

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERENCANAAN, DAN KETERSEDIAAN ANGGARAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN DINAS PERDAGANGAN KOTA PAREPARE

Nurul Isma Libriany^{*1}, Badaruddin², Haeranah Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ismhalibriany@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id

³haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perencanaan dan ketersediaan anggaran terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare. Tulisan ini merupakan sebuah studi pustaka dengan desain penelitian yang digunakan ialah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, alat pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisa data menggunakan uji regresi linear berganda.

Hasil analisis penelitian ini menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,052 atau sebesar 0,52% dengan nilai t-hitung < t-tabel, ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan. Variabel perencanaan mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,381 atau sebesar 38,1% dengan nilai t-hitung > t-tabel, ini berarti perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan. Variabel ketersediaan anggaran mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,314 atau sebesar 31,4% dengan nilai t-hitung < t tabel, ini berarti ketersediaan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Variabel komitmen organisasi, perencanaan dan ketersediaan anggaran mempunyai nilai F hitung sebesar 9.402 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α sebesar 0,05, ini berarti komitmen organisasi, perencanaan dan ketersediaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan.

Kesimpulan secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan hanya variabel perencanaan, sedangkan variabel komitmen organisasi dan ketersediaan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Secara simultan ketiga variabel diatas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan. Saran pada penelitian ini Dinas Perdagangan Kota Pare-Pare sebaiknya lebih meningkatkan komitmen organisasi dan ketersediaan anggaran para pegawainya, salah satu caranya adalah dengan memberikan semangat kerja yang lebih, seperti pemberian bonus untuk pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, dan menyediakan anggaran yang sesuai dengan program yang akan dijalankan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Perencanaan, Ketersediaan Anggaran, Kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment, planning, and budget availability on improving the service performance of the Parepare City Trade Office. This research is a literature study with the research design used a causal associative using a quantitative approach. The number of samples as many as 45 respondents with the sampling technique is saturated sampling, data collection tools using questionnaires, and data analysis using multiple linear regression analysis.

The results of this research analysis using multiple linear regression indicate that the organizational commitment variable has a correlation coefficient value of 0.052 or 0.52% with a t-count < t-table, this means that organizational commitment has no significant effect on service performance. The planning variable has a correlation coefficient of 0.381 or 38.1% with a t-count > t-table, this means that planning has a significant effect on service performance. The budget availability variable has a correlation coefficient value of 0.314 or 31.4% with a t-count value < ttable, this means that budget availability has no effect on service performance. The variable organizational commitment, planning and budget availability have a calculated F value of 9.402 with a significance of

0.000 which is smaller than of 0.05, this means that organizational commitment, planning, and budget availability have a positive and significant effect on service performance.

The conclusion is that partially the variables that have an influence on service performance are planning variables only, while organizational commitment variables and budget availability have no effect on service performance. Simultaneously the three variables above have an influence on service performance. Suggestions in this study are the Pare-Pare City Trade Office should further increase organizational commitment and the availability of budgets for its employees, one way is to provide more morale, such as giving benefit to employees who are able to show their best performance and who are able to complete tasks well, and provide a budget in accordance with the program to be running on.

Keywords : Organizational Commitment, Planning, Budget Availability, Performance.

PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam megoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam instansi karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam instansi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi menempati posisi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Hakim, 2015 mengatakan bahwa, kesediaan pegawai untuk menyumbangkan energi untuk pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Jika pegawai memiliki keterikatan yang tinggi dan merasa mereka memiliki organisasi yang ingin tetap berada di dalam organisasi, berarti pegawai tersebut telah memiliki komitmen organisasi. Penelitian Sri Gustina dan Fatmawati, 2017 menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara konsep komitmen organisasi dengan kinerja pegawai telah diteliti secara ekstensif dan menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Naveed, Nadeen, Naqvi dan Hamad, 2014).

