanya mulai dilakukan dari sisi manajemen. Dalam perkembangannya, kajian tersebut telah memasuki wilayah karakter frase "sektor publik." Pemahaman sektor publik lebih ditempatkan pada suatu wilayah diluar pemerintahan ditambah dengan wilayah pemerintah itu sendiri.

Dalam perkembangannya, berbagai prespektif bermunculan dan intervensi disiplin ilmu mulai terasa. Akibatnya, definisi dari frase sektor publik mulai diartikan, definisi organisasi sektor publik di Indonesia adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat. Jadi, organisasi sektor publik dapat di karakteristik sebagai berikut: Mardiasmo (2016:3) mengatakan karakteristik dari akuntansi pemerintahan adalah : "Karakteristik akuntansi pemerintahan disebabkan karena adanya lingkungan yang mempengaruhi. Organisasi sektor publik bergerak dalam lingkungan kompleks dan turbulence". Dalam beberapa hal, akuntansi sektor publik berbeda dengan akuntansi pada sektor swasta

Perbedaan Akuntansi Sektor Publik dan Swasta

Organisasi sektor publik bertanggungjawab kepada masyarakat, organisasi sektor swasta bertanggungjawab kepada pemegang saham atau kreditor. Pertanggungjawaban manajemen merupakan bagian terpenting untuk menciptakan kredibilitas manajemen dan struktur organisasi pada sektor publik bersifat birokratis, kaku dan hierarkis. Struktur organisasi sektor swasta lebih fleksibel. Tuntutan baru muncul agar organisasi sektor publik memperhatikan *value of money* dalam menjalankan aktivitasnya, dimana *value of money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada 3 elemen utama, 3 elemen itu adalah :

- 1) Ekonomi, yaitu pemerolehan input dengan kualitas tertentu pada harga yang terendah.
- 2) Efisiensi, yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.
- 3) Efektivitas, yaitu tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan atau perbandingan outcome dengan output. Ketiga hal tersebut merupakan pokok *value for money*, namun beberapa pihak berpendapat perlu ditambah 2 elemen yaitu keadilan (*equity*) mengacu pada adanya kesempatan sosial yang sama untuk mendapatkan pelayanan publik yang berkualitas dan kesejahteraan ekonomi. Pemerataan (*equality*) penggunaan uang publik tidak terkonsentrasi pada kelompok tertentu melainkan secara merata. Manfaat implementasi *value for money* :
 - 1) "Meningkatkan pelayanan publik
 - 2) Meningkatkan efektifitas pelayanan publik, pelayanan tepat sasaran
 - 3) Menurunkan biaya pelayanan publik karena hilangnya inefisiensi

dan penghematan dalam penggunaan input.”

Elemen-elemen Akuntansi Sektor Publik

Menurut Bastian (2010:7) elemen akuntansi sektor publik adalah bagianbagian yang dibutuhkan dalam pengelolaan manajemen keuangan publik. Akuntansi sektor publik terdiri dari elemen-elemen sebagai berikut:

- a) Perencanaan Publik;
- b) Penganggaran Publik;
- c) Realisasi Anggaran;
- d) Pengadaan Barang dan Jasa Publik;
- e) Pelaporan Keuangan Sektor Publik;
- f) Audit Sektor Publik;
- g) Pertanggungjawaban Publik.”

Indikator Akuntansi Sektor Publik

Berikut ini adalah siklus akuntansi keuangan sektor publik. Menurut Bastian (2010:318) Siklus akuntansi keuangan sektor publik adalah:

- 1) “Transaksi persetujuan jual beli antara satu pihak dengan pihak lain . transaksi yang di maksud dalam hal ini adalah transaksi antara organisasi sektor publik dan pihak lain. Transaksi-transaksi inilah yang nantinya dilaporkan dalam laporan keuangan.
- 2) Analisis Bukti Transaksi setiap transaksi selalu disertai dengan bukti pendukung yang berisi informasi tentang kegiatan transaksi tersebut. Dari bukti inilah yang kemudian akan dianalisis dan digunakan sebagai dasar pencatatan.
- 3) Pencatatan data transaksi dari analisis bukti transaksi tersebut akan dilakukan pencatatan atas bukti transaksi yang telah terjadi. Pencatatan transaksi dilakukan oleh bendahara dalam jurnal.
- 4) Pengikhtisaran Dalam buku besar terdapat daftar nama kelompok akun yang ada pada suatu organisasi. Berdasarkan nama

akun yang ada, catatan atas transaksi tersebut dikelompokan sesuai dengan namanya masing-masing. Hal inilah yang disebut dengan posting.

