

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SUMBER DAYA DAN PRINSIP ANGGARAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM KABUPATEN SOPPENG

The Effect of Organizational Commitment, Resource and the Principle of Budgeting to the Performance Employees in the Trade, Industry, Cooperatives and UKM Office Soppeng Regency

Andi Nur Umayu

UKM Kabupaten Soppeng
Email : andi_77@gmail.com

Hasmin Tamsah

PPs STIE Nobel Makassar
Email : hasmin@gmail.com

Ikhsan Kadir

PPs STIE Amkop Makassar
Email : ikhsan@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk menganalisis bahwa komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 2). Untuk menganalisis bahwa sumber daya berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 3) Untuk menganalisis bahwa prinsip anggaran berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 4) Komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran secara bersama-sama berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng. Polupasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng yang terkait dengan pengelolaan dan penyusunan anggaran. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang berjumlah 32 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 2). Sumber daya berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 3) Prinsip anggaran berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, 4) Komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran secara bersama-sama berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng.

Kata Kunci : *Komitmen organisasi, sumber daya, prinsip anggaran, kinerja pegawai*

ABSTRACT

This research aims : 1) to analyze that organizational commitment has a partial impact on the performance of employees of the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 2) to analyze that resources have partial impact on the performance of employees of the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 3) to analyze that budgetary principles have partial impact on the performance of employees of the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 4) to analyze that organizational commitment, resources and budgetary principles bring about a significant impact on the performance of employees of the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency. The population of this study includes all employees of the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency involving in the budgetary management. Sample determination method applied in this research is saturated sampling method, which comprises 32 respondents. The data used are primary data obtained through questionnaires, and the analysis technique employed is multiple linear regression analysis technique. The Research findings indicate that: 1)organizational commitment brings about positive and significant impact on the employees' performance in the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 2) resources bring about positive and significant impact on the employees' performance in the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 3) budgetary principles bring about positive and significant impact on the employees' performance in the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency; 4) organizational commitment, resources and budgetary principles all together bring about significant impact on the employees' performance in the Trade, Industry, Cooperation, and UKM Office of Soppeng Regency.

Keywords : *organizational commitment, resources, budgetary Principles, employees' performance.*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 19 (1) dan (2) menyebutkan bahwa, dalam rangka penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku pengguna anggaran menyusun rencana kerja dan anggaran dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai.

Untuk membuat Anggaran Pendapatan Belanja Daerah berbasis kinerja pemerintah daerah harus memiliki perencanaan strategik (Renstra). Renstra disusun secara objektif dan melibatkan seluruh komponen di dalam pemerintahan. Dengan adanya sistem tersebut pemerintah daerah akan dapat mengukur kinerja keuangannya yang tercermin dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Salah satu aspek yang diukur dalam penilaian kinerja pemerintah daerah adalah aspek keuangan berupa ABK (Anggaran Berbasis Kinerja). Penganggaran merupakan rencana keuangan yang secara sistematis menunjukkan alokasi sumber daya manusia, material, dan sumber daya lainnya.

Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan

manfaat yang dihasilkan. Manfaat tersebut dideskripsikan pada seperangkat tujuan dan dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kerja. Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng sebagai salah satu perangkat daerah, belum sepenuhnya optimal dalam melaksanakan anggaran berbasis kinerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fakta yang terjadi selama ini, diantaranya :

- a. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-SKPD) sering mengalami keterlambatan
- b. Tidak adanya konsistensi penetapan target kinerja setiap dokumen perencanaan. Target kinerja pada RENSTRA-SKPD tidak relevan dengan target outcome, input, output maupun income yang tercantum pada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-SKPD)
- c. Tidak jelasnya keterkaitan antara kebijakan, perencanaan dan penganggaran, karena seringkali kebijakan disusun tanpa mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, dan pengalokasian tidak mencerminkan prioritas yang telah ditetapkan.
- d. Penyusunan anggaran lebih memberikan penekanan pada input bukan pada pencapaian output atau outcomes
- e. Pagu anggaran pada RENSTRA sangat jauh berbeda dengan pagu anggaran pada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-SKPD).
- f. Jumlah seluruh kegiatan pada RENSTRA-SKPD tidak dapat diakomodir pada RKA-SKPD.

