

## **Penerapan Fungsi Kerja dan Nilai Organisasi pada Tingkat Kepercayaan Masyarakat**

**Kurniawan Prambudi Utomo<sup>1</sup>**  
Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [kurniawan.kpu@bsi.ac.id](mailto:kurniawan.kpu@bsi.ac.id)

### **ABSTRACT;**

*This research is related to the program of forming good governance with the principles of transparent and accountable budget management in order to increase public participation, especially in the City of Bekasi. This aims to determine the effect of work functions, organizational values and the level of public trust, this research method uses quantitative methods using direct observation to respondents in the field, as for data collection in the form of questionnaires and a list of questions that have been compiled with administered questioneres mode, namely the distribution of questionnaires directly through face-to-face to 50 respondents Bekasi City Government employees, as for the return rate of the questionnaire (respond rate) 100%, and conducted in September-November 2018. The results of the work function research and organizational values show a positive and significant value of the level of trust the community, but there needs to be improved from the level of the budget function to the existence of leakage that needs to be anticipated from the outset, so that the management of the APBD can run optimally and in accordance with the expectations of the people of Bekasi.*

**Keywords:** work function, organizational value, trust level.

### **ABSTRAK;**

Penelitian ini terkait dengan program membentuk tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan prinsip pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel guna meningkatkan partisipasi umum, khususnya di Kota Bekasi. ini bertujuan mengetahui pengaruh fungsi kerja, nilai organisasi dan tingkat kepercayaan masyarakat, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pengamatan langsung ke responden yang berada di lapangan, adapun pengumpulan data berupa angket dan daftar pertanyaan yang telah disusun dengan modus *administered questioneres*, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung melalui tatap muka kepada 50 orang responden pegawai Pemerintah Kota Bekasi, adapun tingkat pengembalian kuesioner (*respond rate*) 100%, dan dilakukan pada bulan September-November 2018. Hasil penelitian fungsi kerja dan nilai organisasi menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepercayaan masyarakat, namun ada perlu diperbaiki dari tingkat fungsi anggaran adanya kebocoran yang perlu diantisipasi sedari awal, sehingga pengelolaan APBD dapat berjalan maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat kota Bekasi.

**Kata Kunci:** fungsi kerja; nilai organisasi; tingkat kepercayaan.

---

<sup>1</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan *open local government* yang berbasis transparansi dan akuntabilitas disetiap kerja dan sambil menyelenggarakan *good government* yang mengajak partisipasi umum dan swasta untuk menciptakan kesejahteraan bersama, baik itu atas tingkatan pusat dan daerah yang merupakan amanat UUD 45 sebagai bentuk bahwa Pemerintah ataupun daerah hadir dan bertanggung jawab dalam setiap per-soalan, baik tentang pembangunan maupun masalah administrasi birokrasi, itulah yang diinginkan oleh rakyat sebagai *stake-holder* pemegang kedaulatan penuh, sehingga demokrasi sebagai sebuah sistem dapat dipertanggung jawabkan sebagai bentuk yang memihak dan mampu dan dapat di percaya dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat, Kepmendagri No 29 tahun 2002 dan 2006 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah menjelaskan bahwa dewan berwenang memerintahkan pemeriksaan eksternal didaerah untuk melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan anggaran yang telah dijalankan pemerintah daerah, sedangkan Kualitas pelayanan yang baik dari aparatur pemerintah, Pemerintah membuat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/ M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, bahwa kebijakan ini tidak akan bisa dicapai secara maksimal, apabila aparatur pemerintah tidak bekerja secara optimal, kebijakan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan diimbangi dengan optimalisasi kinerja aparatur pemerintah dan melakukannya secara konsisten dengan memperhatikan segala kebutuhan dan harapan masyarakat.

Hal ini sejalan dengan UNDP dikutip oleh LAN (2004) mengemukakan karakteristik *good governance* antara lain:

1. Partisipasi adalah setiap warga negara mempunyai suara dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi legitimasi yang mewakili kepentingannya.
2. Transparansi adalah transparansi yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi, proses-proses, lembaga-lembaga dan informasi secara langsung dapat diterima oleh yang membutuhkan. Informasi harus dapat dipahami dan dapat dimonitor.
3. Responsif adalah lembaga-lembaga dan proses-proses harus mencoba untuk melayani setiap *stakeholders*
4. Efektifitas dan efisiensi adalah proses-proses dan lembaga-lembaga menghasilkan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia sebaik mungkin.
5. Akuntabilitas adalah para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat (*civil society*) bertanggung jawab kepada publik dan lembaga-lembaga pemangku kepentingan. Akuntabilitas ini tergantung pada organisasi dan sifat keputusan yang dibuat apakah keputusan tersebut untuk kepentingan internal atau eksternal organisasi.

Prinsip-prinsip *good government* transparansi dan akuntabilitas sangat penting dan seharusnya dapat diterapkan disetiap kebutuhan masyarakat, sehingga peran bernegara hadir menjaga kualitas dan tingkat kepercayaan, agar tetap berjalan efektif dan efisien, dalam pengamatan penulis, tingkat kepercayaan atau kepuasan masyarakat terhadap Pemerintah Kota Bekasi mempunyai tantangan yang

tidak mudah, karena jika hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (*unperforming government*), maka akan berdampak serius bagi kebutuhan pembangunan di kota Bekasi, secara otomatis kinerja keuangan atau anggaran Pemerintah Kota Bekasi mengalami turbulensi atau menurun, karena terkait tidak sesuai antara program dan anggaran pada bidang kebutuhan tersebut, seperti kesehatan contoh dana talangan Kartu Bekasi Sehat dan bidang pendidikan, terkait pembangunan sekolah-sekolah tingkat SD maupun SMP yang perlu diperbaiki terkait bangunan tidak layak lagi, sehingga menimbulkan persepsi ketidakpuasan dan kepercayaan terkait kinerja terjadi krisis kepercayaan. Salah satu terapi untuk menghilangkan krisis kepercayaan itu adalah membangkitkan kembali tingkat kepercayaan (*extend credibility*) dan rakyat pada pemerintah kota. Ini membutuhkan *political will* dan kesanggupan pemerintah untuk memberikan jawaban atas "amanah" (*trust*) yang telah diberikan masyarakat Kota Bekasi. Proses ini bukanlah hal yang mudah dan tidak dapat dicapai secara instan, pemerintah kota Bekasi perlu menunjukkan komitmennya tinggi pada keberpihakannya kepada masyarakat, dan bukan hanya sekedar mengeluarkan *statement* tanpa realisasi. Oleh karena itu, perlu suatu mekanisme perwujudan partisipasi masyarakat dan kualitas kinerja anggaran yang berorientasi kepuasan masyarakat kota Bekasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi fungsi kerja

Menurut Gibson dan Ivancevich (dalam Andina 2010:18), menjelaskan tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang, sedangkan Tjiptono (2014:353) menyatakan bahwa tingkat kepercayaan atau kepuasan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu yang memadai, menurut Wijayanti (2017:186), kepuasan atau tingkat kepercayaan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja produk/jasa dan hasil yang dirasakan dengan harapan masyarakat sedangkan menurut Sugiyanto (dalam Andina, 2007:18) beban kerja mengandung konsep "penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia". Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

### Definisi nilai organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya, sedangkan menurut Knowles (dalam Andina, 2007) mengatakan bahwa Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan dan pada saat yang sama mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, maka berarti beban kerja itu sebenarnya masih ringan atau paling tidak sedang. Sebaliknya seorang pegawai tidak mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, berarti bahwa beban kerja tugas pokok ini lebih berat dibandingkan dengan beban kerja tugas pokok yang pertama, menurut (Subariyanti:2017), kualitas merupakan perilaku setiap pegawai pada dasarnya harus berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Riyanto (2018:118) mengemukakan bahwa nilai organisasi dilihat dari kualitas kepercayaan masyarakat merupakan suatu kondisi dinamis

yang berhubungan dengan produk layanan, jasa yang diberikan memenuhi atau melebihi harapan, salah satu ben-tuk dari ini adalah transparansi dan akuntabilitas, yaitu sebuah konsep yang mampu menjelaskan terang benderangnya anggaran rakyat yang dikelola pemerintah daerah murni untuk pembangunan dan konsep itu dapat dipertanggungjawabkan dengan sebenar-benarnya.

### **Definisi tingkat kepercayaan**

Kepercayaan merupakan bagian dari sikap. Sikap terdiri dari aspek kognitif, afektif dan konasi. Kepercayaan adalah aspek yang dibentuk dalam kognitif (Azwar, 2016). Sikap itu sendiri merupakan suatu perilaku pasif yang tidak kasat mata, namun tetap akan mempengaruhi perilaku aktif yang kasat mata. Dengan adanya kepercayaan, seorang individu akan bersedia mengambil risiko yang mungkin terjadi dalam hubungannya dengan pihak lain (Mayer, 1995). Ketergantungan pada pihak lain selalu terlibat dengan tingkat kepercayaan, sedangkan (Kotler, 2006) memberikan definisi kepuasan masyarakat sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk layanan yang harus diperhatikan oleh penyedia pelayanan publik, karena ke-puasan masyarakat akan menentukan keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik, definisi kepuasan masyarakat sering disama artikan dengan definisi ke-puasan pelanggan atau kepuasan konsumen, hal ini hanya dibedakan pada siapa penyedia dan apa motif diberikannya pelayanan tersebut. Menurut Atmaja (2018:51), tingkat kepercayaan masyarakat merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan produk atau layanan jasa dengan harapan”. (Utomo, 2016) menyatakan kepuasan dapat memberikan dan mencapai tujuan tergantung pada tingkat kepercayaan masyarakat atau pimpinan mampu melaksanakan tugas baik dengan melakukan pengarahan dan memberi motivasi kepada pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat pengamatan langsung ke responden di lapangan pengumpulan data selama tiga bulan yaitu September – November 2018 berupa angket dan daftar pertanyaan dengan menggunakan modus *personally administered questioner* pihak manajer ataupun staf, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*respond rate*) 100%, lalu dilakukan penyebaran setelah dilakukan uji petik terlebih dahulu, serta melakukan pengolahan data analisis statistik deskriptif dan alat bantu SPSS, melakukan pengumpulan data secara langsung dengan cara mengantar langsung ke masyarakat Kota Bekasi, seperti kantor Pemerintah Kota Bekasi, lembaga sosial masyarakat, pedagang, tokoh masyarakat, perguruan tinggi, masyarakat sekolah lainnya yang pembangunan Kota Bekasi, lain yang bersifat mendukung dan sekunder, serta terkait dengan penelitian ini diperoleh langsung dari sumbernya, seperti kantor lembaga masyarakat, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data dapat dilanjutkan ke uji lainnya, yaitu uji asumsi klasik uji normalitas, uji heterokedoksitas, uji multikolinieritas dan hipotesis dengan uji t dan regresi berganda:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = tingkat kepercayaan

- a = konstanta regresi  
 b = Koefisien Regresi  
 X = fungsi kerja dan nilai organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Variabel Kepuasan Fungsi Kerja APBD

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari fungsi kerja anggaran dapat di-lihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Analisis Variabel Fungsi Kerja**

No	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
1	Pegawai pemerintah Kota Bekasi perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang fungsi kerja penyusunan program APBD	4.11	Setuju
2	Pegawai pemerintah Kota Bekasi perlu memahami fungsi kerja anggaran tanpa ada kendala tentang pelaksanaan APBD di lapangan.	4.53	Sangat Setuju
3	Pegawai pemerintah Kota Bekasi perlu memiliki pengetahuan mendeteksi terjadinya kebocoran dalam pelaksanaan fungsi kerja APBD.	4.41	Setuju
4	Pegawai pemerintah Kota Bekasi perlu memiliki pengetahuan fungsi kerja mendeteksi terjadinya pemborosan dan kegagalan dalam pelaksanaan APBD.	4.53	Sangat Setuju
5	Pegawai pemerintah Kota Bekasi siap dievaluasi dan mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan, jika persoalan dan mundur dari jabatan.	4.46	Setuju

Sumber : data diolah

### Interpretasi

Pada tabel 3.1 terdapat lima pertanyaan terkait variabel fungsi kerja anggaran dalam fungsi APBD kota Bekasi, tiga pernyataan responden menilai bahwa Pemerintah Kota Bekasi mendapat penilaian cukup atau setuju terkait kegiatan SOP, nilai 4.11 dan 4.41 dan 4.46. Pengetahuan pegawai tentang anggaran, ke-mampuan mendeteksi kebocoran anggaran masih belum maksimal, sehingga ada konsekuensi pegawai siap bertanggungjawab, bahkan mundur dari jabatan, hal ini patut diapresiasi. Namun tidak hanya cukup dengan kata-kata, perlu diikuti dengan perbuatan, karena sejauh ini belum ada informasi khusus tentang kegagalan pegawai dan mundur terkait skor yang tidak mencapai skor maksimal, perlu ditinjau ulang atau dievaluasi dengan peraturan pemerintah kota Bekasi tentang anggaran berbasis pada kepentingan masyarakat, sehingga peran *monitoring* DPRD dan lembaga masyarakat pemerhati anggaran maksimal peran partisipasi kepercayaan masyarakat berjalan maksimal. Pernyataan lainnya mendapat skor nilai atas 4.50, dapat diartikan bahwa mendeteksi pemborosan dan kendala penggunaan anggaran dilapangan untuk pembangunan, pegawai mampu mengantisipasi hal tersebut, sehingga program tersebut perlu terus mendapat peningkatan dan

mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam menjalankan fungsi kerja anggaran, agar penggunaan dapat berjalan efektif dan efisien.

### Analisis Variabel Nilai Organisasi

Disajikan distribusi responden penelitian tentang variabel penilaian masyarakat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Analisis Variabel Nilai Organisasi**

No	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
1	<b>Perencanaan</b> - Melakukan musrembang dan riset yang sesuai SOP untuk menentukan tujuan kebijakan dan tindakan, searah dengan pen-jadwalan kerja, prosedur, serta program APBD	4.13	Setuju
2	<b>Investigasi</b> Mengumpulkan dan menyiapkan informasi APBD untuk catatan dan laporan kerja setiap SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah)	4.31	Setuju
3	<b>Pengkoordinasian</b> Tukar-menukar informasi dengan SKPD di bagian organisasi yang lain guna menyesuaikan program anggaran berjalan baik	4.52	Sangat setuju
4	<b>Evaluasi</b> Menilai dan mengukur kinerja anggaran yang diamati dan dilaporkan sesuai standar prosedur	4.56	Sangat setuju
5	<b>Pemilihan Program Prioritas</b> Melakukan eksekusi program sesuai waktu yang di-tentukan secara efekti dan efisien.	4.54	Sangat setuju

Sumber: data diolah

### Interpretasi

Pada tabel 3.2 ada lima pertanyaan terkait variabel nilai organisasi dalam fungsi APBD kota Bekasi, pernyataan satu dan dua responden menilai bahwa Pemerintah Kota Bekasi mendapat penilaian cukup atau setuju terkait kegiatan perencanaan dan investigasi, artinya bahwa nilai 4.13 dan 4.31 tidak mencapai skor maksimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan tersebut perlu ditinjau ulang atau dievaluasi agar peran partisipasi masyarakat berjalan maksimal, sehingga perlu adanya tanggung jawab dari satuan kerja terkait, program benar-benar digunakan seluruhnya untuk kepentingan masyarakat Kota Bekasi, tidak serta merta hanya menggugurkan atau menghabiskan anggaran tersebut, jika diperlukan mengganti pegawai yang kompeten bidang tersebut, pernyataan lainnya mendapat skor nilai diatas 4.50 dapat diartikan bahwa koordinasi, evaluasi dan program prioritas sehingga program tersebut perlu mendapat pengawasan melekat dari legislatif terkait fungsi anggaran, penggunaannya dapat berjalan tepat dan efektif.



### Analisis Variabel Tingkat Kepercayaan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari tingkat kepercayaan masyarakat dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Analisis Variabel Tingkat Kepercayaan Masyarakat**

No	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
1	Melakukan pengungkapan atas segala transaksi atau kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Ko-ta Bekasi	4.01	Setuju
2	Publikasi laporan keuangan tahunan dilakukan se-cara rutin di media elektronik dan web resmi	4.16	Setuju
3	Adanya akses informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu	4.38	Setuju
4	Adanya sistem hukum atau peraturan yang jelas ter-kait sanksi dan pelanggaran	4.49	Setuju
5	Mematuhi peraturan, ketentuan yang berlaku dalam menjalankan tugas dan fungsi SKPD	4.66	Sangat Setuju
6	Penyampaian informasi bersifat cepat, utuh, dan te-pat waktu di wilayah Kota Bekasi	4.53	Sangat Setuju
7	Adanya media <i>online/offline</i> yang bertugas untuk menerima pengaduan masyarakat kota Bekasi	4.42	Setuju

Sumber: data diolah

### Interpretasi

Pada tabel 3.3 tentang terdapat tujuh pertanyaan terkait variabel tingkat kepercayaan dalam fungsi APBD kota Bekasi, pernyataan satu sampai dengan lima responden bahwa Pemerintah Kota Bekasi mendapat penilaian cukup atau setuju terkait kegiatan, nilai 4.01 dan 4.42 tidak mencapai skor maksimal, hal ini dapat disimpulkan bahwa perlu ditinjau ulang atau dievaluasi dengan *monitoring* DPRD dan lembaga masyarakat pemerhati anggaran, agar peran partisipasi kepercayaan masyarakat berjalan maksimal, perlu adanya tanggung jawab dari terkait, program benar-benar digunakan seluruhnya untuk kepentingan masyarakat Kota Bekasi, tidak menghabiskan anggaran tersebut dan membuat laporan semata. jika diperlukan mengganti pegawai yang belum kompeten bidang tersebut, pernyataan lainnya mendapat skor nilai atas 4.50, dapat diartikan bahwa kepatuhan dan penyampaian informasi terkait, sehingga program tersebut perlu mendapat peningkatan dan mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam menjalankan fungsi anggaran penggunaan dapat berjalan tepat dan efisien.

### Pengujian Data

Penelitian tentang tingkat kepercayaan masyarakat dalam menilai fungsi kerja Peme-rintah Kota pada APBD ini menggunakan SPPS persamaan regresi berganda, yakni fungsi kerja, penilaian dan tingkat kepercayaan uji asumsi klasik untuk mengatasi permasalahan data jawaban responden uji normalitas,

uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Hasil olahan penelitian variabel fungsi kerja, penilaian dan tingkat kepercayaan Pemerintah Kota Bekasi pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1. Rekapitulasi Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std errors	Beta		
<b>Constant</b>	4.203	6.238		4.040	0.000
<b>Fungsi kerja</b>	0.301	0.231	0.184	1.304	0.198
<b>Nilai Organisasi</b>	0.190	0.128	0.208	1.480	0.146

Sumber: data diolah, (2018).

Tabel 4.1 hasil analisis perhitungan regresi berganda dapat dibuat per-samaan  $\hat{Y} = 4.20 + 0.301X_1 + 0.190X_2$  Persamaan ini menunjukkan pengaruh variabel fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat bervariasi, yaitu nilai 0.301 atau 30% dari total skor 4.20 nilai tingkat kepercayaan, sedangkan nilai organisasi 0.190 atau 19% dari total skor 4.20 nilai tingkat kepercayaan, sehingga perlu mendapat perhatian lebih jauh dari pihak pemerintah Kota, khususnya Walikota untuk melaksanakan fungsi anggaran berbasis kinerja, mengingat satuan kerja menemui beberapa kendala yang mengakibatkan nilai minus. Berikutnya dilakukan uji *model summary* analisis regresi berganda ini. Hasil pengujian data informasi hubungan di antara variable, ada pengaruh variabel fungsi kerja dan nilai organisasi terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat Pemerintah Kota Bekasi.

Sedangkan rekapitulasi analisis R dan *R Square* sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Rekapitulasi Analisis R dan R square**

Model	R	R Square	Adj R square	Std error of the estimate	Change Statistics				
					R square Change	F	df1	df2	Sig F change
<b>1</b>	0.669	0.773	0.663	1.711	0.773	1.840	2	47	0.170

Sumber: data diolah, (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui nilai R yang merupakan tingkat pengaruh antara variabel, nilai R= 0.669, sedangkan *R square* 0.773 atau 77.3% Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas, yaitu



fungsi kerja dan nilai organisasi terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat mempunyai hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan:

1.  $R = 0.669$  mempunyai artinya variabel bebas, yaitu fungsi kerja dan nilai organisasi yang diamati mempunyai hubungan kuat dan signifikan dengan variabel terikatnya, yaitu tingkat kepercayaan masyarakat nilai positif untuk penilaian kinerja dan positif untuk fungsi kerja anggaran.
2.  $R$ -square sebesar 0.773 yang berarti 77.3% menunjukkan fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat mampu menjelaskan antar variabel fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat dan mempunyai nilai tinggi.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson validity* atau menguji valid tidaknya setiap variabel dengan teknik *product moment*, yaitu memberi skor tiap item dikorelasikan dengan skor total, dengan bantuan program SPSS. Menurut Sujianto dalam (Yuliantari, 2016), diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran, hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Fungsi kerja	<b>0.402</b>	<b>0,30</b>	Valid
Penilaian Kinerja	<b>0.451</b>	<b>0,30</b>	Valid
Tingkat Kepercayaan	<b>1.00</b>	<b>0,30</b>	Valid

Sumber : Data primer, 2018

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan masing-masing indikator yang digunakan, yaitu  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel (Ghozali, 2016), variabel independen ini seperti fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat validitas dengan *Pearson validity* dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel,  $r$  hitung dari masing-masing variabel  $>$  0.3 dari  $r$  tabel yang disyaratkan, sehingga data yang digunakan dan data dinyatakan valid, hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r-hitung	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Fungsi kerja	0.860	0.60	Reliabel
Penilaian Kinerja	0.860	0.60	Reliabel
Tingkat kepercayaan	0.860	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2018

## Interpretasi

Berdasarkan masing-masing penilaian variabel dari fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat dapat dinyatakan reliabel atau handal sesuai obyektifitas penelitian, Sugiyono (2014) yang menyatakan nilai reliabilitas harus memenuhi syarat yang ditetapkan, yaitu nilai  $r$ -hitung > *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar daripada 0.6. Nilai *Cronbach's Alpha* atau nilai reliabilitas data penelitian 0.860, maka dapat dikatakan data tersebut bersifat reliabilitas.

## Uji Kenormalan

Uji kenormalan ini dilakukan dengan data normal tidaknya suatu distribusi data yang telah tersaji dengan informasi, tujuan pengujian untuk mencocokkan data dari variabel yang diuji dengan analisis statistik parametric, berikut hasil penelitian:

**Tabel 4.7. Uji Kenormalan**

		Fungsi Kerja	Nilai Organisasi	Tingkat Kepercayaan
N		50	50	50
<b>Normal parameter<sup>ab</sup></b>	Mean	23.34	22.22	36.44
	Std Deviation	1.062	1.909	1.740
<b>Most Extreme difrences</b>	Absolute	.214	.239	.186
	Positive	.166	.136	.134
	Negative	-.214	-.239	-.186
<b>Kolmogorov – Smimov Z</b>		1.516	1.687	1.317
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.080	.097	.062

Sumber: Data primer, 2018

Dari tabel 4.7 diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tile)* untuk penilaian fungsi kerja dan nilai organisasi terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat masing-masing 0.08 dan 0.09 dan 0.06, syarat nilai berlaku 0,05 (taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ) dan nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, data tidak normal dan nilai Sig. atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data normal. Dari penelitian didapatkan penilaian variabel dari fungsi kerja dan nilai organisasi terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan data memenuhi > 0.05 dan bersifat normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji asumsi klasik berikutnya uji multikolinearitas, yaitu sebuah pengujian penelitian, fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan di masyarakat. Hal ini dilakukan memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi (hubungan antar variabel) atau kolinearitas (keterkaitan) variabel bebas dengan model regresi berikut hasil penelitian:

**Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1 (constant)	4.203	6.238			4.040	.000		
Fungsi Kerja	.301	.231	.184		1.304	.198	.997	1.003
Nilai Organisasi	.190	.128	.208		1.480	.146	.997	1.003

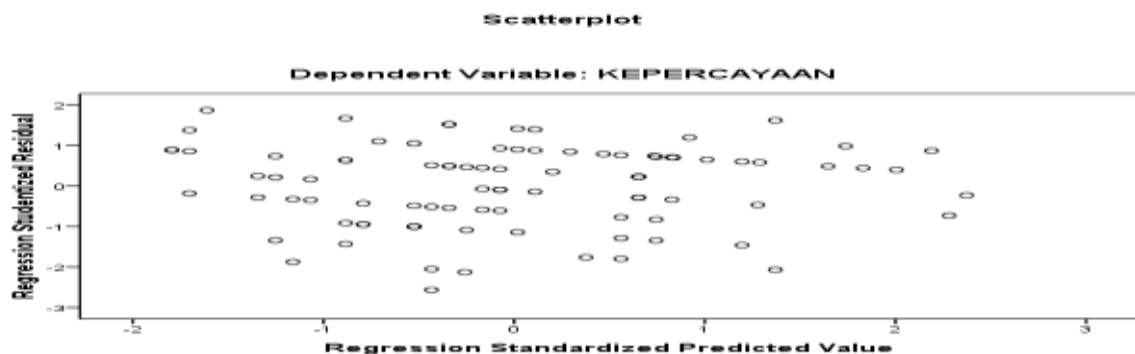
Sumber: Data primer, 2018

Dalam tabel 4.8 fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan masih dalam kaidah/syarat nilai *tolerance* yang ditetapkan, fungsi kerja dan penilaian mempunyai nilai *tolerance* 0.997 (> 0.1) nilai VIF masih bawah 10, sehingga disimpulkan data penelitian model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolieritas atau dalam persamaan model regresi terjadi pengaruh fungsi kerja dan penilaian nilai organisasi terhadap tingkat kepercayaan masyarakat di Pemerintah Kota Bekasi.

**Uji Heteroskedasitas**

Uji asumsi klasik berikutnya uji heteroskedasitas, yaitu menguji apakah dalam model persamaan regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari *residual* atau sisa satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan variabel lainnya dianggap tetap, jika hasil menyatakan sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Hasil penelitian data sebagai berikut:



**Gambar 1. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedastisitas penyebaran residual atau titik titik adalah teratur, mengikuti garis yang bertebaran disekitar garis, tersebut dapat dilihat dari *plot* yang terpecah dan membentuk pola tertentu, sehingga dalam posisi gambar dapat dikatakan berada di kuadran satu. Hasil penelitian gambar diatas dapat kesimpulan bahwa terjadi gejala heterokedastisitas yang berarti bahwa terjadi pengaruh terjadi pengaruh fungsi kerja dan penilaian terhadap tingkat kepercayaan masyarakat di Pemerintah Kota Bekasi sebaliknya gambar tersebut tidak menunjukkan homokedoksitas artinya terdapat satu gejala yang mempengaruhi sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ketahapan berikutnya.

### Uji t

Uji t dilakukan pengujian uji t. Uji t adalah alat uji yang digunakan untuk mencari ada/tidaknya perbedaan antara dua rata-rata dari dua sampel/ kelompok data dengan nilai yang ditetapkan, yaitu nilai kritis (t-tabel) ditentukan berdasarkan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan ( $df=n-k-1$ ) yang ditetapkan ( $\alpha=5\%$  atau 0,05), kriteria pengujian: (1) Jika t-hitung < t-tabel, maka ada pengaruh signifikan antara variabel fungsi kerja, penilaian kinerja dan tingkat kepercayaan dan jika t-hitung > t-tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel.

**Tabel 4.10. Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Coefficients				Tolerance	VIF
1 (constant)	4.203	6.238			4.040	.000		
Fungsi Kerja	.301	.231	.184		1.304	.198	.997	1.003
Nilai Organisasi	.190	.128	.208		1.480	.146	.997	1.003

Sumber: Data primer, 2018

Dari tabel 4.10 didapat hasil statistik t hitung untuk fungsi kerja 4.040, t tabel nilai 2.353. Hal ini menunjukkan kaidah persyaratan nilai t, t hitung > t tabel, sehingga disimpulkan fungsi kerja, penilaian kinerja dan tingkat kepercayaan masyarakat mempunyai hubungan dan saling berpengaruh positif.

### Uji F

Pada uji F, berguna menunjukkan apakah semua variabel bebas yang ada dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016) juga uji Anova atau F digunakan untuk melihat sebaran varian yang disebabkan oleh regresi dan varians yang disebabkan oleh residual. Apabila F hitung > F tabel dan nilai probabilitas lebih kecil daripada tingkat signifikansi, maka hipotesis nol ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara satu variabel dengan variabel lain. Hasil data penelitian menggunakan bantuan SPSS.