- 5) Pelaporan Selama satu periode akuntansi, transaksi yang dicatat dan dikelompokan kedalam buku besar kemudian. Berdasarkan catatan tersebut, dibuatlah laporan keuangan yang akan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Laporan keuangan sektor publik yang telah disusun tersebut kemudian dianalisis untuk menilai kebenaran dan reliabilitasnya.”

Operasional Kesejahteraan

Setelah karyawan diterima dan dikembangkan, mereka juga perlu dimotivasi agar mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini khususnya karyawan yang berprestasi dan mempunyai yang kontribusi besar terhadap perusahaan maka harus diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap.

Menurut Hasibuan (2012:185) bahwa : “Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Manurut Hasibuan (2012:187), “Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah”. Tujuan

pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan-karyawan kepada perusahaan.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.

Asas-Asas Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2013:180) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011:118), "Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah". kesejahteraan dilandaskan kepada lima asas yaitu :

- 1) Asas manfaat dan Efisien
Kesejahteraan yang dilakukan harus efisien dan memeberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Kesejahteraan ini hendaknya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Asas kebutuhan dan kepuasan
Kesejahteraan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan santunan sebagai sarana dalam menunjang kesejahteraan karyawan.
- 3) Asas keadilan dan kelayakan
Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program kesejahteraan karyawan. Dimana

pihak perusahaan harus memberlakukan karyawannya dengan adil dan layak tanpa membeda-bedakan perbedaan kepentingan diantara karyawan.

- 4) Asas peraturan legal
Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari Undang-Undang, Kepres dan keputusan menteri harus dijadikan asas program kesejahteraan karyawan. Peraturan-peraturan ini harus benar-benar dilaksanakan oleh perusahaan untuk menghindari konflik antara pihak perusahaan dengan pegawai.
- 5) Asas kemampuan perusahaan
Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan perusahaan dan penghasilan yang didapat perusahaan. Maka kemampuan perusahaan menjadi tolak ukur dalam program kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Menurut Handoko (2012:186), bahwa : "kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi". Program asuransi ini bias berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan. Di samping asuransi ada beberapa benefits bukan asuransi yang dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Benefits tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:131), "Kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah imbalan yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya secara ekonomis". Diantaranya dapat berbentuk :

- 1) Tunjangan hari raya, yaitu diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.

- 2) Uang pensiun, dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan.
- 3) Uang pengobatan, dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang pengobatan untuk melindungi kesehatan karyawan.
- 4) Pakaian dinas, seragam yang digunakan karyawan sehari-hari dalam bekerja.
- 5) Transport, dana yang digunakan sebagai pengganti biaya perjalanan dinas karyawan.
- 6) Uang duka, bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka atau musibah kematian.
- 7) Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan bersifat ekonomis adalah salah satu bentuk perlindungan secara ekonomi kepada karyawan yang berbentuk benefits.

Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Menurut Handoko (2011:187) , “kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya”. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan dibidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. Diantaranya dapat berbentuk :

- 1) Olahraga, bentuk kegiatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Pendidikan/seminar, program yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar memperoleh pengetahuan dan keterampilan.
- 3) Cuti, perusahaan memberikan waktu libur, terutama waktu kerja yang berada ditengah dua hari libur.

- 4) Koperasi, program yang diberikan perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pembelian serta pinjaman multiguna.
- 5) Izin, program yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang sedang hamil tua, kecelakaan atau sakit berkepanjangan.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada hakekatnya merupakan salah satu instrumen kebijakan yang dipakai sebagai alat untuk meningkatkan pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat di daerah.

Menurut Hanafi dan Halim (2012: 10) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD.

Menurut Badrudin (2012: 97) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah suatu rencana kerja pemerintah daerah yang mencakup seluruh pendapatan atau penerimaan dan belanja atau pengeluaran pemerintah daerah, baik provinsi, kabupaten, dan kota dalam rangka mencapai sasaran pembangunan dalam kurun waktu satu tahun yang dinyatakan dalam satuan uang dan disetujui oleh DPRD dalam peraturan perundangan yang disebut Peraturan Daerah

Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Menurut Nurcholis (2012:182) Pendapatan Asli Daerah adalah pendapatan yang diperoleh daerah dari penerimaan pajak daerah, retribusi daerah, laba perusahaan daerah, dan lain-lain yang sah

Menurut Mardiasmo (2016:1) “ Pendapatan Asli Daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari sektor pajak daerah, retribusi daerah hasil perusahaan milik daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain

Pendapatan Asli Daerah yang sah: Menurut Hanafi dan Halim (2012:101) : "Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan semua penerimaan daerah yang berasal dari sumber ekonomi asli daerah."