Beberapa masalah perencanaan diatas, tentunya berdampak pada pencapaian visi dan misi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Hal ini disebabkan program dan kegiatan prioritas yang telah ditetapkan pada RENSTRA-SKPD tidak terakomodir dalam RKA-SKPD disebabkan keterbatasan anggaran. Kurangnya perhatian pimpinan dan bawahannya mengenai target perjanjian kinerja yang harus dicapai menyebabkan Rencana Kerja dan Anggaran disusun berdasarkan kebutuhan pegawai, bukan berdasarkan kebutuhan SKPD terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di bidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM. Ketika sistem anggaran berbasis kinerja tersebut sudah mulai efektif diberlakukan tidak diimbangi dengan pelatihan-pelatihan khusus seputar pelaksanaan anggaran yang sesuai dengan undang-undangan yang berlaku. Pelatihan pelaksanaan anggaran diberikan hanya beberapa kali, dan masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan baik pelaksanaannya.

Permasalahan kinerja yang rendah tersebut sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : komitmen organisasi, sumber daya maupun terkait dengan penerapan prinsip anggaran. hal ini juga telah diuji secara empirik oleh beberapa peneliti sebelumnya bahwa kinerja pegawai dalam menyusun Anggaran Berbasis Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor motivasi, kepuasan dan pengembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Diah (2009), menemukan bahwa secara simultan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan partisipasi anggaran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan secara parsial komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Pos Indonesia Medan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja, menemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian beberapa hasil penelitian lainnya juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan solidnya komitmen antara pimpinan dan bawahan maka akan mendukung tingkat pencapaian kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muda (2005) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Prinsip Perencanaan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Kota Kotamadya Jakarta Selatan dan terdapat pengaruh Pelaksanaan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Kota Kotamadya Jakarta Selatan. Kemudian menurut CHINTIA GIU and TULI (2014) menemukan bahwa Prinsip-Prinsip Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaksanaan APBD Pemerintah Kabupaten Bone Bolango. Artinya penerapan prinsip-prinsip anggaran dalam penyusunan anggaran tentunya berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Febrisma (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Endang Sukarjati (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel kepemimpinan, variabel sumber daya manusia, dan variabel kepuasan kerja masing-masing secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya sumber daya yang baik dan berkualitas tentunya mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan kajian teori, fenomena dan *gap research* tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi, sumber daya, dan prinsip anggaran terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis :

- a. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng
- b. Pengaruh sumber daya secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng
- c. Pengaruh prinsip anggaran secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng
- d. Pengaruh komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Anggaran

Menurut Simamora (1999:190) pengertian anggaran adalah suatu rencana rinci yang memperlihatkan bagaimana sumber-sumber daya diharapkan akan diperoleh dan dipakai selama periode tertentu.

Menurut Mulyadi (2001:502) anggaran memiliki beberapa fungsi yaitu :

- a. Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja
- b. Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan organisasi dimasa yang akan datang
- c. Anggaran berfungsi sebagai alat komunikasi intern yang menghubungkan manajer bawah dengan manajer atas.
- d. Anggaran berfungsi sebagai tolok ukur yang dipakai sebagai pembanding hasil operasi sesungguhnya.
- e. Anggaran berfungsi sebagai alat pengendali yang memungkinkan manajemen menunjuk bidang yang kuat dan lemah bagi organisasi
- f. Anggaran berfungsi sebagai alat untuk mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan agar senantiasa bertindak secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi dengan demikian dapat diketahui bahwa manfaat anggaran di dalam suatu organisasi adalah sebagai alat pengendalian dan perencanaan serta tolok ukur untuk memotivasi pegawai menjadi lebih baik lagi di dalam kegiatan organisasi tersebut. Pimpinan di dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran akan mempunyai tanggung jawab terhadap keputusan anggaran yang dihasilkan bersama tersebut.

Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja pada dasarnya merupakan sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Adapun kinerja tersebut harus mencerminkan efisiensi dan efektifitas pelayanan publik, yang berarti harus berorientasi pada kepentingan publik (Mariana, 2005).

Karakteristik penyusunan anggaran yang didasarkan pada kinerja dan sebagai faktor pemicu keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja menurut Hatry (2006), yaitu:

- a. Pengeluaran anggaran didasarkan pada outcome yang ingin dicapai, dimana outcome merupakan dampak suatu program atau kegiatan terhadap masyarakat
- b. Adanya hubungan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*) dan (*outcome*) yang diinginkan.