Dalam suatu organisasi swasta maupun pemerintahan, seseorang pimpinan maupun staf untuk unit satuan kerjanya ataupun pribadinya, tentu berkeinginan untuk melakukan peningkatan kerjanya. Bergerak dari kerjanya sekarang kerjanya yang diinginkan organisasi, dihadapkan pada seperangkat kekuatan penghambat yang meritangi pencapaian kinerja dan seperangkat kekuatan pendorong yang diharapkan membantu pencapaian kinerja yang diinginkan organisasi. Sehingga untuk mengatasinya perlu pendekatan yang disebut perencanaan untuk meningkatkan kinerja adalah suatu teknik manajemen untuk meningkatkan kinerja yang mengutamakan daya analisis atas kekuatan-kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan berencana dan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam peningkatan kinerja pelayanan, perencanaan merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun ke depan dengan tetap memperhatikan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin

timbul. Untuk menyikapi hal tersebut, perencanaan kerja mencakup pernyataan visi, misi, strategi, tujuan dan sasaran organisasi, rumusan tentang tugas pokok dan fungsi organisasi, uraian tentang program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama 1 (satu) tahun ke depan, uraian tentang permasalahan dan kendala yang mungkin dihadapi instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama 1 (satu) tahun ke depan.

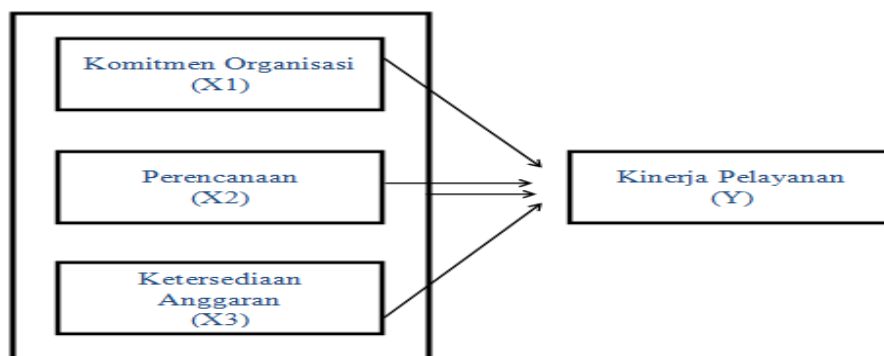
Penyusunan Rencana Kerja merupakan pengimplementasian konsep perencanaan. Pentingnya perencanaan dan peran yang dimainkannya di dalam keseluruhan proses manajerial organisasi, telah menempatkan perencanaan sebagai faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dari instansi yang bersangkutan. Perencanaan perlu dilaksanakan mengingat adanya ketidakpastian akibat pengaruh dinamika lingkungan yang dihadapi. Perencanaan merupakan suatu proses yang terus menerus dengan melibatkan keputusan - keputusan atau pilihan - pilihan penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu dimasa yang akan datang.

Dinas Perdagangan Kota Parepare dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Untuk itu, agar terjamin kesungguhan dan keterarahan dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang dibebankan selama 1 (satu) tahun anggaran, maka harus membuat perencanaan kerja sebagai dokumen perencanaan Dinas Perdagangan Kota Parepare yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun anggaran.

Dalam rangka penyelenggaraan fungsi daerah otonom tersebut, maka salah satu aspek yang harus diatur secara hati-hati oleh pemerintah daerah adalah masalah ketersediaan anggaran dan pengelolaannya. Secara umum anggaran dapat didefinisikan sebagai rencana terperinci dari pendapatan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya-sumber daya lainnya pada satu periode tertentu.