Penelitian Terdahulu

1) Novia Syamsya Rini (2015) dengan judul " Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pegawai Pengawas Propinsi Jawa Timur "

Birokasi pemerintah saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama perubahan lingkungan / budaya organisasi yang cepat dengan diiringi peningkatan kualitas pelayanan publik mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut kepuasan dan profesionalisme yang melebihi dari sebelumnya. Publik mendambakan dapat terpenuhi bentuk pelayanan secara berkualitas dan memuaskan. Kedua Good Governance instansi pemerintah mengharuskan untuk menjalankan kegiatan pelayanan dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana hasil kuisioner yang di bagikan kepada para responden dan menganalisa menggunakan program SPSS (Statistical Program Social Science) Ver. 14 maka diketahui bahwa faktor variabel kedisiplinan dan kompensasi secara simultan / bersama – sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Provinsi Jawa Timur dengan dibuktikan melalui hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 66,564$ dengan signifikan sebesar 0,000 dan $F_{tabel} = 3,354$. Sedangkan secara terpisah, kedua variabel bebas / independent (X) yaitu variabel kedisiplinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) terbukti secara persial / sendiri – sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Provinsi Jawa Timur, yang

menunjukkan nilai thitung sebesar 2,505, sedangkan ttabel sebesar 2,052 dan analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel $Y = 0,561 + 0,311 X1 + 0,556 X2$.

Dari kedua variabel bebas / independent (X) yang meliputi variabel kedisiplinan (X1) dan kompensasi (X2) maka yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Provinsi Jawa Timur adalah variabel.

2) Yusniar Syalli (2015) dengan judul "Pengaruh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Muslim di Kabupaten Gowa"

Kebijakan pemerintah Kabupaten Gowa menaikkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tiap tahunnya dapat dikatakan bahwa pemerintah semakin aktif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat muslim di Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, dengan jenis data time series tahunan periode 2004 - 2013 yang diperoleh dari BPS (Badan Pusat Statistik). Variabel yang digunakan adalah Belanja Daerah dan IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Kabupaten Gowa. Model analisis yang digunakan adalah regresi liner sederhana dengan metode SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belanja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat muslim di Kabupaten Gowa. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil regresi yang diperoleh persamaan yaitu $Y = 2,984 + 0,062 X$. berdasarkan

uji koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,956 yang menggambarkan bahwa variabel bebas (belanja daerah) mampu memberikan penjelasan terhadap variabel terikat (tingkat kesejahteraan manusia/IPM) selama kurun waktu 2004-2013 sebesar 95,6%, berdasarkan uji t (uji parsial) didapati bahwa variabel belanja pemerintah berpengaruh signifikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat muslim/ IPM Kabupaten Gowa. serta telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Implikasi dari penelitian ini yaitu APBD sangat berpengaruh besar untuk kesejahteraan umat maka sangat diharapkan peran penting pemerintah daerah dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. APBD kabupaten dapat diandalkan sebagai salah satu kebijaksanaan penting dan utama dalam mewujudkan cita-cita masyarakat yang sejahtera dalam perspektif IPM, yaitu sejahtera dari sisi pandang pendidikan, kesehatan, ekonomi yang berdampak pada moral dan rohaninya.

3) Dwi Bambang Deswanto (2016) dengan judul “Pengaruh Belanja Daerah Berdasarkan Klasifikasi Ekonomi terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2010 – 2015”

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengeluaran pemerintah daerah berdasarkan klasifikasi ekonomi yang terdiri dari belanja pegawai, belanja modal, barang dan pengeluaran layanan, pengeluaran hibah dan pengeluaran bantuan sosial untuk pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial di kabupaten / kota Provinsi Kalimantan Barat. Data dalam penelitian ini menggunakan panel data yang terdiri dari data deret waktu (2010 -2015) dan data penampang (14 kabupaten / kota di Barat) Provinsi Kalimantan). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

menggunakan regresi linier berganda dan jalur analisis. Hasilnya diperoleh pengeluaran pegawai, belanja modal, dan bantuan sosial Pengeluaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, sementara hibah pengeluaran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan Barang dan jasa pengeluaran memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya modal pengeluaran dan pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan sosial sedangkan barang dan jasa memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan sosial. Hibah pengeluaran memiliki pengaruh negatif dan pengeluaran bantuan sosial memiliki tetapi positif pengaruh tidak signifikan terhadap kesejahteraan sosial.