Konsep *value of money* dalam kerangka anggaran berbasis kinerja dapat tercapai apabila organisasi telah menggunakan biaya input paling kecil untuk mencapai output yang maksimal serta outcome yang berkualitas.

- c. Adanya peranan indikator efisiensi dalam proses penyusunan anggaran.
- d. Adanya penyusunan target kinerja dalam anggaran. sebagai alat pengukuran pertanggungjawaban dan keberhasilan pemerintah.

Komitmen Organisasi

Dalam menyusun anggaran secara partisipatif diharapkan kinerja antara pimpinan dan bawahan. Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa ketika suatu rencana secara partisipatif disetujui maka bawahan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan mencapai standar atau target yang telah ditetapkan, dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta dalam penyusunannya.

Menurut Mowday (1979) dan Sinaga (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, dalam arti lain bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut.

Mayor dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi, antara lain :

1. *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi
2. *Continuance commitment*, kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu
3. *Normative commiment*, timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Sumber Daya

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni :

1. Sumber daya manusia (human resource)
Menurut Edwin B. Flippo (1986), manajemen Sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas tersebut diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif, salah satunya adalah melalui pemberdayaan.
2. Sumber daya fisik (non human resource)
Sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar setelah diperoleh dapat dan siap digunakan secara maksimal.
Terdapat 4 bahan jenis utama, yaitu
 - 1) Manusia
 - 2) Material
 - 3) Mesin (fasilitas dan energy)
 - 4) Uang
3. Sumber daya konseptual
Sumber daya konseptual adalah memiliki nilai dari apa yang diwakilinya, bukan dari bentuk wujudnya, 1 jenis utama itu adalah informasi (termasuk data)
Menurut (Sembiring, 2009) Komponen-komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya terkait penyusunan anggaran berbasis kinerja adalah :
 1. Kemampuan (*ability*) pegawai, meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap perilaku
 2. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan jabatan dalam suatu organisasi
 3. Pengembangan pegawai, yakni proses peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai.
 4. Informasi (sumber daya konseptual), dapat didefinisikan sebagai data awal tingkat pencapaian saat ini yang digunakan untuk menetapkan besaran target kinerja yang akan direncanakan selanjutnya.
 5. Pagu anggaran, ketersediaan pagu yang mencukupi untuk mengelola rencana pembangunan daerah.

Prinsip Anggaran

Menurut UU 17 tahun 2003, prinsip anggaran meliputi keterbukaan, periodisitas dan pembebanan anggaran. keterbukaan berarti adanya keterbukaan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran, periodisitas meliputi suatu periode tertentu biasanya satu tahun anggaran, dan pembebanan anggaran pengeluaran dan menguntungkan anggaran penerimaan.

Pada prinsipnya Penerapan pendekatan penganggaran dengan perspektif jangka menengah mampu memberikan kerangka yang meneluruh, meningkatkan keterkaitan antara proses perencanaan dan penganggaran, mengembangkan disiplin fiskal, mengarahkan alokasi sumber daya agar lebih rasional dan strategis dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan memberikan pelayanan yang optimal dan lebih efisien.

Adapun prinsip-prinsip anggaran menurut (Dedi Nordiawan, Iswahyudi Sondi Putra dan Maufidah Rahmawati tahun 2007), adalah :

1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran

- Anggaran harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan.
2. **Disiplin anggaran**
Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos atau rekening merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja
 3. **Keadilan anggaran**
Pemerintah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan, karena pendapatan pemerintah pada hakikatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat secara keseluruhan.
 4. **Efisiensi dan efektivitas anggaran**
Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berdasarkan azas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.
 5. **Disusun dengan pendekatan kinerja**
Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (output dan outcome) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan.

Kinerja

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian Kinerja Karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui Kinerja Karyawan atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik Kinerja Karyawan di perusahaan mereka.