Yani, 2013 menyatakan bahwa langkah awal dari pengelolaan keuangan daerah meliputi keseluruhan kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Dalam Permendagri Nomor 77 tahun 2020 yang mana dalam rangka proses perencanaan, penganggaran, pencairan, pencatatan sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan penerimaan maupun pengeluaran kas untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan APBD dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan aplikasi komputer sehingga tertib administrasi pengelolaan keuangan dapat berjalan dengan tertib dan lancar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.
2. Perencanaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.
3. Ketersediaan Anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.
4. Komitmen organisasi, perencanaan, ketersediaan anggaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare yaitu sebanyak 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena jumlah populasi yang terbatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 45 responden.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	Nilai Corrected Item	Kriteria		
	Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
1	0,718	0,000	0,2483	Valid
2	0,795	0,000	0,2483	Valid
3	0,800	0,000	0,2483	Valid
4	0,645	0,000	0,2483	Valid
5	0,597	0,000	0,2483	Valid
6	0,674	0,000	0,2483	Valid
7	0,677	0,000	0,2483	Valid
8	0,708	0,000	0,2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa, sebuah item dinyatakan valid apabila hasil hitung correlation person $> r$ tabel (sig 0,05). Untuk menentukan nilai dari r tabel (sig 0.05) dapat dilihat pada bagian tabel r product moment dengan jumlah data (n) = 45 pada bagian lampiran. Pada tabel r product moment dengan jumlah responden data sebanyak (n) = 45 maka sebesar 0.2483 sehingga item dari skala pertanyaan komitmen organisasi yang terdiri atas 8 item, semua item dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Perencanaan

Tabel 2. Uji Validitas Perencanaan

Butir	Nilai Corrected Item			Kriteria
	Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
1	0,777	0,000	0,2483	Valid
2	0,822	0,000	0,2483	Valid
3	0,828	0,000	0,2483	Valid
4	0,764	0,000	0,2483	Valid
5	0,676	0,000	0,2483	Valid
6	0,752	0,000	0,2483	Valid
7	0,362	0,000	0,2483	Valid
8	0,475	0,000	0,2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa, sebuah item dinyatakan valid apabila hasil hitung correlation person $> r$ tabel (sig 0,05). Untuk menentukan nilai dari r tabel (sig 0.05) dapat dilihat pada bagian tabel r product moment dengan jumlah data (n) = 45 pada bagian lampiran. Pada tabel r product moment dengan jumlah responden data sebanyak (n) = 45 maka sebesar 0.2483 sehingga item dari skala pertanyaan perencanaan yang terdiri atas 8 item, semua item dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Ketersediaan Anggaran

Tabel 3. Uji Validitas Ketersediaan Anggaran

Butir	Nilai Corrected Item			Kriteria
	Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
1	0,563	0,000	0,2483	Valid
2	0,781	0,000	0,2483	Valid
3	0,710	0,000	0,2483	Valid
4	0,724	0,000	0,2483	Valid
5	0,679	0,000	0,2483	Valid
6	0,641	0,000	0,2483	Valid
7	0,635	0,000	0,2483	Valid
8	0,692	0,000	0,2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa, sebuah item dinyatakan valid apabila hasil hitung correlation person $> r$ tabel (sig 0,05). Untuk menentukan nilai dari r tabel (sig 0.05) dapat dilihat pada bagian tabel r product moment dengan jumlah data (n) = 45 pada bagian lampiran. Pada tabel r product moment dengan jumlah responden data sebanyak (n) = 45 maka sebesar 0.2483 sehingga item dari skala pertanyaan ketersediaan anggaran yang terdiri atas 8 item, semua item dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Kinerja Pelayanan

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pelayanan

Butir	Nilai Corrected Item			Kriteria
	Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
1	0,886	0,000	0,2483	Valid
2	0,811	0,000	0,2483	Valid
3	0,819	0,000	0,2483	Valid
4	0,871	0,000	0,2483	Valid
5	0,871	0,000	0,2483	Valid
6	0,871	0,000	0,2483	Valid
7	0,782	0,000	0,2483	Valid
8	0,886	0,000	0,2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa, sebuah item dinyatakan valid apabila hasil hitung correlation person $> r$ tabel (sig 0,05). Untuk menentukan nilai dari r tabel (sig 0.05) dapat dilihat pada bagian tabel r product moment dengan jumlah data (n) = 45 pada bagian lampiran. Pada tabel r product moment dengan jumlah responden data sebanyak (n) = 45 maka sebesar 0.2483 sehingga item dari skala pertanyaan kinerja pelayanan yang terdiri atas 8 item, semua item dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Uji Realibilitas