4) Ris Souisa (2016) dengan judul “Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kota Manado”

Berdasarkan Peraturan Walikota Manado No. 05 tahun 2011 dalam pemerintahan diatur ke Tambahan Penghasilan Pegawai Pemerintah Daerah PNSD di kota Jakarta Manado. Kebijakan tunjangan peningkatan penghasilan diharapkan akan meningkatkan moral di dalam aparatur Pemerintah Kota Manado. Dengan mengambil tempat uji Dewan Personalia dan Pelatihan Regional Kota Manado, melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kebijakan dalam meningkatkan aparatur moral. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Sumber data / responden penelitian ditetapkan sebanyak 30 karyawan yang diambil dengan Teknik pengambilan sampel disrtratifikasi 55 karyawan Dewan Personalia dan

Pelatihan Regional Kota Manado. Instrumen dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan bantuan dengan teknik wawancara. Analisis data menggunakan analisis statistik regresi dan

korelasi product moment, diproses menggunakan program komputer SPSS versi 12.0 untuk Windows.

Studi ini menemukan: (1) koefisien regresi kebijakan tunjangan peningkatan pendapatan pada moral dan aparat adalah positif signifikan (2) koefisien korelasi dan koefisien determinasi kebijakan tunjangan peningkatan pendapatan pada moral kuat dan penelitian aparat yang signifikan. Berdasarkan disimpulkan bahwa: (1) penghasilan perbaikan dampak kebijakan atau dampak positif dan signifikan terhadap moral ditingkatkan aparat, (2) pembuat kebijakan uang saku peningkatan memiliki kekuatan / moral pengaruh signifikan terhadap aparat. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pemerintah meneruskan kebijakan kota Manado yang bisa mendapatkan keuntungan dari pendapatan perbaikan dan terus mengevaluasi dan melakukan perbaikan pada kelemahan.

5) Budi Setiyo Nugroho (2017) dengan judul “Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Confinient Sampling. Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapat dari responden yang merupakan hasil dari pengisian kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dengan

semua variabel dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation masing-masing variabel diatas 0,254, uji realibilitas dengan hasil pengujian penelitian ini masing-masing variabel dinyatakan reliabel dengan Cronbach Alpha diatas 0,7. Dengan kriteria bahwa produktivitas kerja karyawan serta variabel gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi bernilai positif dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, uji hipotesis melalui uji t pada variabel gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi signifikan. Uji F pada masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan dan hasil uji R² sebesar 45,1 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain sebesar 54,9 %. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri membutuhkan gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. Kerangka pemikiran atau kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurannya dapat dirinci secara kongkrit. Menurut Uma Sekaran kerangka konseptual yang baik dikutip oleh Sugiyono (2010:55) bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variable-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Menurut Sugiyono (2010:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabe-variabel.

Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2012:154) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan dugaan yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kenaikan Gaji berpengaruh langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

H2 : Kenaikan Gaji berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

H3 : Kesejahteraan berpengaruh langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

H4 : Kenaikan Gaji berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah kelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Arikunto (2012:130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sudjarwo dan Basrowi (2010:225) populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian.

Dengan demikian menurut penulis populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan objek yang akan diteliti baik berupa benda, manusia, peristiwa ataupun gejala yang akan terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Mojokerto.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013 :224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2010:192) kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data adalah merupakan usaha untuk mengumpulkan bahan yang berhubungan dengan penelitian yang berupa data, fakta, gejala, maupun informasi yang sifatnya *valid* (sebenarnya), *realible* (dapat dipercaya), dan *objektif* (sesuai dengan kenyataan).

1) Dokumentasi,

Yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari atau mengumpulkan catatan atau dokumentasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data sekunder perusahaan manufaktur sektor aneka industri dan sektor industri barang konsumsi.

