

PENGARUH KOMITMEN, SUMBER DAYA MANAJEMEN, PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

The Effect of Commitment, HR, Supervision on the Implementation of Performance-Based Budget in Social Service Department, South Sulawesi Province

Fira Sriwijaya Gani¹, Andi Rasyid Pananrangi², Imran Ismail²

¹Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: gani.fira@gmail.com

Diterima: 25 Januari 2022

Dipublikasikan: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Komitmen, SDM, Pengawasan terhadap Pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap Pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan bulan Desember 2021. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan komitmen terhadap pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas SDM terhadap pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan 3) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pengawasan terhadap pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultant) terhadap pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan 5) Variabel kualitas SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap pelaksanaan Aggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Pengawasan, Anggaran Berbasis Kinerja

ABSTRACT

This study aims to explore and analyse the effect of commitment, HR, supervision on the implementation of Performance-Based Budget in Social Service Department, South Sulawesi Province, as well as the most dominant variable that has an effect on the implementation of Performance-Based Budget in Social Service Department, South Sulawesi Province. The approach used is quantitative study. The research was conducted at the Social Service Office of South Sulawesi Province. The time of the study was carried out in December 2021. The research population was the employees of the Social Service Office of South Sulawesi Province, totaling 62 people. The results showed that: 1) There was a positive but not significant effect on commitment to the implementation of the Performance-Based Budgeting at the Social Service of South Sulawesi Province 2) There was a positive and significant influence on the quality of human resources on the implementation of the Performance-Based Budgeting at the Social Service of South Sulawesi Province 3) There was a positive influence but not significant of supervision on the implementation of Performance-Based Budgeting at the Social Service of South Sulawesi Province 4) There is a positive and significant influence simultaneously on the implementation of Performance-Based Budgeting at the Social Service Office of South Sulawesi Province 5) The variable of quality of human resources has the most dominant influence on the implementation of the Performance-Based Budget at the Social Service of South Sulawesi Province.

Keywords: Commitment, Quality of HR, Supervision, Performance-Based Budgeting



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

PENDAHULUAN

Pemberlakuan Undang-Undang RI No.23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah dan Undang-Undang No.33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pusat dan Daerah, membawa perubahan fundamental dalam hubungan Tata Pemerintah dan Hubungan Keuangan, sekaligus membawa perubahan penting dalam pengelolaan Anggaran Daerah. Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah (APBD) disusun berdasarkan pendekatan kinerja, yaitu suatu sistem anggaran yang mengutamakan upayapencapaian hasil kerja atau ouput dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan (PP no. 58 tahun 2005). Berdasarkan pendekatan kinerja, APBD disusun berdasarkan pada sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran.

Menurut Undang-Undang Dasar RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengatur tentang asas dan tujuan, ruang lingkup perencanaan pembangunan nasional, tahapan perencanaan pembangunan nasional, penyusunan dan penetapan rencana, pengendalian dan evaluasi, pelaksanaan rencana data dan informasi dan kelembagaan.

Anggaran pada instansi pemerintahan selain berfungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian, juga berfungsi sebagai alat akuntabilitas publik atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program yang dibiayai dengan uang rakyat. Sehingga pada akhirnya dapat diperoleh gambaran tentang kinerja instansi pemerintah.

Untuk mencapai tujuan dari pemerintah daerah perlu melakukan penjaringan aspirasi masyarakat untuk mengidentifikasi perkembangan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Penjaringan aspirasi masyarakat dimaksud untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dan terlibat dalam proses penganggaran daerah. Sejak berlakunya Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 dan Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 tersebut membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Oleh karena itu pemerintah daerah perlu melakukan pengelolaan dana publik yang didasarkan pada konsep dasar value for money (anggaran kinerja). Sehubungan dengan hal tersebut maka penyelenggaraan pemerintahan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang otonomidipandang perlu untuk lebih menekankan pada prinsip-prinsip demokrasi diantaranya, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yangdiwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasionalserta pertimbangan keuangan pusat dan daerah yang dilaksanakan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Fenomena pembangunan yang berkembang saat ini adalah terjadinya krisis di segala bidang dan adanya tuntutan ekonomi daerah serta korupsi, kolusi dannepotisme; untuk terselenggaranya suatu pemerintah daerah yang baik sebagai upayamewujudkan good governance yang ditandai adanya tiga pilar utama, yaitu:transparansi, partisipasi dan akuntabilitas, untuk itu maka perlu adanya penerapan dan pertanggung jawaban

yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna.

Komitmen organisasi juga memiliki peranan sangat penting bagi suatu pemerintah daerah agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu instansi adalah gaya kepemimpinan dari instansi yang terkait. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus bisa meningkatkan komitmen organisasi yang ada di instansi tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi instansi yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota organisasi tersebut.

Selain faktor komitmen organisasi, kualitas SDM yang juga sangat berperan penting dalam pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja, sumber daya manusia di suatu organisasi sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi tersebut. Uraian secara mikro bahwa sarana dan prasarana yang canggih dan lengkapbelum menjadi jaminan akan keberhasilan suatu organisasi tanpa diimbangi kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Faktor pengawasan yang didalamnya ada monitoring dan evaluasi pula menjadi elemen penting dalam penerapan anggaran berbasis kinerja yang harus diperhatikan oleh pihak Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Seperti yang diketahui Pengawasan bertujuan menilai sistem pengendalian manajemen, efesien dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka perbaikan dan atau peningkatan kinerja.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Komitmen, SDM, dan Pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang telah menerapkan anggaranberbasis kinerja yang terfokus pada efektif dan efisiensi dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi yang beralamatkan di Jalan A. Pettarani No. 59 Makassar. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai rhitung > rtable dan nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi komitmen, kualitas SDM, pengawasan dan anggaran berbasis kinerja yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.
1.	Komitmen	1	0,379	0,252	0,002
		2	0,871		0,000
		3	0,851		0,000
		4	0,802		0,000
2.	Kualitas SDM	1	0,784	0,252	0,000
		2	0,702		0,000
		3	0,756		0,000
		4	0,800		0,000
		5	0,683		0,000
3.	Pengawasan	1	0,729	0,252	0,000
		2	0,733		0,000
		3	0,811		0,000
		4	0,817		0,000
4.	Anggaran Berbasis Kinerja	1	0,753	0,252	0,000
		2	0,854		0,000
		3	0,674		0,000
		4	0,699		0,000

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel yang meliputi komitmen, kualitas SDM, pengawasan dan anggaran berbasis kinerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Komitmen	4	0,742	Reliabel
2.	Kualitas SDM	5	0,800	Reliabel
3.	Pengawasan	4	0,761	Reliabel
4.	Anggaran Berbasis Kinerja	4	0,736	Reliabel

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3
Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	2,261	0,287
Komitmen (X ₁)	0,234	0,064
Kualitas SDM (X ₂)	0,331	0,000
Pengawasan (X ₃)	0,209	0,075

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 2,261 + 0,234 X_1 + 0,331 X_2 + 0,209 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta = 2,261 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu komitmen, kualitas SDM dan pengawasan dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu anggaran berbasis kinerja akan bernilai sebesar 2,261. Dengan kata lain, apabila komitmen, kualitas SDM dan pengawasan tidak memberikan pengaruh maka pelaksanaan anggaran berbasis kinerja akan bernilai sebesar 2,261 dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan pada pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.
- Koefesien X₁ = 0,234. Koefesien komitmen bernilai positif maka variabel komitmen memiliki hubungan positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai komitmen meningkat sementara kualitas SDM dan pengawasan tetap, maka pelaksanaan anggaran berbasis kinerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika komitmen berubah 1%, maka pelaksanaan anggaran berbasis kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,234%, asumsi variabel yang lain (kualitas SDM dan pengawasan) tetap.
- Koefesien X₂ = 0,331. Koefesien kualitas SDM bernilai positif maka variabel kualitas SDM memiliki hubungan positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel kualitas SDM meningkat sementara variabel komitmen dan pengawasan tetap, maka variabel pelaksanaan anggaran berbasis kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kualitas SDM berubah 1%, maka pelaksanaan anggaran berbasis kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,331%, asumsi variabel yang lain (komitmen dan pengawasan) tetap.
- Koefesien X₃ = 0,209. Koefesien pengawasan bernilai positif maka variabel pengawasan memiliki hubungan positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Dengan kata lain, apabila pengawasan meningkat sementara variabel komitmen dan kualitas SDM tetap, maka variabel pelaksanaan anggaran berbasis kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika pengawasan berubah 1%, maka pelaksanaan anggaran berbasis kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,209%, asumsi variabel yang lain (komitmen dan kualitas SDM) tetap.

d. Uji t (Parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Komitmen	1,889	1,671	0,006	Berpengaruh
2.	Kualitas SDM	4,344	1,671	0,000	Berpengaruh
3.	Pengawasan	1,816	1,671	0,007	Berpengaruh

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 62-3-1) = (0,025 ; 58)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,671. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen (X1) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y), diperoleh $t_{hitung} = 1,889 > t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $sig. 0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti komitmen (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y).
2. Kualitas SDM (X2) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y), diperoleh $t_{hitung} = 4,334 > t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kualitas SDM (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y).
3. Pengawasan (X3) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y), diperoleh $t_{hitung} = 1,816 > t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $sig. 0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti pengawasan (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y).

e. Uji F (Simulan)

Tabel 5
Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
16,618	2,72	0,000	Berpengaruh

1. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $Sig.$ adalah sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain komitmen, kualitas SDM dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.
2. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 62 - 3 - 1 = 58$. Nilai $F_{tabel} = 2,72$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,618 > 2,72$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain komitmen, kualitas SDM dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

f. Koefisien Determinasi

Uji koefesien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi

berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komitmen, kualitas SDM dan pengawasan berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.436	.407	1,687	2,136

a. Predictors: (Constant), Punishment, Pemberian Reward, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh komitmen (X1) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Komitmen berpengaruh positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} komitmen adalah 1,889 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $sig. 0,006 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik komitmen yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rachmi (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Abdul Haeba Ramli (2018) dengan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Manado Selatan.

Pengaruh kualitas SDM (X2) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} adalah 4,344 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kualitas SDM yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan mempengaruhi anggaran berbasis kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Priatno (2013) yang menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap serapan anggaran. Penelitian Malahayati, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kapasitas SDM berpengaruh signifikan terhadap penyerapan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zarina, dkk (2015) dan Heryanto (2012) yang juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran.

Kualitas SDM dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu kemampuan fisik (kesehatan), kemampuan intelektual (kecerdasan) dan kemampuan psikologis (mental). Sesuai hasil penelitian ini terlihat bahwa penyebaran pegawai berdasarkan tingkat pendidikan tidak merata, ada pegawai yang berpendidikan minimal sarjana. Selain itu tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan yang dalam penelitian ini diwakili oleh kesesuaian pendidikan staf bagian program dan bagian keuangan yang seharusnya berlatar belakang sarjana ekonomi juga penyebarannya tidak merata.

Menurut Harsono (2011) bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan, serta peralatan yang mendukungnya.

Pengaruh pengawasan (X_3) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (Y) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pengawasan adalah 1,816 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,671$ dan nilai sig. $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai yang berbuat kesalahan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten terhadap penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Wati (2011), yang menyatakan bahwa pengawasan fungsional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keuangan daerah. Hasil penelitian ini juga sejalan terhadap penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Pratama (2014), yang menyatakan bahwa pengawasan preventif tidak berdampak pada efektivitas pengendalian anggaran.

Pengawasan dilakukan secara fungsional oleh aparatur pengawas fungsional seperti BPK, BPKP, Inspektorat Jenderal Departemen dan Non Departemen, serta Bawasda. Ruang lingkup objek pengawasan lebih luas tidak terbatas pada intern organisasi, tetapi sesuai dengan fungsinya maka dapat dilakukan audit ke luar organisasi. Menyangkut materi mempunyai ruang lingkup yang lebih sempit, yaitu biasanya hanya menyangkut perkembangan anggaran, penggunaan anggaran dengan pendekatan efisiensi, efektivitas dalam mencapai kinerja audit.

Pengaruh komitmen, kualitas SDM dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komitmen, kualitas SDM dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dibuktikan dengan nilai F_{hitung}

$> F_{tabel}$ yang mana F_{hitung} adalah 16,618 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,72$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan cara pemberian bekal atau diklat terhadap pegawai sehingga diharapkan dapat menambah ilmu pegawai untuk proses penyusunan anggaran. Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam proses penyusunan anggaran. Kualitas sumber daya manusia yang baik maka keberhasilan penerapan anggaran akan mudah untuk dicapai di dalam pemeritahan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hotdianty (2016) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Achyani dan Cahya (2011) yang menjelaskan bahwa sumber daya berpengaruh terhadap efektivitas pengimplementasian anggaran berbasis kinerja.

Variabel kualitas SDM memiliki pengaruh paling dominan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi pelaksanaan anggaran berbasis kinerja adalah variabel kualitas SDM sebesar 0,429, ini berarti bahwa variabel kualitas SDM memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 42,9%, komitmen mempengaruhi pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 24,5% dan pengawasan mempengaruhi pelaksanaan anggaran berbasis kinerja kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 23,6% Sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi, kualitas SDM dan pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen, kualitas SDM dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kualitas SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memberikan saran bahwa kualitas SDM memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan anggaran

berbasis kinerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu hendaknya Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan harus memberikan perhatian terhadap peningkatan kualitas SDM bagi pegawai diantaranya dapat mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan guna peningkatan kapasitas bagi pegawai, namun tetap harus memperhatikan ketersediaan anggaran. Terkait penempatan perlu dilakukan penyesuaian dengan latar belakang pendidikan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infimedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekian ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Achyani, Fatchan dan Bayu Tri Cahya. 2011. “Analisis Aspek Rasional Dalam Penganggaran Publik Terhadap Efektivitas Pengimpelementasian Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Kota Surakarta”. Maksimum, Vol. 1, No. 1, Maret 2011.
- Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian. Fokusmedia, Bandung.
- Herriyanto, Hendris. (2012). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja Pada Satuan Kementerian/ Lembaga di Wilayah Jakarta. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Hotdianty, Hertika. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Manusia, Reward dan Punishment Terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Pelalawan). JOM Fekon, Vol. 3 (1): 31-45.
- Pratama, Dafitra. 2014. “Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja, Pengawasa Preventif Dan Pengawasan Detektif Terhadap Efektifitas Pengendalian Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pelalawan)”. Skripsi. Riau: Fakultas Ekonomi. Universitas Riau.
- Priyatno, A. Prasetyo. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Blitar. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2004. Peraturan Pemerintah RI Nomor 21 Tahun 2004 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah RI Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta.
- Zarinah, Monik. 2015. Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Aceh Utara. Tesis. Banda Aceh. Pascasarjana Prodi Magister Akuntansi Universitas Syiah Kuala, Darussalam.
- Wati, Suhenda. 2011. “Analisis Atas Pengawasan Fungsional Pengaruhnya Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Inspektorat Kota Bandung”. (Online), elib.unikom.ac.id/download.php?id=77691.