Menurut Hatry (2006) Kinerja dapat dinilai dengan ukuran penilaian yang didasarkan pada indikator berikut :

1. **Masukan (*input*)**, yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau kegiatan.
2. **Keluaran (*output*)**, yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.
3. **Hasil (*outcome*)**, yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
4. **Manfaat (*benefit*)**, yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah dari hasil.
5. **Dampak (*impact*)**, yaitu tolak ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

Tolak ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja perangkat daerah. Satuan ukur merupakan tolak ukur yang dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh unit kerja mampu melaksanakan tupoksinya. Tolak ukur kinerja ditetapkan dalam bentuk standar pelayanan yang ditentukan oleh masing-masing daerah. (Abdul Halim, 2007: 172). Satuan ukur terkait dengan efisiensi biaya (pengeluaran) dan

kualitas pelayanan. Alokasi biaya (pengeluaran) daerah harus dikaitkan dengan prinsip ekonomi, efisiensi dan efektivitas (*value for money*).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.
2. Diduga sumber daya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.
3. Diduga prinsip anggaran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.
4. Diduga komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survei (*survey research*), penelitian survei menganalisis bagaimana suatu variable mempengaruhi variable. Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengaruh faktor komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng, dan menggunakan pendekatan Kuantitatif (*quantitatif research*);

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkontribusi pada penyusunan anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah yakni pegawai Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan staf bagian Perencanaan dan bagian Keuangan pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng yang berjumlah 32 (tiga puluh dua).

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling yaitu* sampling jenuh, yakni mengambil jumlah seluruh populasi sebagai sampel yang akan diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2003) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai P Value, dimana jika *P value/ Signifikan* <0,05 maka item/ pernyataan tersebut valid dan sebaliknya. Adapun uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi tanggapan responden terhadap item pernyataan pada kuisisioner berdasarkan pemahaman responden tentang variabel dependen dan variabel independen. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha cronbach*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai

Alpha melebihi 0,6, maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghozali,2001).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis data regresi tersebut, maka peneliti akan dapat mengungkapkan atau menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan. Uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*Independent variable*) terhadap perubahan variabel terikat (*Dependent Variable*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima dan sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai t . Bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Adapun uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, dalam arti lain bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Mowday (1979), antara lain :

- a. Keinginan memelihara keanggotaan dalam SKPD
- b. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan SKPD
- c. Kesiediaan bekerja keras sebagai bagian dari SKPD
- d. Penghargaan individu terhadap pencapaian SKPD
- e. Hukuman terhadap tidak tercapainya target kinerja

2. Sumber Daya

Sumber daya dalam penelitian ini terdiri atas : sumber daya manusia yang merupakan suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri, sumber daya bukan manusia (non human resource) adalah sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar setelah diperoleh dapat dan siap digunakan secara maksimal dan Sumber daya konseptual Sumber daya konseptual adalah memiliki nilai dari apa yang diwakilinya, bukan dari bentuk wujudnya. Adapun indikator sumber daya yang dalam penelitian ini menurut Sembiring (2009), antara lain:

- a. Kemampuan (*ability*) pegawai,
- b. Penempatan pegawai
- c. Pengembangan pegawai,
- d. Informasi (sumber daya konseptual),
- e. Pagu anggaran, ketersediaan pagu yang mencukupi untuk mengelola rencana pembangunan daerah.

3. Prinsip Anggaran

Prinsip Anggaran dalam penelitian ini meliputi keterbukaan, periodisitas dan pembebanan anggaran. keterbukaan berarti adanya keterbukaan dalam perencanaan,

pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran, periodisitas meliputi suatu periode tertentu biasanya satu tahun anggaran, dan pembebanan anggaran pengeluaran dan menguntungkan anggaran penerimaan. Adapun indikator prinsip anggaran dalam penelitian ini menurut Dedi Nordiawan, Iswahyudi Sondi Putra dan Maufidah Rahmawati tahun (2007), antara lain :

- a. Transparansi dan akuntabilitas Anggaran
- b. Disiplin anggaran
- c. Keadilan anggaran
- d. Efisiensi dan efektivitas anggaran
- e. Disusun dengan pendekatan kinerja

4. Kinerja Pegawai

Kinerja dalam penelitian ini adalah adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. indikator kinerja dalam penelitian ini berdasarkan Hatry (2006) antara lain :

- a. Masukan (*input*),
- b. Keluaran (*output*),
- c. Hasil (*outcome*),
- d. Manfaat (*benefit*),
- e. Dampak (*impact*),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2), prinsip anggaran (X3) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1), Sumber Daya (X2), Prinsip Anggaran (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	Ko-relasi (<i>r</i>)	Sig	Ket.
Komit-men Or-ganisasi (X1)	X1.1a	0,952	0,00 0	Valid
	X1.1b	0,936	0,00 0	Valid
	X1.2a	0,877	0,00 0	Valid
	X1.2b	0,951	0,00 0	Valid
	X1.3	0,896	0,00 0	Valid
	X1.4	0,936	0,00 0	Valid
	X1.5a	0,877	0,00 0	Valid
	X1.5b	0,951	0,00 0	Valid