No	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
1	Komitmen Organisasi	0,851	0,600	Sangat Reliabel
2	Perencanaan	0,838	0,600	Sangat Reliabel
3	Ketersediaan Anggaran	0,819	0,600	Sangat Reliabel
4	Kinerja Pelayanan	0,943	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel uji reliabilitas diatas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument komitmen organisasi adalah sebesar = 0,851, instrument perencanaan adalah sebesar = 0,838,

instrument ketersediaan anggaran = 0,819, instrument kinerja pelayanan = 0,943 ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600 yang berarti semua instrumen dinyatakan sangat reliable atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

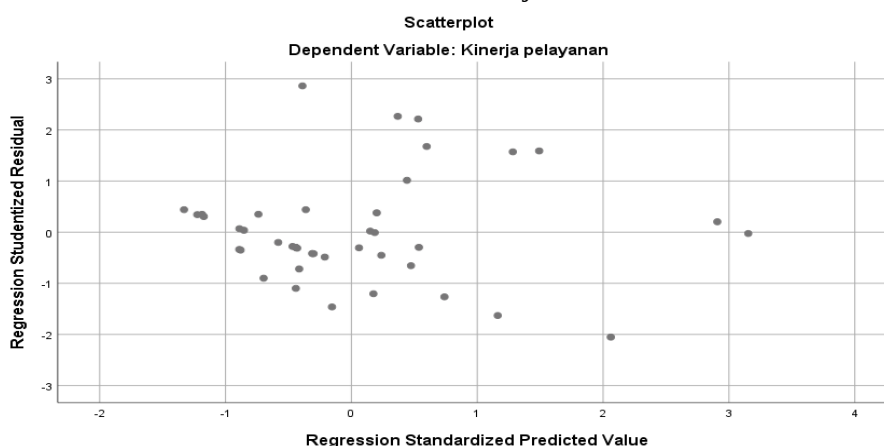
Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi NPar Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.69356
Cases < Test Value	22
Cases ≥ Test Value	23
Total Cases	45
Number of Runs	23
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000
a. Median	

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan NPar Test di atas, nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 1,00 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Grafik Scatter di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.512	6.141		.572	.571		
	Komitmen	.053	.151	.052	.354	.725	.679	1.473
	Perencanaan	.393	.152	.381	2.580	.014	.661	1.512
	Ketersediaan anggaran	.467	.258	.314	1.812	.077	.480	2.083
a. Dependent Variable: Kinerja pelayanan								

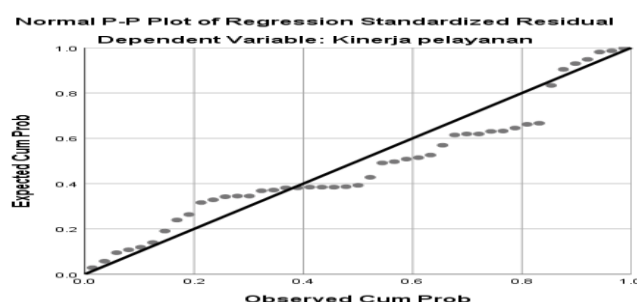
Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas mengacu pada nilai VIF dan nilai tolerance , apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai tolerance > 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Pada tabel diatas dilihat bahwa nilai VIF X1 adalah $1.473 < 10$ dan nilai tolerance $0.679 > 0.1$. Nilai VIF X2 $1.512 > 10$ dan nilai tolerance $0.661 > 0.10$. Nilai VIF X3 $2.083 < 10$ dan nilai tolerance $0.480 > 0.10$. Dari nilai – nilai di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

e.

