



ANALISIS DETERMINAN KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK PADA KANTOR DINAS BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR

Analysis of Determinants of Public Sector Organizational Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency Office of Samarinda City, East Kalimantan

Hema Herman¹, Muhlis Ruslan², Firman Manne²

¹Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: hema.herman2@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi, serta untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja secara simultan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi serta tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama yakni sebesar 52,8% terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Sumber Daya Manusia, Sistem Pengukuran, Kinerja Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of performance allowance, the quality of human resources and performance measurement systems on organizational performance, as well as to analyze the effect of performance allowance, the quality of human resources and performance measurement systems simultaneously on the performance of public sector organizations at the Regional Financial and Asset Management Agency Office. To implement these objectives, data collection techniques were used through observation and questionnaires, with data analysis techniques using research instrument tests, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of the study found that performance allowance had a positive and significant effect on organizational performance, the quality of human resources had a positive and significant effect on organizational performance, the performance measurement system had a positive and significant effect on organizational performance and performance allowance, the quality of human resources and performance measurement systems had a simultaneous or simultaneous effect together, which is 52.8% of the organizational performance at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency, Samarinda City, East Kalimantan.

Keywords: Performance Allowance, Human Resources, Measurement System, Organizational Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, kinerja instansi pemerintah di Indonesia sering mendapat sorotan dari masyarakat. Eksistensi pemerintahan yang baik saat ini masih jauh dari harapan karena adanya ketidakpuasan pada kinerja pemerintah dalam melaksanakan urusan publik. Kinerja di instansi pemerintah dalam melakukan peran dan tanggung jawabnya masih dikategorikan jelek. Oleh karena itu penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai efektivitas kinerjanya terletak pada pengelolaan manusia (orang-orang) dalam organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (orang-orang) dalam organisasi menjadi sangat penting karena manusialah aktor utama yang memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Dengan kata lain, kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing individu atau staf yang ada dalam organisasi.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fahmi (2017) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input).

Untuk meningkatkan kinerja organisasi maka banyak faktor yang perlu diketahui di mana dalam penelitian ini difokuskan pada faktor tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja. Pemberian tunjangan kinerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa tunjangan kinerja adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja staf dan kontribusi terhadap organisasi. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja stafnya, yakni dengan adanya pemberian tunjangan kinerja maka akan memberikan peningkatan kinerja bagi staf sehingga dengan adanya kinerja staf maka akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Gibson, 2015). Pemberian tunjangan kinerja dapat mendorong individu untuk berkinerja lebih baik. Walaupun dalam konteks pemerintahan, fungsi tunjangan kinerja seharusnya tidak berperan besar mengingat tugas utama pemerintah adalah melayani kebutuhan masyarakat. Penelitian Hartajunika (2015) menemukan bahwa tunjangan

kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kualitas SDM sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau staf di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Widodo, 2015). Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2017). Penelitian Fadila dkk (2019) dan Nur dkk (2020) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sistem pengukuran kinerja di mana menurut Nordiawan (2010) bahwa pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai apakah program/kegiatan yang telah direncanakan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut dan yang lebih penting adalah apakah telah mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan pada saat perencanaan. Pengukuran kinerja dimulai dengan proses penetapan indikator kinerja yang memberikan informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap masyarakat. Penelitian Ridwan (2019) menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur. Sebagai instansi pemerintah yang bertugas membantu dan mendukung kelancaran tugas walikota dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik khususnya di bidang administrasi keuangan daerah dalam menyelenggarakan kegiatan pengelolaan keuangan daerah dan aset daerah. Adapun visi Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda seperti yang tertuang dalam draf Rencana Strategis adalah “Terwujudnya Sistem Administrasi Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Profesional, Kredibel, Transparan dan Akuntabel”. Sebagai bentuk perwujudan visi, maka disusunlah misi Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda tahun 2016-2021 yaitu mewujudkan anggaran daerah yang berbasis kinerja dan tepat waktu, mewujudkan penatausahaan keuangan sesuai perundang-undangan, mewujudkan penata-usahaan aset sesuai peraturan perundangan, mewujudkan laporan keuangan dan kinerja yang transparan dan akuntabel.

Untuk mewujudkan visi dan misi Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda

Kalimantan Timur, maka perlunya meningkatkan kinerja organisasi yang dilihat melalui pemberian pelayanan publik. Namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja organisasi yang dicapai oleh BPKAD kota Samarinda belum optimal. Berdasarkan data capaian realisasi fisik dan keuangan program/kegiatan pada BPKAD kota Samarinda Kalimantan Timur, terlihat masih ada program atau kegiatan yang tidak tercapai targetnya. Ketidaktercapaian program kegiatan ini disebabkan karena kurangnya pemberian tunjangan kinerja yang diberikan kepada staf, kualitas sumber daya manusia yang belum maksimal yang dilihat dari kompetensi staf melalui pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang disebabkan karena hasil pendidikan yang tidak mendukung yang menyebabkan penurunan standar kinerja di organisasi pemerintah. Selain itu kualitas SDM juga terjadi pada sejumlah Staf Negeri Sipil (PNS), dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 42% dari jumlah PNS saat ini sangat tidak produktif, artinya mengerjakan aktivitas kerja yang tidak berhubungan dengan tugas pokok instansinya, hal ini dapat menyebabkan penambahan beban biaya operasional kantor Pemerintah Indonesia akan memprioritas-kan peningkatan kualitas SDM yang mempunyai pengetahuan, kompeten dan terampil. Permasalahan lainnya terkait dengan sistem pengukuran kinerja yakni kurangnya pelatihan dan pengembangan staf yang dilakukan oleh organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi, serta untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja secara simultan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

2. METODE

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

a. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berlokasi di Jalan Dahlia Komplek Perkantoran Balaikota Samarinda Kalimantan Timur.

b. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penulisan tesis ini, peneliti menentukan populasi adalah staf pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur sebanyak 52 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh staf pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur yaitu sebanyak 52 orang yang terdiri dari beberapa staf yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

c. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel di mana terbagi atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tunjangan kinerja (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2), dan sistem pengukuran kinerja (X_3). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi sektor publik (Y).

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini; 2) Wawancara, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab dengan sejumlah staf yang ada kaitannya dengan penelitian ini; 3) Dokumentasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah determinan kinerja organisasi sektor publik; dan 4) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh para responden.

e. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) Data kualitatif merupakan data yang berupa tulisan mengenai aktivitas Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur yang dapat diamati. Data kualitatif itu berbentuk uraian terperinci, kutipan langsung dan dokumentasi kasus dan 2) Data kuantitatif merupakan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Data ini di peroleh dari Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota

Samarinda Kalimantan Timur kemudian diolah dengan alat analisis yang telah ditentukan.

Sedangkan sumber data yang diperoleh bersumber dari:

- 1) Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur yang dilakukan melalui observasi dan wawancara, dan
- 2) Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet, dan data dokumentasi yang ada pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

f. Teknis Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan determinan kinerja organisasi sektor publik melalui tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi, melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2) Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan model persamaan oleh Sugiyono (2018) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

3) Uji Kualitas Instrumen

a) Uji validitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui valid atau sahnya item kuesioner. Semua item pertanyaan dari variabel tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid karena masing-masing item memiliki koefisien korelasi lebih besar dari pada 0,30.

b) Uji reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghozali (2018) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut maka kuesioner yang digunakan untuk variabel tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengukuran kinerja

terhadap kinerja organisasi sektor publik dapat dikatakan reliabel, karena semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

4) Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka digunakan analisis data berupa pengujian uji parsial (uji t) dan uji simultan (Uji F). Adapun hasilnya adalah:

a) Pengujian regresi secara partial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja) terhadap kinerja organisasi.

b) Pengujian secara imultan dengan uji serempak (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja) terhadap kinerja organisasi.

c) Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat ter-batas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberi-kan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur maka digunakan metode analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 24. Dari hasil olahan data SPSS maka berikut ini disajikan hasil perhitungan regresi linear berganda seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0,595	0,482	1,235	0,223

Tunjangan kinerja	0,306	0,128	0,285	2,390	0,021
Kualitas sumber daya manusia	0,291	0,143	0,288	2,039	0,047
Sistem pengukuran kinerja	0,303	0,108	0,347	2,806	0,007

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 1 yaitu hasil pengolahan data regresi linear berganda atas tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 maka akan disajikan pengujian regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \text{ Atau } Y = 0,595 + 0,306X_1 + 0,291X_2 + 0,303X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dideskripsikan sebagai berikut: Nilai Konstanta sebesar 0,595 yang diartikan bahwa apabila tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja bernilai 0, maka kinerja organisasi tetap konstan atau nyata, nilai b = Koefisien regresi X_1 atau tunjangan kinerja bernilai sebesar 0,306 yang artinya bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di mana dapat diartikan bahwa apabila pemberian tunjangan kinerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan berpengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur.

Kemudian nilai koefisien regresi X_2 atau kualitas sumber daya manusia sebesar 0,291 yang diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia meningkat maka akan berpengaruh dalam pencapaian kinerja organisasi. Nilai koefisien regresi X_3 atau sistem pengukuran kinerja bernilai sebesar 0,303 yang diartikan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di mana apabila sistem pengukuran kinerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur.

Kemudian untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur maka dapat dilihat dari nilai standardized coefficient/beta yang terbesar. Selain itu dapat dilihat dari nilai sign. yang paling terkecil di mana dari hasil analisis terlihat bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah sistem pengukuran kinerja dengan nilai beta sebesar 0,347. Selain itu memiliki nilai sign. yang terkecil yakni 0,007 diikuti oleh variabel kualitas sumber daya manusia dengan nilai beta 0,288 dan

nilai sig. 0,047. Kemudian variabel tunjangan kinerja dengan nilai beta 0,285 dan nilai sign. 0,021.

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan kuat atau tidaknya variabel bebas (tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi) pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur maka dapat dilihat dari tabel Model Summary yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,709 ^a	0,503	0,472

a. Predictors: (Constant), sistem pengukuran kinerja, tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia.

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi maka diperoleh nilai korelasi atau nilai $R = 0,709$. Hal ini berarti bahwa tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja organisasi. Alasannya karena nilai R mendekati angka 1 sedangkan koefisien determinasi (lihat adjusted Rsquare) sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat (kinerja organisasi) sebesar 47,2% dipengaruhi oleh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja sedangkan sisanya adalah sebesar 52,8% disebabkan oleh variabel lain di luar dari variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan 2 cara pengujian yakni uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial) yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut.

a) Uji F (uji serempak)

Uji F adalah untuk menguji pengaruh tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja organisasi yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05 berarti memberikan pengaruh secara serempak. Hasil pengujian secara serempak dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.
Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.500	3	5.167	16.186	.000 ^b
Residual	15.321	48	.319		
Total	30.821	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Sistem pengukuran kinerja, tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan data tersebut di atas maka diperoleh nilai sig. 0,000. Oleh karena nilai sig. lebih kecil dari nilai standar 0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

b) Uji t (uji parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yakni: tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur, yakni dengan cara membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai signifikan kurang atau lebih kecil dari nilai standar (0,05) berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Hasil pengujian parsial dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.
Hasil Pengujian secara Parsial

Variabel Penelitian	Nilai Sign.	Nilai Standar	Keputusan
Tunjangan kinerja	0,021	0,05	Signifikan
Kualitas sumber daya manusia	0,047	0,05	Signifikan
Sistem pengukuran kinerja	0,007	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikan variabel tunjangan kinerja (X_1) adalah sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.
2. Nilai signifikan variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) adalah sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.
3. Nilai signifikan variabel sistem pengukuran kinerja (X_3) adalah sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur.

Dari ketiga variabel tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur adalah sistem pengukuran kinerja.

Alasannya karena memiliki nilai beta yang terbesar serta memiliki nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan variabel tunjangan kinerja dan kualitas sumber daya manusia.

b. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda

Hasil analisis data melalui tanggapan staf yang bekerja pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur terkait dengan pemberian tunjangan kinerja dipersepsi baik. Alasannya karena dari persepsi staf bahwa tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kesesuaian kinerja yang dicapai oleh setiap staf di mana setiap staf yang mempunyai kinerja yang baik atau melebihi dari rata-rata staf lainnya maka akan memperoleh tunjangan kinerja. Hal ini dapat dilihat bahwa kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda dalam memberikan remunerasi yakni dengan memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai didasarkan kepada jabatan dan kelas jabatan. Selain itu berpegang pada merit system, yaitu penetapan besarnya tunjangan kinerja harus berbasis kinerja, bobot pekerjaan, dan peringkat (grade) masing-masing jabatan.

Kemudian dilihat dari persepsi staf terkait bahwa jumlah waktu kerja mempengaruhi besar kecilnya tunjangan kinerja yang diterima oleh setiap staf. Ini dapat dilihat bahwa Kantor Dinas BPKAD Kota Samarinda dalam memberikan tunjangan kinerja dengan memberikan unsur penilaian yaitu berdasarkan absensi elektronik atau kehadiran, kinerja atau capaian kerja, dan disiplin staf. Begitu pula bahwa organisasi memberikan tunjangan kinerja berdasarkan dari senioritas atau masa kerja staf di mana organisasi bisa memberikan tunjangan kinerja kepada staf yang memiliki masa kerja terlama maka pemberian tunjangan kinerja berbeda dengan staf yang masih tergolong baru masa kerjanya dan pemberian tunjangan kinerja tidak semata-mata diberikan bulat setiap bulannya namun tunjangan kinerja itu setiap bulan, bisa naik, bisa turun.

Kemudian tunjangan kinerja yang diberikan kepada staf berdasarkan prinsip keadilan di mana setiap staf menerima tunjangan kinerja tidak diberikan berdasarkan prinsip keadilan tetapi diberikan berdasarkan dari prestasi kerja yang dicapai oleh staf, serta berdasarkan waktu kerja atau tingkat absensi yang digunakan oleh staf. Selanjutnya tunjangan kinerja yang diberikan oleh organisasi cukup layak. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja masing-masing staf di mana staf akan menerima tunjangan penuh apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi staf dan keluarganya.

Kemudian dari hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan melalui tanggapan staf yang bekerja pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan

kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pemberian tunjangan kinerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Gibson, 2015) bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja stafnya di mana dengan adanya pemberian tunjangan kinerja maka akan memberikan peningkatan kinerja bagi staf sehingga dengan adanya kinerja staf maka akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kemudian dari beberapa peneliti sebelumnya yakni penelitian Hartajunika (2015) menemukan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik sehingga penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2015) dan relevan dengan yang ditemukan oleh Hartajunika (2015).

c. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur

Berdasarkan tanggapan staf yang bekerja pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur di mana kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap staf selama ini yang sudah tergolong baik karena dari persepsi staf yang memahami setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab staf dalam bekerja di mana dari bagan struktur organisasi pada Kantor Dinas BPKAD Kota Samarinda setiap staf mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam organisasi yang sesuai dengan bidang kerja sehingga setiap staf harus mempunyai pemahaman atas setiap pekerjaan maka hal ini menjadi tanggungjawab staf untuk menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan. Pernyataan bahwa setiap staf dibekali pengetahuan yang cukup dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Hal ini dapat dilihat bahwa Kantor Dinas BPKAD Kota Samarinda untuk meningkatkan kinerja stafnya yang selalu menyelenggarakan pelatihan-pelatihan terkait dengan pengelolaan keuangan serta memberikan kesempatan bagi setiap staf untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dalam membekali staf pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja.

Kemudian setiap staf memiliki kemampuan kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi di mana dapat dilihat bahwa setiap staf lulusan sarjana sehingga dari pendidikan tersebut dapat memberikan kemampuan bagi staf dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Begitu pula bahwa setiap staf memiliki semangat kerja pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kepala Dinas BPKAD Samarinda serta setiap staf selalu bekerja sesuai dengan perencanaan yang matang dan terorganisir dengan baik di mana dengan adanya kualitas sumber daya manusia maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dari hasil analisis persamaan regresi linear berganda maka diperoleh temuan penelitian bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:29) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau staf di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Widodo, 2015). Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadila dkk (2019) dan Nur dkk (2020) di mana ditemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

d. Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur

Hasil analisis pengamatan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah staf yang bekerja pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur di mana pada penelitian ini bahwa sistem pengukuran kinerja sudah dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa organisasi selalu mengelola operasi secara efisien dan efektif melalui pemotivasi staf secara maksimal. Hal ini dapat dilihat bahwa kantor Dinas BPKAD Kota Samarinda selalu memberikan motivasi bagi staf untuk selalu melakukan pengukuran kinerja bagi staf. Kemudian organisasi selalu membantu dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan staf di mana organisasi selalu memberikan dukungan bagi setiap staf untuk menyelesaikan setiap pengelolaan keuangan sehingga dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan.

Persepsi responden terkait dengan organisasi selalu mengidentifikasi segala kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi staf. Hal ini dapat dilihat bahwa organisasi selalu menyelenggarakan diklat-diklat yang ditujukan bagi staf untuk menambah pengetahuan dan kemampuan staf dalam bekerja. Kemudian kepala BPKAD Samarinda selalu melakukan umpan balik bagi staf dalam melakukan pengukuran kinerja setiap staf di mana dalam melakukan pengukuran kinerja untuk staf disesuaikan dengan hasil yang dicapai sehingga ada feedback atau umpan balik antara pengukuran kinerja staf dengan kinerja organisasi. Begitu pula bahwa kepala Dinas BPKAD Samarinda menyediakan suatu dasar dalam pengukuran kinerja dengan memberikan suatu penghargaan. Hal ini dapat dilihat bahwa staf yang mempunyai prestasi kerja di atas rata-rata dalam sistem

pengukuran kinerja maka akan diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai selama ini.

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nordiawan (2011) bahwa pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai apakah program/kegiatan yang telah direncanakan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut, dan yang lebih penting adalah apakah telah mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan pada saat perencanaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ridwan (2019) menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi, dimana semakin tinggi pemberian tunjangan kinerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Samarinda Kalimantan Timur. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja organisasi juga akan semakin meningkat. Sistem pengukuran kinerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Tunjangan kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Kantor Dinas Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda Kalimantan Timur. Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan adalah disarankan agar organisasi memberikan tunjangan kinerja kepada staf berdasarkan prinsip keadilan atau merata kepada setiap staf sehingga hal ini tidak menjadi diskriminatif bagi staf yang baru. Untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi maka sebaiknya organisasi selalu memperhatikan semangat kerja bagi setiap staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, yakni dengan cara memberikan penghargaan atau pujian, makan bersama, serta rekreasi bersama keluarga. Sebaiknya organisasi selalu memberikan bantuan kepada setiap staf dalam setiap pengambilan keputusan. Selain itu organisasi harus selalu mengidentifikasi segala kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi staf dengan memberikan dukungan bagi staf yakni dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi

serta menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi setiap staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadila, R. J., Lestari, R., & Nurleli, N. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru). Prosiding Akuntansi, 103-108.
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua. Jakarta: Erlangga.
- Hartajunika, G. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng). e-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 3, no. 1, tahun 2015.
- Mahmudi. 2017. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2012. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Nordiawan, A. D. 2010. Akuntansi Sektor Publik Edisi 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 7(2), 364-376.
- Ridwan, M. 2019. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Dinas-dinas di Kota Jambi). Jurnal Riset Akuntansi Terpadu, 12(2), 222-241.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Staf Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, E. S. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.