

PENGARUH KOMITMEN KERJA, PEMBERIAN REWARDS DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PENYUSUN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH DI UNIT BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH

Idrus S^{*1}, Abdul Rahman Abdi², Abdul Khalik³

^{*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}idrus6626@gmail.com, ²abdulrahman@stienobel-indonesia.ac.id, ³khalik@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja, Pemberian Rewards Dan Punishment Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian sebanyak 100 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel. Analisis menggunakan uji F, uji t dan uji analisis linier berganda dengan $\alpha : 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat. Panishman berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Reward.

Kata Kunci: Komitmen kerja, Pemberian Reward dan Sanksi, APBD Berbasis Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work commitment, reward and punishment on the performance of regional income and expenditure budget preparers in the unit of the regional financial and revenue management agency in West Sulawesi province.

The study used quantitative research methods with a cross sectional design. The population in the study was 100 people. The sample in this study was 50 samples. Analysis using F test, t test and multiple linear analysis test with $\alpha : 0.05$.

The results of the study indicate that work commitment has a positive and insignificant effect on the Regional Revenue and Expenditure Budget in the Regional Finance and Revenue Agency Unit in West Sulawesi Province. The award has a positive and significant impact on the Regional Revenue and Expenditure Budget in the Unit of the Regional Revenue and Finance Management Agency of West Sulawesi Province. Panishman has a negative and insignificant effect on the Regional Revenue and Expenditure Budget in the Regional Finance and Revenue Management Agency Unit in West Sulawesi Province. The variable that has a dominant influence on the Regional Revenue and Expenditure Budget in the Regional Finance and Revenue Management Unit in West Sulawesi Province is the Award variable.

Keywords: *Work commitment, Rewards and Sanctions, Performance.*

PENDAHULUAN

Terwujudnya good governance mensyaratkan adanya penerapan pelaporan keuangan yang berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya

pemerintahan yang bersih. Pemerintah sebagai organisasi sector publik terbesar bertanggung jawab penuh meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan sosial menjalankan aspek-aspek fungsional dari pemerintahan secara efisien dan efektif sehingga dapat berwujud *good governance*. Kondisi ini yang mendorong berkembangnya wacana perlunya reformasi keuangan dan anggaran agar pengalokasian anggaran lebih berorientasi pada kepentingan publik melalui Anggaran Berbasis Kinerja (Syarifah Massuki Fitri, 2014)

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada Unit BPKPD dalam menyusun APBD belum sepenuhnya berdasarkan penganggaran berbasis kinerja, dimana beberapa komponen penting sebagai dasar penilaian terhadap keberhasilan penganggaran kinerja belum sepenuhnya berpedoman pada analisis standar belanja, standar biaya dan standar pelayanan minimal dan belum dilaksanakan dengan benar. Berdasarkan data yang didapatkan Pemerintah provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 selalu surplus anggaran rata-rata diatas ratusan juta.

Menurut Chalit dalam Adisasmita (2011) menyebutkan bahwa anggaran pendapatan dan belanja daerah adalah suatu bentuk konkrit rencana kerja keuangan daerah yang komprehensif yang mengaitkan penerimaan dan pengeluaran pemerintah daerah yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk mencapai tujuan atau target yang direncanakan dalam jangka waktu tertentu dalam satu tahun anggaran. Penyusunan APBD berbasis kinerja yaitu penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah yang berbasis kinerja sebagai rencana keuangan tahunan daerah dari suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau keluaran dari perencanaan alokasi biaya (Putra, 2013)

Menyadari akan kebutuhan pelaksanaan pemerintahan yang mengarah pada tuntutan diatas maka pemerintah kemudian merivisi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, juga Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 menjadi Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat Dan Daerah maka Perubahan yang perlu dilakukan pemerintah yakni mengubah sistem pendekatan anggaran tradisional menjadi pendekatan baru yang dikenal sebagai anggaran berbasis kinerja (*performance budgeting*). Masih banyaknya pemerintahan daerah yang masih menggunakan sistem anggaran tradisional menjadi suatu permasalahan yang harus dianggap serius guna untuk mencapai tuntutan reformasi pengelolaan keuangan sektor public (Ismid, 2019)

Program pada anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah ataupun lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Aktivitas tersebut disusun sebagai cara untuk mencapai kinerja tahunan. Dengan kata lain, integrasi dari rencana kerja tahunan (Renja SKPD) yang merupakan rencana operasional dari Renstra dan anggaran tahunan merupakan komponen dari anggaran berbasis kinerja.