Gambar 3. Diagram Uji Normalitas Regresi



Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tampilan output diatas kita dapat melihat tampilan grafik histogram dan grafik plot. Dimana grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya pada grafik P-Plot bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.512	6.141		.572
	Komitmen	.053	.151	.052	.354
	Perencanaan	.393	.152	.381	2.580
	Anggaran	.467	.258	.314	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.512 + 0.053 X_1 + 0.393 X_2 + 0.467 X_3$$

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

1. Variabel komitmen organisasi, nilai sig 0,725, nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,725 > 0,05$, t-hitung $0,354 < t$ tabel 2,018, H1 yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare **ditolak**. Dengan

demikian komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.

2. Variabel perencanaan, nilai sig 0,014, nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,014 < 0,05$ t hitung $2,580 > t$ tabel 2,018, H2 yang menyatakan perencanaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare **diterima**. Dengan demikian perencanaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.
3. Variabel ketersediaan anggaran, nilai sig 0,77, nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,77 > 0,05$ t hitung $1,812 < t$ tabel 2,018, H3 yang menyatakan ketersediaan anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare **ditolak**. Dengan demikian ketersediaan anggaran tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.900	3	60.633	9.402	.000 ^b
	Residual	264.411	41	6.449		
	Total	446.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Anggaran, Komitmen, Perencanaan						

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 9.402 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α sebesar 0,05, sehingga komitmen organisasi, perencanaan dan ketersediaan anggaran secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare. Dengan demikian H4 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa model dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan model yang dianalisis.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.408	.364	2.539
a. Predictors: (Constant), Anggaran, Komitmen, Perencanaan				

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi berganda tabel di atas menunjukkan bahwa angka koefisien R sebesar 0,638. Nilai R menunjukkan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), perencanaan (X2) dan ketersediaan anggaran (X3) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.

Nilai R² sebesar 0.408 menunjukkan bahwa variansi dalam kinerja pelayanan dapat dijelaskan 3 variabel sebesar 40,8% melalui model, sedangkan sisanya 59,2% berasal dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan**

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Peningkatan Komitmen organisasi satu-satuan tidak meningkatkan Kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Komitmen organisasi adalah kekuatan hasrat pegawai untuk bekerja pada organisasi atau instansi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi/instansi. (Greenberg, 2011).

Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana berdasarkan hasil observasi dan analisis membuktikan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Nilai koefisien korelasi $r = 0,052$ bernilai positif, menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

Sedangkan untuk hasil uji parsial komitmen organisasi dengan nilai $\text{sig} >$ nilai probabilitas dan t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Hal ini memungkinkan karena pegawai belum merasa memiliki dan kurang terikat secara emosional dan merasa belum menjadi bagian dari instansi. Untuk itu pegawai perlu memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan kinerja pelayanan dengan menggerakkan semua kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi/ instansi.

Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pernah diungkapkan oleh Yuniza (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolentino, 2013 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dari anggota organisasi atau perusahaan tersebut.

Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Pelayanan

Perencanaan kinerja secara teori merupakan sub sistem dari sistem manajemen kinerja (*performance management system*), sehingga tujuan perencanaan kinerja sama dengan tujuan manajemen kinerja. Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu, kinerja tim dan kinerja organisasi (Cho & Lee, 2012).

Hasil analisis membuktikan bahwa perencanaan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Nilai koefisien korelasi $r = 0,381$ menunjukkan bahwa faktor perencanaan memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

Untuk hasil uji parsial perencanaan dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas dan t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Perencanaan kerja harus disusun secara matang, baik dari konsep maupun pada aplikasinya di lapangan agar kinerja pelayanan dapat maksimal dalam pencapaiannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa dimensi perencanaan kinerja dan dimensi perilaku telah dilakukan dengan baik, walaupun dengan catatan terhadap beberapa hal yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan data SKP yang digunakan dalam persyaratan kenaikan pangkat, didapat jabatan yang diduduki PNS termasuk ke dalam rumpun jabatan yang bersifat administratif, pelayanan dan operasional. Pada ketiga rumpun jabatan tersebut, lebih dominan menggunakan kemampuan fisik dalam bekerja. Jarang ditemukan PNS yang menduduki jabatan pada rumpun jabatan teknis yang lebih menggunakan kemampuan kognitif dalam bekerja, seperti analisa, perancang, dan lain-lain.