Sumber Daya (X2)	X2.1a	0,848	0,00	Valid
	X2.1b	0,961	0,00	Valid
	X2.1c	0,935	0,00	Valid
	X2.2a	0,848	0,00	Valid
	X2.2b	0,977	0,00	Valid
	X2.3	0,977	0,00	Valid
	X2.4	0,977	0,00	Valid
	X2.5	0,940	0,00	Valid
Prinsip Anggaran (X3)	X3.1a	0,882	0,00	Valid
	X3.1b	0,920	0,00	Valid
	X3.2a	0,908	0,00	Valid
	X3.2b	0,880	0,00	Valid
	X3.3a	0,806	0,00	Valid
	X3.3b	0,920	0,00	Valid
	X3.4a	0,908	0,00	Valid
	X3.4b	0,880	0,00	Valid
	X3.5a	0,920	0,00	Valid
	X3.5b	0,882	0,00	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1a	0,916	0,00	Valid
	Y.1b	0,954	0,00	Valid
	Y.2a	0,969	0,00	Valid
	Y.2b	0,901	0,00	Valid
	Y.3a	0,811	0,00	Valid
	Y.3b	0,969	0,00	Valid
	Y.4a	0,901	0,00	Valid

Y.4b	0,916	0,00	Valid
		0	
Y.5	0,882	0,00	Valid
		0	

Sumber : Data primer (diolah SPSS) 2017

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian validitas pada masing-masing item kuisisioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2), prinsip anggaran (X3) dan kinerja pegawai (Y), memiliki nilai ko-relasi di atas 0,3494 dan p-value/signifikannya lebih kecil dari 0,05 sebagai nilai batas suatu item kuisisioner penelitian dikatakan valid (dapat diterima). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2), prinsip anggaran (X3) dan kinerja pegawai (Y), adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2), prinsip anggaran (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,974	Reliabel
Sumber Daya (X2)	0,978	Reliabel
Prinsip Anggaran (X3)	0,970	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,974	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah SPSS) 2017

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa dari variabel-variabel komitmen organisasi, sumber daya, prinsip anggaran dan kinerja pegawai, menunjukkan nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel tersebut yakni pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,974 variabel sumber daya sebesar 0,978, variabel prinsip anggaran sebesar 0,970 dan variabel kinerja pegawai 0,974 memiliki nilai lebih kecil dari *cut of point* yaitu 0,5. Di samping itu dengan membandingkan nilai r tabel 0,3494, ternyata nilai Alpha jauh lebih besar. Dengan demikian instrument penelitian dalam kuisisioner ini dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Un-stand ardized Coef- fi- cient s</i>	<i>Stand ardized Coef- fi- cient s (Be- ta)</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1 (Con- stant	10,084		2,215	,035
Komitmen organisasi (X1)	,333	,347	2,572	,016
Sumber Daya(X2)	,276	,318	2,313	,028
Prinsip Anggaran (X3)	,225		2,298	,029

Variabel Dependent : Kinerja Pegawai
R square (R²) =
f Hitung = 17,606
Sig F = 0,000
f tabel = 2,93 (df = 3; 29).
t Tabel = 2,048 (df= 28 ; 0,05)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Hasil persamaan regresi linear berganda yaitu dengan melihat koefisien (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,084 + 0,333X1 + 0,276X2 + 0,225X3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat menginformasikan bahwa :

1. Nilai konstanta a sebesar **10,084** menunjukkan bahwa jika variabel independen (komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran) seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 10,084 poin.
2. Koefisien variabel komitmen organisasi (X1) sebesar **0,333** berarti setiap peningkatan komitmen organisasi(X1) oleh pegawai penyusun anggaran sebesar 1%, maka kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja meningkat sebesar 0,333 dengan asumsi variabel independen lainnya (sumber daya dan prinsip anggaran) adalah konstan
3. Koefisien variabel sumber daya (X2) sebesar **0,276** berarti setiap peningkatan sumber daya (non fisik, fisik dan konseptual) oleh pegawai penyusun anggaran sebesar 1%, maka kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi variabel independen lainnya (komitmen organisasi dan prinsip anggaran) adalah konstan.
4. Koefisien variabel prinsip anggaran (X3) sebesar **0,225** berarti setiap penerapan prinsip anggaran oleh pegawai penyusun anggaran sebesar 1%, maka kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja akan meningkat sebesar 0,225 dengan asumsi variabel independen lainnya (komitmen organisasi dan sumber daya) adalah konstan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel Komitmen Organisasi dengan nilai *standardized beta* sebesar 0,347. Artinya bahwa komitmen organisasi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, dibandingkan dengan variabel sumber daya dan prinsip anggaran.