2) Studi Pustaka (*Library research*),

Yaitu cara pengumpulan data secara tidak langsung, data diperoleh dengan cara mempelajari literatur-literatur yang

berhubungan dengan masalah hubungan Biaya Operasional dan Arus Kas terhadap Profitabilitas. Metode ini dipergunakan untuk mengetahui data sekunder.

Analisis Data

Sugiyono (2013:244) Pengertian analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menganalisa data-data yang diperoleh dan untuk mencapai suatu kesimpulan yang tepat dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisa data statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat komputer dan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) v18 yang digunakan untuk menguji. Berikut yang akan di uji menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) v18

HASIL DAN PEMBAHASAN

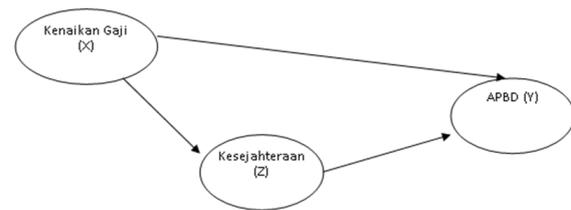
Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari pernyataan yang dibuat oleh peneliti, jika pernyataan dari setiap indikator mempunyai nilai yang Jika nilai r hitung $\geq 0,30$ berarti pernyataan valid dan Jika nilai r hitung $< 0,30$ berarti pernyataan tidak valid, dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kereliabelan suatu indikator dengan menggunakan teknik alpha cronbach. Indikator dikatakan memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $\geq 0,6$.

Pengujian Analisis Jalur



Struktur Model 1

Koefisien jalur yang dihasilkan antara Kenaikan Gaji (X) terhadap Kesejahteraan (Z) adalah 0,614. Sehingga persamaan jalurnya adalah :

$$Z = p_1 X + e$$

$$Z = 0,614 X + e$$

Struktur Model 2

Koefisien jalur yang dihasilkan antara Kenaikan Gaji (X) terhadap APBD (Y) adalah 0,267. Sedangkan koefisien jalur yang dihasilkan antara Kesejahteraan (Z) terhadap APBD (Y) adalah 0,529.

Sehingga persamaan jalurnya adalah :

$$Y = p_2 X + p_3 Z + e$$

$$Y = 0,267 X + 0,529 Z + e$$

Uji signifikansi :

- Jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Sig. $\leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 (Sig. $\geq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa variabel Kenaikan Gaji (X) mempunyai nilai sig 0,036 lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kenaikan Gaji (X) terhadap variabel APBD (Y).

- Variabel Kesejahteraan (Z) mempunyai nilai sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh yang

signifikan antara variabel Kesejahteraan (Z) terhadap variabel APBD (Y).

Pengujian Hipotesis

Probabilitas dari semua koefisien jalur besarnya kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga koefisien pada jalur tersebut signifikan.

- H1 : Kenaikan Gaji berpengaruh langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto **(diterima)**
- H2 : Kenaikan Gaji berpengaruh langsung terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto **(diterima)**
- H3 : Kesejahteraan berpengaruh langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto **(diterima)**
- H4 : Kenaikan Gaji berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto **(diterima)**

PEMBAHASAN

Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

Pada hasil persamaan regresi 1 untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sepenuhnya terbukti. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif

Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,267. Selain itu dapat dilihat juga dari , Koefisien jalur yang dihasilkan antara Kenaikan Gaji (X) terhadap APBD (Y) adalah 0,267.

a) Jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Sig. \leq 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

b) Jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 (Sig. \geq 0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Kenaikan Gaji (X) mempunyai nilai sig 0,036 lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kenaikan Gaji (X) terhadap variabel APBD (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusniar Syalli (2015) dengan judul "Pengaruh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Muslim di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belanja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat muslim di Kabupaten Gowa. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil regresi yang diperoleh persamaan yaitu $Y = 2,984 + 0,062 X$. berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,956 yang menggambarkan bahwa variabel bebas (belanja daerah) mampu memberikan penjelasan terhadap variabel terikat (tingkat kesejahteraan manusia/IPM) selama kurun waktu 2004-2013 sebesar 95,6%,

Kenaikan Gaji berpengaruh terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

Pada hasil persamaan regresi 1 untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sepenuhnya terbukti. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,614. Koefisien jalur yang dihasilkan antara Kenaikan Gaji (X) terhadap Kesejahteraan (Z) adalah 0,614 maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima, artinya secara parsial Uji signifikansi :

a) Jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Sig. \leq 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

b) Jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas 0,05 (Sig. \geq 0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Kenaikan gaji (X_1) mempunyai nilai sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya signifikan. Terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kenaikan Gaji (X) terhadap variabel Kesejahteraan (Z). Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Kenaikan Gaji memiliki pengaruh positif terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kenaikan Gaji maka semakin tinggi pula Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto yang dimiliki.