Pengumpulan informasi yang sistimatis atas realisasi pencapaian kinerja dapat diadalkan dan konsisten, sehingga dapat diperbandingkan antara biaya dengan prestasinya. Penyediaan informasi secara terus menerus sehingga dapat digunakan dalam manajemen perencanaan, pemrograman, penganggaran dan evaluasi. Kondisi yang harus disiapkan

sebagai faktor pemicu keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja meliputi komitmen kerja, Pemberian Reward dan Panishman terhadap setiap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan sanksi (panishman) kepada pegawai yang tidak bekerja dengan baik.

Fenomena unik yang terjadi pada Unit Pengelolaan Keuangan dan asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat tersebut, komitmen kerja, Pemberian Reward dan Panishman setiap pegawai yang bekerja pada unit tersebut belum mendapat perhatian khusus dari pimpinan untuk dijadikan salah satu variabel terpenting dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja setiap pegawai yang bekerja pada Unit Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pemberian Reward atau penghargaan pada setiap pegawai pun masih sangat jarang dilakukan sehingga para pegawai pun bekerja seperti biasa tanpa memperhatikan dan mepedulikan aspek kinerja yang lebih optimal.

Selain dua hal tersebut diatas yang tidak kalah pentingnya dalam penyelenggaraan pemerintah adalah aspek sanksi ataupun panishman terhadap pegawai yang melanggar maupun yang tidak kbekerja dengan baik, sangat sulit dijumpai pada setiap pegawai yang melakukan kesalahan maupun yang tidak bekerja secara optimal sehingga para pegawaipun tidak merasa ketakutan terhadap panishman atau sanksi yang diberikan oleh atasan atas sebuah pelanggaran dalam melakukannya. Walaupun, seiring dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap transparansi penganggaran belanja publik, maka diperkenalkanlah sistem penganggaran yang berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*) sebagai pengganti sistem penganggaran lama dengan sistem tradisional yang bersifat incrementalism dan struktur susunan anggarannya bersifat line item. Dalam sistem tradisional penekanan utama adalah terhadap input, di mana perubahan terletak pada jumlah anggaran yang meningkat dibanding tahun sebelumnya dengan kurang menekankan pada output yang hendak dicapai dan kurang mempertimbangkan prioritas dan kebijakan yang ditetapkan secara nasional (Kurrohman, 2013)

Steers (1980) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Komitmen terhadap organisasi artinya meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Nurcahyani, 2010)

Rakhmat (2005) mengatakan bahwa penyempurnaan administrasi meliputi tiga aspek, yaitu suatu perubahan harus merupakan suatu perbaikan dari keadaan sebelumnya, perbaikan diperoleh dengan upaya yang disengaja dan bukan terjadi secara kebetulan, serta bersifat jangka panjang dan tidak sementara. Penyempurnaan administrasi yaitu penyiapan instrumen pengukuran anggaran berbasis kinerja secara terus menerus (Samudra et al., 2020)

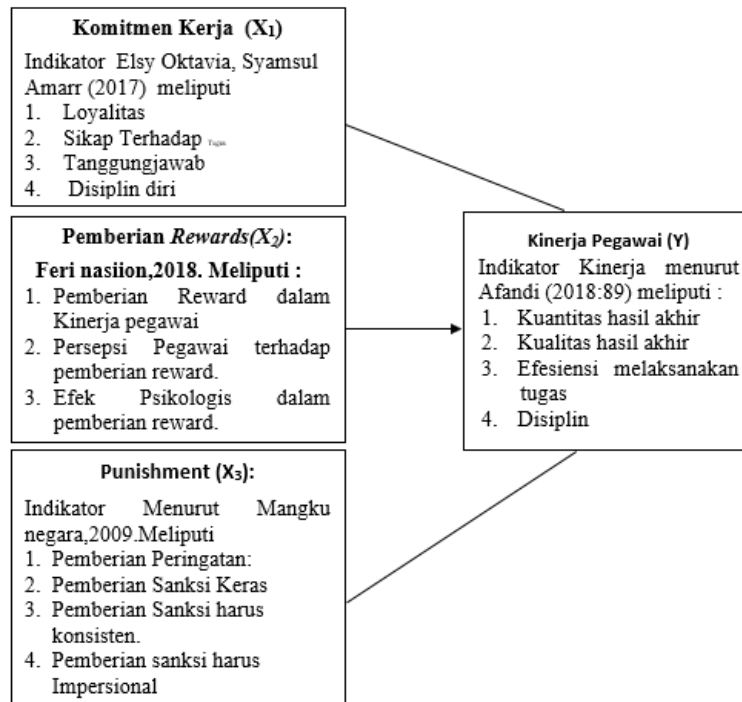
Sumber daya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauh mana sumber daya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya anggaran, informasi berupa data dan fasilitas pendukung lainnya. Aktivitas utama dalam penyusunan anggaran

berbasis kinerja adalah mendapatkan data kuantitatif dan membuat keputusan penganggarannya (Samudra et al., 2020)

Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Skinner (1985) dalam Wahyuningsih (2009) mengungkapkan bahwa perilaku manusia dibentuk oleh rangkaian penguatan dan hukuman (punishment) yang diterimanya dari lingkungan. Menurut Subagyo (2006) dalam Wahyuningsih (2009), sosialisasi pemberlakuan peraturan-peraturan pokok organisasi kepada anggota organisasi belumlah cukup walaupun dilakukan secara terus menerus jika tidak disertai adanya mekanisme pemberian sanksi yang tegas dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Ada beberapa teori yang mengharuskan kita untuk mempertimbangkan bagaimana setiap individu menerima reward. Teori tersebut antara lain: teori ekuitas, teori evaluasi kognitif, reward ekstrinsik versus intrinsik (Lubis, 2017:132) dalam (Samudra et al., 2020)

Menurut Adisasmita (2011), mengatakan bahwa anggaran pendapatan dan belanja daerah merupakan suatu bentuk konkrit rencana kerja keuangan daerah yang komprehensif yang menghubungkan penerimaan dan pengeluaran pemerintah daerah yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk mencapai tujuan atau target yang direncanakan dalam jangka waktu tertentu dalam satu tahun anggaran (Samudra et al., 2020). Sedangkan menurut Yunita, (2010) Pengalaman yang terjadi selama ini menunjukkan bahwa anggaran daerah masih harus disempurnakan. Di samping itu banyak ditemukan keluhan masyarakat yang berkaitan dengan pengalokasian anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan skala prioritas serta kurang mencerminkan aspek ekonomis, efisiensi, dan efektivitas (Mubar et al., 2014)

Gambar 1. Kerangka konseptual



Melalui gambar tersebut diatas, maka disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen kerja, Pemberian Reward, Pemberian Panishman berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat
2. Komitmen kerja, Pemberian Reward, Pemberian Panishman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat
3. Pemberian Reward berpengaruh dominan terhadap kinerja penyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah di Unit Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Barat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ini dirancang sebagai penelitian kausal (causal), Umar (2008) menyebutkan “desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, dan juga berguna pada penelitian yang bersifat eksperimen dimana variabel independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variabel dependennya secara langsung”.

Penelitian dilakukan di Unit BPKPD Provinsi Sulawesi Barat dimana waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan mulai Agustus 2021 sampai September 2021. Sementara lokasi penelitian dilakukan pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Unit BPKPD Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 100 orang yang dijadikan sampel populasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD dan Kepala Sub Bidang di unit BPKPD yang secara struktural bertanggung jawab dan terlibat dalam penyusunan anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total *sampling*. Menurut Sugiyono (2009:63) total *Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritik (r hitung $> r$ table) maka instrument dapat dikatakan valid. Angka kritik pada penelitian ini adalah $N-2=50-2=48$ dengan taraf signifikan 5% maka angka kritik untuk uji validitas pada penelitian ini adalah 0,285. Berdasarkan

pengujian validitas instrument, nilai *Corrected Item- Total Correlation* bernilai positif dan diatas nilai *r* table 0,285 yang artinya semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Komitmen Kerja	X1.p1	0,505	0,285	Valid
	X1.p2	0,363	0,285	Valid
	X1.p3	0,513	0,285	Valid
	X1.p4	0,518	0,285	Valid
Reward	X2.p1	0,673	0,285	Valid
	X2.p2	0,689	0,285	Valid
	X2.p3	0,625	0,285	Valid
Punishment	X3.p1	0,739	0,285	Valid
	X3.p2	0,714	0,285	Valid
	X3.p3	0,688	0,285	Valid
	X3P4	0,683	0,285	Valid
Kinerja	Y.p1	0,746	0,285	Valid
	Y.p2	0,611	0,285	Valid
	Y.p3	0,416	0,285	Valid
	Y.p4	0,573	0,285	Valid

Sumber Data, 2021

Berdasarkan hasil pengujian instrument masing-masing variable indicator setiap pernyataan dari masing-masing variable yang terdiri dari X1,X2,X3,dan Y semuanya menunjukkan variable nilai *r* hitung lebih besar dari *r* table (*r* hitung >*r* table) = 0,285 maka pernyataan dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat disimpulkan hasil dari uji validitas terhadap semua instrument pernyataan dari masing-masing variable dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian

Variabel	Indikator /Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Item	Status
Komitmen kerja (X1)	X1.p1	0,665	11	Valid
Reward (X2)	X1.p2	0,646	4	Valid
Punishment (X3)	X1.p3	0,617	3	Valid
Kinerja (Y)	X1.p4	0,639	7	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 24, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dengan metode *cronbach alpha* yang terukur masing-masing variabel berada diatas ambang batas (cut of point) atau lebih besar dari nilai 0, karena seluruh nilai cronbach alpha masing-masing variabel berada diatas

ambang batas 0,60, maka hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel memiliki tingkat keandalan atau reliabel. Sesuai pendapat Santosa (2005) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6”. Sehingga dapat disimpulkan hasil dari uji reliabilitas terhadap semua instrumen pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat diandalkan untuk dijadikan sebagai kuesioner dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression Analysis*). Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program spss dilakukan pengolahan data sehingga didapatkan persamaan akhir. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.913	4.115		2.652	.011		
Komitmen Kerja	.029	.127	.031	.229	.820	.962	1.039
Reward	.491	.153	.432	3.201	.002	.973	1.028
Panishman	-.029	.192	-.021	-.152	.880	.949	1.054

a. Dependent Variable: KinerjaPenyusun

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sbb:

$$Y = 10,913 + 0,029 + 0,491 - 0,029 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel indeviden dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,913 artinya jika variabel komitmen kerja, pemberian reward dan panishman kontant, maka kinerja penyusun meningkat sebesar 10.913 atau meningkat sebesar 10,9%.
2. Nilai besaran koefisien regresi Komitmen kerja (X1) sebesar 0,029 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen kerja meningkat sebesar 0,029 satu satuan maka akan meningkatkan kinerja penyusun sebesar 0,029 satu satuan.

3. Nilai besaran koefisien regresi Pemberian Reward (X2) sebesar 0,491, artinya jika variabel pemberian reward meningkat sebesar 0,491 satuan maka akan meningkatkan kinerja penyusun sebesar 0,491 satuan dimana variabel lain konstant.
4. Nilai besaran koefisien regresi Pemberian Panishman (X3) sebesar 0,029, Artinya jika pemberian panishman turun, maka akan meningkatkan kinerja penyusun akan meningkat sebesar 0,029 satuan, dan variabel lain konstant.

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 3 uji t tersebut diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,913 artinya jika variabel komitmen kerja, pemberian reward dan panishman konstant, maka kinerja penyusun meningkat sebesar 10.913 atau meningkat sebesar 10,9%.
2. Nilai besaran koefisien regresi Komitmen kerja (X1) sebesar 0,029 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Nilai besaran Koefisien Regresi Pemberian Reward (X2) sebesar 0,491, menunjukkan bahwa Pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Nilai besaran koefisien regresi pemberian panishman (X3) sebesar -0,491, menunjukkan bahwa pemberian panishman berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada unit Bada Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya jika panishman diturunkan sebesar 0,491 satuan maka akan meningkatkan kinerja penyusunan sebesar 0,491 satuan, dimana variabel lain konstant.

Uji F (Uji Simultan).

Jika nilai signifikan uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variable terhadap APBD berbasis kinerja. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.136	3	11.379	3.442	.024 ^a
	Residual	152.044	46	3.305		
	Total	186.180	49			
a. Predictors: (Constant), Panishman, Reward, KomitmenKerja						
b. Dependent Variable: KinerjaPenyusun						

Berdasarkan hasil uji f di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara simultan terhadap Y, dimana $f_{hitung} 3.442 > 2.810 f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen Komitmen kerja, Pemberian Reward dan Pemberian Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyusun Anggaran pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 5. Hasil Pengujian koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 ^a	.183	.130	1.81805	1.787
a. Predictors: (Constant), Panishman, Reward, KomitmenKerja					
b. Dependent Variable: KinerjaPenyusun					

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,183 atau sebesar 18,3 % dipengaruhi oleh komitmen kerja, Pemberian Reward dan Pemberian Panishman dan sisanya sebesar 81,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya kompesasi, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Variabel yang Paling Dominan

Variabel dominan merupakan variabel yang menunjukkan nilai Beta tertinggi di antara 3 variabel penelitian yang dijadikan para meter untuk menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai penganggaran pada pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Tabel 6. Variabel Dominan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.913	4.115		2.652	.011		
	Komitmen Kerja	.029	.127	.031	.229	.820	.962	1.039
	Reward	.491	.153	.432	3.201	.002	.973	1.028
	Panishman	-.029	.192	-.021	-.152	.880	.949	1.054
a. Dependent Variable: KinerjaPenyusun								