Dimensi lainnya yaitu dimensi rencana pengembangan memberikan pengaruh yang kecil namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pengembangan pegawai belum diperhatikan secara serius, baik pengembangan secara formal melalui pelatihan pada badan resmi maupun secara informal oleh penilai. Baru sebagian kecil pegawai yang dikembangkan secara individual oleh pejabat penilai. Kebanyakan penilai hanya memberikan rekomendasi pengembangan pegawai melalui proses pengembangan secara formal, seperti peningkatan pendidikan formal, ikut pendidikan dan pelatihan (diklat), ikut bimbingan teknis, dan lain-lain. Namun keterbatasan alokasi peserta pada kegiatan pengembangan secara formal, menyebabkan sebagian besar pegawai belum dapat dikembangkan.

Penyusunan SKP sebagai perencanaan kinerja dilakukan pada bulan Januari atau sejak PNS menduduki jabatan baru dan dinilai pada bulan Desember atau pada saat PNS dimutasi ke posisi jabatan baru. Sementara sepanjang tahun dilakukan berbagai kegiatan lain terkait pelaksanaan tugas, pengawasan, pemberian umpan balik, perubahan rencana jika diperlukan dan berbagai kegiatan lain untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi pada akhir periode penilaian. Semua kegiatan terkait dalam manajemen kinerja yang diadopsi dalam penilaian prestasi kerja PNS, tentu sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan pada saat penyusunan SKP. Semakin baik rencana kerja yang disusun, maka peluang pencapaian kinerja yang tinggi pada akhir periode penilaian akan semakin tinggi.

Pengaruh Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan

Hasil analisis membuktikan bahwa ketersediaan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Nilai koefisien korelasi $r = 0,314$ menunjukkan bahwa faktor ketersediaan anggaran memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare.

Untuk hasil uji parsial ketersediaan anggaran dengan nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas dan t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti ketersediaan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pelayanan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare, yang berarti ketersediaan anggaran pada Dinas Perdagangan Kota Parepare masih berada dalam kategori kurang maksimal dalam peningkatan kinerja pelayanan.

Pada hasil wawancara dilapangan, para responden banyak yang memberikan jawaban yang standar pada pernyataan tentang Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang disusun dalam DPA sudah sesuai dengan standar biaya Pemerintah Daerah. Artinya kinerja pegawai diukur hanya pada saat pelaksanaan program instansi, tidak bergantung sepenuhnya pada ketersediaan anggaran yang ada pada instansi, karena menurut responden, cukup atau tidaknya anggaran yang disetujui, pegawai harus tetap menjalankan program yang sudah direncanakan dalam satu tahun kedepan.

Pada item pertanyaan tentang apakah pemerintah dalam hal ini instansi terkait berdiskusi dengan pelaku usaha dalam penyusunan anggaran?, responden menganggap

bahwa diskusi selama ini yang dilakukan oleh instansi dengan pelaku usaha terbatas pada sector usaha tertentu, misalnya pelaku usaha pada bidang pariwisata. Responden mengatakan seharusnya diskusi yang dilakukan merata pada semua lini usaha, agar anggaran yang disusun dapat di manfaatkan sepenuhnya oleh pelaku usaha dan yang terpenting adalah tepat sasaran.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan pada bab sebelumnya yaitu anggaran berbasis kinerja atau performance budgeting adalah suatu metode yang mengaitkan antara pendanaan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk mencapai hasil sesuai dengan visi dan misi organisasi serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan dapat diukur secara efektif dan efisien. Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem anggaran yang saat ini berkembang pesat dan banyak dipakai oleh negara-negara maju didunia sebagai pengganti sistem penganggaran lama yaitu sistem *Line Item Budgeting* (anggaran tradisional).