Kesejahteraan berpengaruh terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

Pada hasil persamaan regresi 1 untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sepenuhnya terbukti. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,529.

Hal ini menunjukkan hipotesis 3 diterima, artinya bahwa Kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kesejahteraan maka semakin tinggi pula Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto yang dimiliki. semakin tinggi tingkat Kesejahteraan yang kuat akan mendorong para PNS semakin meningkatkan kinerja untuk tambahan diluar gaji seperti Tunjangan Lainnya yang diterima saat ini sesuai dengan jabatan (tanggung jawab dalam jabatan)

Kenaikan Gaji Berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.

Pada hasil persamaan regresi 1 untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan Kenaikan Gaji berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto (diterima) sepenuhnya terbukti. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di

bawah 0,05 yaitu sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Gaji berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Kesejahteraan maka semakin tinggi pula Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto yang dimiliki. Kenaikan gaji untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) ini ialah kenaikan gaji secara keseluruhan. Walau gaji yang dimaksud ini tak naik, namun PNS sebenarnya juga masih mendapatkan kenaikan gaji lainnya artinya bahwa tidak ada kenaikan gaji akan tetap dinikmati oleh PNS dikarenakan ada tambahan dari tunjangan lainnya sehingga tunjungannya diluar gaji akan selalu di diharapkan oleh PNS seperti dinas luar, Bimbingan Teknis, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Struktural, Pelatihan-pelatihan atau kegiatan yang berhubungan dengan jabatan,

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menguji Pengaruh Kenaikan Gaji Pegawai Negeri Sipil Terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Melalui Kesejahteraan Pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sebagai *variable Intervening*. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Kenaikan Gaji memiliki pengaruh positif terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto

- 2) Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Kenaikan Gaji memiliki pengaruh positif terhadap Kesejahteraan pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.
- 3) Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kesejahteraan terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,529. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto.
- 4) Hasil persamaan regresi 1 untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan Kenaikan Gaji berpengaruh tidak langsung terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto (diterima) sepenuhnya terbukti. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif Kenaikan Gaji terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pada BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,325

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sebaiknya mengoptimalkan penerapan anggaran belanja operasional karena hal ini berdampak pada meningkatnya Partisipasi Anggaran.
- 2) BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sebaiknya melakukan pengawasan kinerja karyawan terhadap TUPOKSI agar meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- 3) BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Mojokerto sebaiknya mengadakan evaluasi terhadap pembebanan kerja pada masing-masing unit kerja karena beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja.
- 4) Penelitian selanjutnya mungkin dapat memperluas lingkup penelitian agar dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam bidang anggaran organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2012, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta
- Bastian, Indra. 2010, *Akuntansi Sektor Publik*, Suatu Pengantar. Jakarta : Salemba Empat.
- Badrudin, Rudy. 2012. *Ekonomika Otonomi Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Baridwan, Zaki. 2012. *Intermediate Accounting*, Edisi Kedelapan. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2011, *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, BPFY, Yogyakarta
- Hanafi Mamduh, M dan Abdul Halim. 2012 *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Penerbit UPP STIM YKPN
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. 2014, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mardiasmo, 2016, *Perpajakan*, Edisi Revisi, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mondy, R. Wayne, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Nurcholis, Hanif. 2012, *Pemerintahan dan Otonomi Desa*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Rangkuti, Freddy. 2013. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

Perusahaan dari Teori ke Praktik.
Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sunyoto, D. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Yogyakarta : CAPS

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*
CV Alfabeta. Bandung.

_____, 2013. *Metode Penelitian Bisnis.* CV Alfabeta. Bandung.

Suranto, 2011. *Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjarwo, Basrowi. 2010. *Mengenal Model Pembelajaran.* Surabaya: Jengala Pustaka Utama

Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara. Jakarta

Soekarwo, 2013. *Berbagai Permasalahan Keuangan Daerah,* Airlangga University Press, Surabaya.

Soemarso S.R, 2013, *Akuntansi Suatu Pengantar,* Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta