

## **Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato**

**Syamsuddin**

Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

### **Abstrak**

Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang disusun berdasarkan prestasi kerja dimaksudkan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, program dan kegiatan harus diarahkan untuk mencapai hasil dan keluaran yang telah ditetapkan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing.

Pemerintah Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato yang telah menerapkan sistem penganggaran berbasis kinerja belum maksimal. Berdasarkan Laporan Realisasi Anggaran 3 tahun terakhir (2019-2021) pos belanja tidak mencapai anggaran yang telah ditetapkan dengan rata-rata realisasinya 91,82%. Jumlah 8,18% tentu cukup besar dan memperlihatkan penganggaran yang belum maksimal sehingga realisasi tidak dapat tercapai, hal ini dapat terlihat pada tabel 1.1 ringkasan LRA Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.

**Kata kunci:** Komitmen organisasi; Sistem administrasi; SDM

Copyright (c) 2022 Syamsuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : [syam123syamsuddin@gmail.com](mailto:syam123syamsuddin@gmail.com)

---

### **PENDAHULUAN**

Sejak tahun 1980 terjadi perubahan dalam sektor publik. Perubahan ini ditandai dengan munculnya teori tentang *New Public Management* (NPM) yang menggantikan sistem yang lama (Hayati dkk, 2020). Tuntutan perubahan pada sektor publik berdampak pada munculnya reformasi yang telah dilakukan oleh sejumlah negara dan berhasil (Isnaini & Karim, 2021). Kemudian menciptakan sejumlah prinsip mengenai tata kelola pemerintahan seperti terangkum dalam prinsip-prinsip *new public management* (Rahim dkk, 2022). Metode yang sesuai dengan prinsip-prinsip *New Public Management* yaitu *Performance Based Budgeting* (PBB) yang merupakan sistem

penganggaran yang berorientasi pada “output”. Organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi (Nadapdap, 2017).

Sejalan dengan terjadinya perubahan sistem administrasi pemerintahan akibat krisis ekonomi tahun 1997, kebijakan penganggaran mengalami perubahan yang sangat mendasar (Muslimin & Sulfianty, 2020). Pada tahun 1999 Indonesia terpaksa harus mengadopsi reformasi keuangan daerah yang telah dilakukan oleh negara-negara lain (Supiyanto, 2015). Demi mengatasi krisis yang ditandai dengan tuntutan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bentuk perlawanan dari budaya manipulasi dan pemerintah yang tidak jujur (Syamsir & Hidayat, 2020). Akibatnya, keinginan sebagai prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) semakin meningkat dengan berlandaskan tiga prinsip utamanya yang berlaku secara universal yaitu profesional, transparansi, dan akuntabilitas (Karim dkk, 2022). Hal ini mendorong adanya usaha untuk meningkatkan kinerja dibidang pengelolaan keuangan, dengan mengembangkan pendekatan yang lebih sistematis dalam penganggaran sektor publik (Muslimin & Sulfianty, 2022). Arus perubahan ini melahirkan agenda reformasi sektor publik yang mencakup reformasi anggaran, reformasi manajemen, reformasi akuntansi, reformasi audit, dan reformasi lembaga (Nathania, 2018).

Upaya mengatasi tuntutan perkembangan reformasi anggaran, berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, menjelaskan bahwa rencana kerja dan anggaran disusun berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai, atau berbasis kinerja (Fitriastuti, 2013). Penjelasan undang-undang tersebut menguraikan bahwa anggaran berbasis prestasi kerja merupakan upaya untuk memperbaiki proses penganggaran disektor publik (Karim dkk, 2021). Pendekatan ini memperjelas tujuan dan indikator kinerja sebagai bagian dari pengembangan sistem penganggaran berdasarkan kinerja (Pramitadari, 2016). Hal ini mendukung perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya dan memperkuat proses pengambilan keputusan tentang kebijakan dalam kerangka jangka menengah.

Kegagalan reformasi anggaran sering disebabkan karena pemahaman yang tidak cukup oleh pelaksana anggaran dan syarat-syarat reformasi yang harus dipenuhi dalam proses penganggaran (Karim, 2019), dalam buku Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tahun 2005 beberapa faktor keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja, yakni; (1) Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi. (2) Fokus penyempurnaan administrasi secara terus menerus. (3) Sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu dan orang). (4) Penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang jelas. (5) Keinginan yang kuat untuk berhasil.

## METHODOLOGI

Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya manusia sebagai variabel independen terhadap penyusunan Anggaran berbasis kinerja di Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato sebagai dependen variabel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan pada jenis orang tertentu

yang dapat memberikan informasi yang diinginkan entah karena mereka adalah satu-satunya yang memiliki atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan peneliti (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS yang berhubungan langsung dengan penyusunan anggaran berbasis kinerja yaitu Kepala SKPD dan Kepala Bidang Perencanaan yang secara struktural bertanggungjawab dan terlibat dalam penyusunan anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 25 orang.

Pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang valid dan akurat yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai bahan untuk pembahasan dan pemecahan masalah. Untuk mendapatkan data-data di obyek penelitian, peneliti menggunakan teknik kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis dan sistematis serta dipersiapkan terlebih dahulu, kemudian diajukan kepada responden, dan terakhir diserahkan kembali kepada peneliti.

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Wijaya (2012:104) mengemukakan bahwa regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y: Anggaran berbasis kinerja

a: Konstanta

$\beta$ : Koefisien Regresi

X1: Komitmen organisasi

X2: Penyempurnaan sistem administrasi

X3: Sumber daya manusia

e: Error

Uji Multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas (Sugiyono, 2019). Deteksi multikolinieritas bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Deteksi multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa model. Salah satunya, jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/tolerance$ . Jika  $VIF = 10$ , maka  $tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment Pearson*. Jika korelasi *product moment Pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0,3246$  ( $n=37$ ), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< 0,3246$  maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian

validitas dilakukan dengan program SPSS 17. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi (X1):

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi(X1)

<b>Indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
x1.1	0.639	0.000	Valid
x1.2	0.562	0.000	Valid
x1.3	0.592	0.000	Valid
x1.4	0.887	0.000	Valid
x1.5	0.765	0.000	Valid
x1.6	0.591	0.000	Valid
x1.7	0.561	0.000	Valid
x1.8	0.716	0.000	Valid
x1.9	0.716	0.000	Valid
x1.10	0.716	0.000	Valid
X1.11	0.804	0.000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2):

Tabel 2. Uji Validitas Indikator Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)

<b>Indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
x2.1	0.340	0.000	Valid
x2.2	0.657	0.000	Valid
x2.3	0.813	0.000	Valid
x2.4	0.697	0.000	Valid
x2.5	0.830	0.000	Valid
x2.6	0.419	0.000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Sumber Daya Manusia (X3):

Tabel 3. Uji Validitas Indikator Sumber Daya Manusia (X3)

Indikator	R hitung	Signifikansi	Keterangan
x3.1	0.721	0.000	Valid
x3.2	0.746	0.000	Valid
x3.3	0.691	0.000	Valid
x3.4	0.888	0.000	Valid
x3.5	0.825	0.000	Valid
x3.6	0.758	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan 2022

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Anggaran Berbasis Kinerja (Y):

Tabel 4. Uji Validitas Indikator Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
y1	0.777	0.000	Valid
y2	0.752	0.000	Valid
y3	0.761	0.000	Valid
y4	0.799	0.000	Valid
y5	0.822	0.000	Valid
y6	0.738	0.000	Valid
y7	0.787	0.000	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sudah didapatkan nilai korelasi produk moment pearson di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,3246 dan nilai signifikansi kurang dari a (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sudah valid.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *cronbach alpha if item deleted* pada masing-masing pertanyaan < *cronbach alpha*, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS 17.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi(X1)	0,879	0,6	Reliabel
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0,687	0,6	Reliabel
Sumber Daya Manusia (X3)	0,854	0,6	Reliabel
Anggaran Berbasis Kinerja (Y)	0,887	0,6	Reliabel

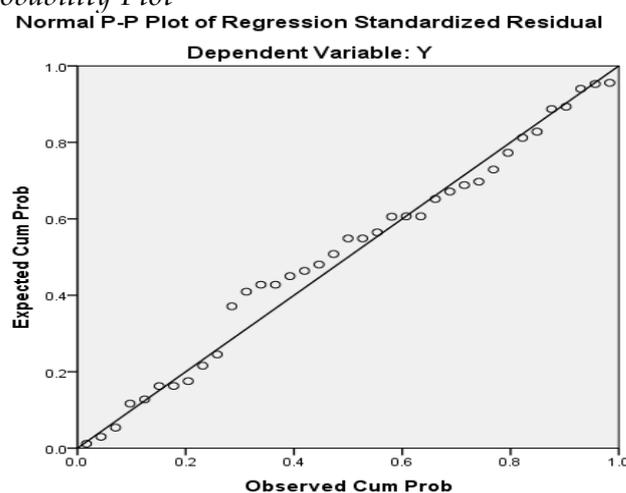
Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pada uji reliabilitas variabel penelitian diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel telah lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan kuesioner pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan telah handal dan dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif konsisten.

### C. Uji Normalitas dan Multikolinieritas

Hasil uji normalitas residual regresi antara Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) Kabupaten Pohuwato menggunakan *normal probability plot* sebagai berikut:

Gambar 1. *Normal Probability Plot*



Sumber: Hasil penelitian, 2022

Multikolinieritas suatu keadaan dimana di antara variabel bebas dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan. Model regresi yang baik tidak mengandung multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Dari hasil model regresi menghasilkan nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi(X1)	0.513	1.951
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0.936	1.068
Sumber Daya Manusia (X3)	0.553	1.876

Sumber: Hasil penelitian, 2022

## Pembahasan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap APBD berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,541 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,000. Faktor penyusunan anggaran berbasis kinerja yang salah satu faktor yang berpengaruh yaitu komitmen organisasi (sebagai variable moderating) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja.

Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap APBD berbasis kinerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh komitmen dari seluruh komponen organisasi adalah searah dengan APBD berbasis kinerja (Setiyanto & Hidayati, 2017). Komitmen dari seluruh komponen organisasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap APBD berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila komitmen dari seluruh komponen organisasi rendah/buruk maka APBD berbasis kinerja akan rendah/buruk. Pengaruh tidak signifikan menunjukkan bahwa komitmen dari seluruh komponen organisasi kurang mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan APBD berbasis kinerja.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh positif terhadap APBD berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel penyempurnaan sistem administrasi sebesar 0,200 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,040. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai t-hitung. Hal ini konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009). Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh penyempurnaan sistem administrasi adalah searah dengan APBD berbasis kinerja atau dengan kata lain penyempurnaan sistem administrasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap APBD berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila penyempurnaan sistem administrasi rendah/buruk maka APBD berbasis kinerja akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa penyempurnaan sistem administrasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan APBD berbasis kinerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap APBD berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel sumber daya manusia sebesar 0,284 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,012. Variabel sumber daya manusia berpengaruh positif dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya yang cukup adalah searah dengan APBD berbasis kinerja atau dengan kata lain sumber daya yang cukup yang baik/tinggi

berpengaruh terhadap APBD berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila sumber daya yang cukup rendah/buruk maka APBD berbasis kinerja akan rendah/buruk.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja yaitu: komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia sebagai faktor-faktor yang memengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan yakni; (1) Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Kabupaten Pohuwato; (2) Terdapat pengaruh Penyempurnaan Sistem Administrasi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Kabupaten Pohuwato; (3) Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Kabupaten Pohuwato.

## Referensi :

- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111. <http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Isnaini, P., & Karim, A. (2021). PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR. *PAY Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 27-37. <https://doi.org/10.46918/pay.v3i1.976>
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Muslimin, K., & Sulfianty, S. (2020). Tax Sanctions and Tax Office Services Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Usaha di Kabupaten Pohuwato. *Al-Buhuts*, 16(2), 52-70.
- Muslimin, K., & Sulfianty, S. (2022). Pemeriksaan Manajemen Terhadap Fungsi Keuangan Pada PDAM Tirta Maleo Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 130-136.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).

- Nathania, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada warunk upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Pramitadari, A. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi, sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Bangka Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1-5.