Hal tersebut tidak sejalan dengan pendapat Mardiasmo, 2009 yang menyatakan bahwa ketersediaan anggaran adalah suatu sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh anggaran berbasis kinerja yang searah dengan peningkatan kinerja atau dengan kata lain semakin tinggi ketersediaan anggaran, maka akan semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah. Sehingga kualitas pada Dinas Perdagangan Kota Parepare dapat meningkat dan menjadi lebih baik guna mendorong terwujudnya *Good Corporate Governance* (GCG).

KESIMPULAN

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare, hal ini menunjukkan jika kinerja pegawai belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi Dinas Perdagangan Kota Parepare.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare, hal ini menunjukkan jika kinerja pelayanan meningkat maka perencanaan juga akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Penelitian ini membuktikan jika ketersediaan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare, hal ini menunjukkan jika kinerja pelayanan tidak tergantung terhadap ketersediaan anggaran.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi, perencanaan dan ketersediaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan Dinas Perdagangan Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G. (2010). *Manajemen Pemasaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
- Amiruddin, I & Konadi, W. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD Dan Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan Publik Di Provinsi Aceh*. Jurnal Kebangsaan, Vol.1 No.1

Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*.

Anwar, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Bahrul, K. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*, Pustaka Reka Cipta, Bandung, hlm 3

Bakara F.S. (2000). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Pembangunan Pemda DKI Jakarta*. Tesis. Universitas Indonesia.

Carlos. J, dkk. (2013). *The role of corporate culture, market orientation and organization commitment in organizational performance*. Vol.33. no. 4 DOI 10.1108/JMD-03-2013-0036

Cho, Y. J., & Lee, J. W. (2012). *Performance Management and Trust in Supervisors. Review of Public Personnel Administration*. <http://doi.org/10.1177/0734371X11421496>

Colquitt, J. A., Lapine, J. A., & Wesson M.J., (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment In the Workplace 4th*. USA: Mc Graw Hill Education

Fuad, M. (2014). *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Garrison, Noreen, and Brewer, (2007). *Managerial Accounting, Akuntansi Manajerial*, edisi 11, diterjemahkan oleh Nuri Hinduan dan Edwart tanujaya, penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta. BPFEYogyakarta

Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization 10th*. Prentice Hall: Pearson Education.

Hadian, (2017). *The Relationship Organizational Culture and Organizational Commitment on Public Service Quality; Perspective Local Government in Bandung, Indonesia*.

Hakim, A. (2015). *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*. Vol. 4. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM Yogyakarta.

Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung : Alfabeta

- Lovelock, C dan Wirtz, J. (2011). *Pemasaran Jasa Perspektif Edisi 7*. Penerbit erlangga. Jakarta.
- Manullang. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. PO BOX 14. Bulaksumur. Yogyakarta.
- Mangkunegara A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nafarin, M. (2012). *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta:Salemba Empat
- Naveed. A, Nadee. I, Naqvi J.K, and Hamad. (2014). *Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction*. Internatiional Journal of Learning, Teaching and Educational Research. Vol. 1. No. 1, January 2014, pp. 84-92
- Pardiman, dkk. (2017). *The Mediating Role of Social Capital in Islamic Work Ethic, Organizational Commitment, and Lecturer's Performance*. Vol. 7. Issue. 5. ISSN: 2146-4405
- Prawirosuntono, S. (2008). *kebijakan kinerja pegawai* , BPFE, Yogyakarta,
- Sri Gustina, P dan Fatmawati. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Vol. 2. No. 3. ISSN: 2339-0506
- Tolentino, R.G. (2015). *Organizational Commitment and Job Performance of The Academic and Administrative Personel*. International Journal of Information Tecnology and Business Management (JITBM), 15 (1).
- Yani, A. (2013). *Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.