**Tabel 4.11. Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.771	2	5.385	1.840	.170 <sup>a</sup>
Residual	137.549	47	2.927		
Total	148.320	49			

Sumber : Data primer, 2018

Tabel 4.11 menunjukkan nilai uji F hitung < F tabel ataupun nilai table F yang disyaratkan (3.011), nilai uji Ftabel 3.980, disimpulkan 1.840 < 3.980 tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 disimpulkan antara variabel fungsi kerja, penilaian kinerja dan tingkat kepercayaan masyarakat mempunyai hubungan dan saling berpengaruh positif di Pemerintah Kota Bekasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Pemerintah Kota Bekasi merupakan representasi pengelola penyelenggara negara ditingkatan lokal yang mendapat kepercayaan dari masyarakat untuk mengelola pembangunan dan anggaran kota Bekasi untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fungsi kerja setiap unit pelayanan teknis yang menangani program kegiatan anggaran mendapat perhatian khusus masyarakat, dari pembahasan diketahui bahwa fungsi kerja telah berjalan baik, hal ini sejalan dengan nilai organisasi di Pemerintah Kota berjalan baik, ada keselarasan partisipasi masyarakat yang sadar akan pentingnya pengelolaan anggaran untuk membiayai pembangunan di Bekasi, sehingga mendapat tingkat kepercayaan dari masyarakat untuk mengelola APBD, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian survey dan wawancara yang dilakukan dengan hasil yang cukup baik, namun ada beberapa yang harus diperbaiki seperti mengantisipasi kebocoran anggaran dan tidak tepatnya sasaran anggaran, ini perlu menjadi perhatian unit pelaksana teknis untuk memperbaikinya, seperti bekerja sama dengan DPRD Kota Bekasi lebih intensif yang melibatkan masyarakat dan perguruan tinggi untuk membahas dan mengevaluasi APBD tersebut, selain itu DPRD perlu membuat Peraturan Daerah yang mengikat seperti melibatkan Inspektorat Daerah dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam pencegahannya, sehingga Pemerintah Kota, DPRD, masyarakat dan perguruan tinggi secara bersama mampu melakukan *cek and balance* dengan mengintensifkan komunikasi dan *forum discussion group* tentang anggaran dengan berpedoman pada penerapan prinsip *good governance* khususnya transparansi dan akuntabilitas anggaran publik, dan mampu menyerelakan fungsi kerja pemerintah Kota, dengan nilai organisasi dalam menjaga tingkat kepercayaan publik kota Bekasi berjalan dengan baik dan sesuai harapan.

### Saran

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) fungsi kerja yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan dalam mengantisipasi kebocoran

anggaran dengan menggunakan *e-budgeting*, sehingga setiap SKPD mengajukan anggaran yang dianggap berlebihan maka sistem tersebut akan menolak; (2) untuk tetap memberikan pengarahan dan pendampingan kepada pegawai akan pentingnya nilai organisasi melalui *training centre* yang dilakukan secara berkala dan menghadirkan pembicara dari praktisi juga akademisi sehingga dapat memotivasi meningkatkan kinerja; (3) dalam menjaga hubungan baik dan tingkat kepercayaan masyarakat tentang APBD, diperlukan kerjasama yang baik dalam bentuk *e-forum* APBD yang berisikan akademisi, tokoh masyarakat, LSM penggiat anggaran yang dapat diakses sampai tingkat kelurahan di Kota Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja J. 2018. Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Nasabah terhadap Loyalitas pada Bank BJB. 2:2713.
- Andini, Dewi dan Yusrawati. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I Vol. 24 No. 1.
- Anwar, R., & Adidarma, W. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Risiko pada Minat Beli Belanja Online. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 14(2), 155–168
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. (1993). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 50 p.
- Kotler, Philip. 2006. Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Lembaga Administrasi Negara, 2004, “Teknik Penyusunan Organisasi Berbasis Kinerja”, LAN, Jakarta. In press
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003. Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoorman, F.D. (1995). “An Integrative Model of Organizational Trust”. Academy of Management Review: 20(3), 709-734.
- Riyanto A. 2018. Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. 1: 117–124.
- Republik Indonesia. 2002. Kepmendagri No 29 tahun 2002 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Jakarta: Legalitas.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Jakarta: Legalitas.
- Republik Indonesia. 2006. Permendagri No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan

Daerah. Jakarta: Legalitas.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administratif. Bandung. Alfabeta.110 p

Sugiyanto, Eko dan Lilik Subagiyo. (2017) Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Tujuan Sebagai Variabel Intervening. Benefit, Vol.9, No. 1. Juni.

Tjiptono F. 2014. Pemasaran Jasa. Yogyakarta. Penerbit Andi. 50 p.

Utomo K. P. 2016. Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta). 4. 339–353.

UNDP. 2007. Factsheet. G-Help Issue VII. Jakarta: UNDP.

Wijayanti T. 2017. Marketing Plan dalam bisnis. Jakarta: PT Alex Media Komputido.168 p.