Berdasarkan tabel 3, juga dapat diketahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2) dan variabel prinsip anggaran (X3) terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *R square*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,654. Koefisien determinasi adalah $0,654 \times 100\% = 65,4\%$, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2) dan prinsip anggaran (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 65,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 65,4\% = 34,6\%$) yaitu 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 2,572. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni $2,572 > 2,048$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai penyusun anggaran (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5 %, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,016, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi (X1) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun nilai *standardized Coeficient beta* bertanda positif yaitu 0,347, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi sebesar 34,7%.

2. Pengaruh sumber daya terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel sumber daya sebesar 2,313. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni $2,313 > 2,048$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai penyusun anggaran (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5 %, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,028, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel sumber daya (X2) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coeficient Beta* bertanda positif yaitu 0,321, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor sumber daya sebesar 32,1%.

3. Pengaruh prinsip anggaran terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 3, nilai t_{hitung} untuk variabel prinsip anggaran (X3) sebesar 2,298. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} yakni

2,298 > 2,048. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dapat disimpulkan bahwa variabel prinsip anggaran (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5 %, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi variabel prinsip anggaran (X3) berada di bawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coeficient Beta* bertanda positif yaitu 0,318, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prinsip anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor prinsip anggaran sebesar 31,8%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Secara simultan variabel komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari tabel ANOVA yang direkapitulasi pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17,606 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,93. Jadi Perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $17,606 > 2,93$, sehingga variabel independent (Komitmen organisasi, sumber daya, prinsip anggaran) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Dipertegas kembali bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), sumber daya (X2) dan prinsip anggaran (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menduga bahwa komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng “dapat diterima dan dibuktikan”

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Hal ini memberi gambaran bahwa komitmen organisasi yang semakin meningkat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika komitmen organisasi berkurang atau menurun maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Diah Octavia (2009) dalam penelitiannya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, menemukan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jadi tercapainya kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa tingginya komitmen pada suatu organisasi, semakin kuat komitmen organisasi maka kinerja yang dicapai akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya semakin lemah komitmen organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Aryo (2011) dan Yenni Verawati (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja pegawai akan dicapai lebih baik bilamana terdapat komitmen organisasi yang kuat antara pimpinan dan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Peneliti telah membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut dalam menyusun dan melaksanakan anggaran berbasis kinerja. Karena kinerja pegawai yang baik tentunya akan melahirkan kinerja organisasi yang baik pula. Hal

ini dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula potensi yang dimilikinya untuk mengelola dan menyusun anggaran berbasis kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Sumber Daya terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Hal ini memberi gambaran bahwa sumber daya yang semakin meningkat akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika sumber daya pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng menurun maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi tercapainya kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa besarnya kemampuan, pengetahuan dan efektifitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya kualitas sumber daya manusia akan mengurangi kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat oleh Endang Sukarjati (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa salah satu faktor yakni variabel sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Beberapa penelitian tersebut telah mendukung bahwa seseorang akan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal.

Pengaruh Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Hal ini memberi gambaran bahwa penerapan prinsip anggaran akan memberikan pengaruh yang baik terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Sebaliknya, jika prinsip anggaran tidak diterapkan dalam penyusunan anggaran maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, seorang pegawai harus memahami prinsip-prinsip anggaran meliputi transparansi dan akuntabilitas anggaran, disiplin anggaran, keadilan anggaran, efisiensi dan efektivitas anggaran serta penyusunan dengan pendekatan kinerja. Semakin besar pemahaman dan aktualisasi prinsip anggaran, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Sebaliknya kurangnya aktualisasi dan penerapan prinsip anggaran dalam penyusunan anggaran, maka akan semakin rendah kinerja pegawai tersebut. Penerapan prinsip anggaran yang tepat akan mendukung tingginya tingkat pencapaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan perencanaan yang disusun oleh pegawai berdasarkan prinsip-prinsip dan kaidah perencanaan yang baik dan tepat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muda (2005) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh Prinsip Perencanaan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Kota Kotamadya Jakarta Selatan dan terdapat pengaruh Pelaksanaan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Kota Kotamadya Jakarta Selatan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh CHINTIA GIU and TULI (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa Prinsip-Prinsip Penyusunan Anggaran berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaksanaan APBD Pemerintah Kabupaten Bone Bolango. Peneliti telah membuktikan bahwa semakin baik penerapan prinsip anggaran yang meliputi transparansi, akuntabilitas anggaran, disiplin anggaran, keadilan anggaran, efisiensi dan efektivitas anggaran serta penyusunan yang melalui pendekatan kinerja, dalam suatu proses penyusunan anggaran berbasis kinerja maka kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng juga akan semakin tinggi.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran semakin meningkat secara simultan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Sebaliknya ketika komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran semakin menurun secara simultan, maka akan dapat mengurangi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah : Masukan (*input*), Keluaran (*output*), Hasil (*outcome*), Manfaat (*benefit*), dan Dampak (*impact*), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja berdasarkan penilaian responden adalah cukup baik. Artinya Kinerja pegawai yang memiliki dedikasi dan profesionalisme dalam menyusun dan merealisasikan perencanaan anggaran yang berbasis kinerja tentunya didukung oleh besarnya komitmen antara pimpinan dan loyalitas bawahan dalam mencapai target/tujuan yang telah disepakati bersama. Disamping itu adanya dukungan sumber daya manusia aparatur yang handal dalam pelaksanaannya, kebijaksanaan dalam mengelola ketersediaan pagu anggaran serta adanya perencanaan yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip dan kaidah perencanaan yang disiplin, baik dan tepat.

KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Artinya, komitmen organisasi yang semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, sebaliknya komitmen organisasi yang semakin menurun maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja.
2. Sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Artinya, sumber daya yang semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya rendahnya sumber daya maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menyusun anggaran berbasis kinerja.
3. Prinsip anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin meningkatnya penerapan prinsip maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya menurunnya tingkat penerapan prinsip anggaran, maka akan menurunkan kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja
4. Komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi

dan UKM Kabupaten Soppeng. Artinya komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran yang semakin meningkat secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, sebaliknya komitmen organisasi, sumber daya dan prinsip anggaran yang semakin menurun secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja pegawai dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja.

REFERENSI

- Arfianti, 2011*, Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keandalan dan Timelines Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umum (studi pada BLU Kota Semarang). eJournal Ilmiah.2011. Semarang
- Aryo (2011)* Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja, eJournal Ilmiah, 2011
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010)*. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung:
- Aditya Rachman Prasetyo, 2010*, Pengaruh Kapasitas sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keakuratan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan. Jambi
- Alfarish Salman, 2015*. Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Dana Perimbangan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Studi empiris pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat). eJournal Ilmiah.2015
- Diyah (2009)*, Pengaruh partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manjerial pada PT.Pos Indonesia (Persero), Medan. 2015
- Endang Sukarjati, 2016*, Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, e-Journal of Manajement.2016
- Febrisma (2016)*, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan timur, Samarinda, 2016
- Fahmi Irham, 2011*, Manajemen Pengambilan Keputusan (Teori dan Aplikasi), Bandung, Alfabeta.
- Fahmi Irham, 2015*, Manajemen Strategis (Teori dan Aplikasi), Bandung, Alfabeta.
- Febrisma, 2016*, Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, e-Journal Ilmu Administrasi bisnis, 2016
- Ghozali, Imam.2001*. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giu Chintia,2014*, Pengaruh Prinsip-Prinsip Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja pelaksanaan APBD Pemerintah Kabupaten Bone bolango, Gorontalo, 2014

Hadari Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mustafa Delly, 2009, Konsep & aplikasi Manajemen SDM, Makassar, STIEM Bongaya

Mustafa Delly, 2014, Birokrasi Pemerintahan (edisi revisi), Bandung, Alfabeta

Puji Harto Tantriani Sukmaningrum, 2012, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Keakuratan Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Semarang.

Refika Aditama. Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal TIUndip.* Vol VII No.2: Hal.78.

Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P,2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung, CV.Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisi Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta : CAPS

Wiwik, 2010, Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. e-Journal Ilmiah. 2010. Kabupaten Pesisir Selatan

Verawati Yenni (2011), Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. E Journal. 2011

Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018

Available : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>