Berdasarkan hasil uji statistic menunjukkan bahwa variabel dominan adalah variabel Pemberian Reward dengan nilai Beta sebesar 0,432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Artinya semakin tinggi tingkat pemberian Reward pada setiap pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja penyusun anggaran pada Pendapatan dan Belanja Daerah di Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran

Berasarkan hasil menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki nilai t tabel (0,229 > 2,042) t tabel berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Pengelolaan Keuangan dan asset daerah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya, semakin tinggi komitmen kerja seseorang pegawai maka tidak berdampak terhadap kinerja pehawai pengusun anggaran. Hal ini disebabkan karena para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut tidak memiliki komitmen kerja yang baik. Pegawai bekerja hanya sebatas mengugurkan kewajiban sebagai pegawai yang memiliki loyalitas rendah, disiplin kerja yang baik dan tidak memiliki tanggungjawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan sangat rendah. Artinya,

Hasil penelitian diatas sejalan Teori Komitmen kerja yang dikemukakan oleh Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Hasil penelitaian diatas sependapat serta sejalan hasil penelitain Nur Amifa Anugrah Amir.2020. Pengaruh Komitmen kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor badan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Kabuapten Takalar. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi akan melahirkan loyalitas kepada orgnisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Menolak dan tidak sependapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa,2018. Yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan perbedaan indicator-indikator yang dijadikan dasar dalam membuat pertanyaan dalam kuesioner sehingga berdampak pada hasil penelitian yang dilakukakan.

Pengaruh Penghargaan (*Rewards*) Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyusun Anggaran pada Unit Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai t hitung ($3,201 > 2,042$) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,002. Artinya, semakin tinggi pemberian reward pada setiap pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai penyusun anggaran dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu,

Pemberian Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan sebagai penghargaan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Pemberian rewardpun akan berdampak psikologis terhadap harga diri setiap pegawai yang mendapatkan penghargaan tersebut terhadap pimpinan dan para pegawai dalam suatu instansi dimana mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purwanto.2009. menyatakan bahwa Reward merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Ngalim Purwanto (2009:182) menjelaskan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik pegawai supaya pegawai dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Pemberian Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai, mengingat melalui reward dan punishment pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan sebagai penghargaan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini Sependapat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah dan Ika Rusdiana,2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward dan Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo Jatim.

Pengaruh Sanksi (*Punishment*) Terhadap Kinerja Pemyusun Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji t menunjukkan sanksi (*Punishment*) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Pengelolaan Keuangan Provinsi Sulawesi Barat. Dimana nilai t tabel variabel Panishmen (-

0,152 > 2,042) dengan tingkat signifikansi nya sebesar 0,880. Artinya, semakin tinggi sanksi yang diberikan maka semakin rendah kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengingat panishman yang dilaksanakan masih dianggap ringan sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap aktivitas dan kinerja pegawai penyusun anggaran dan pegawai pada umumnya yang bekerja pada Instansi Unit Pengelolaan keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada Umumnya. Indikator panishman Menurut Mangkunegara, 2009, meliputi Pemberian Peringatan, Pemberian Sanksi Keras, Pemberian Sanksi harus konsisten dan Pemberian sanksi harus Impersional.

Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Punishment ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Salah tujuan punishment iniadalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Panishman dalam bahasa Indonesia adalah hukuman, siksa dan sebagainya yang dilakukan kepada orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

Menolak dan tidak sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah dan Ika Rusdiana, 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward dan Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo Jatim.

Pengaruh Simultan Variabel Komitmen Kerja, Reward dan Panishman Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran.

Berdasarkan hasil uji f di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Komitmen kerja (X_1), Pemberian Reward (X_2) dan Pemberian Panishman (X_3) secara simultan terhadap Y , dimana f hitung $3.442 > 2.810$ f tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen Komitmen kerja, Pemberian Reward dan Pemberian Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyusun Anggaran pada Unit Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018:977) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan

pelajaran kepada pelanggar serta Sejalan dengan hasil penelitian *Ruslan Mas'ud (2017)* Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Metode Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel dominan Terhadap Kinerja Penyusun Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkn pemberian Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyusun Anggaran pada Unit Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai t hitung ($3,201 > 2,042$) dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,002. Artinya, semakin tinggi pemberian reward pada setiap pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai penyusun anggaran dalam meleksanakan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu,

Pemberian Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan sebagai penghargaan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Pemberian rewardpun akan berdampak psikologis terhadap harga diri setiap pegawai yang mendapatkan penghargaan tersebut terhadap pimpinan dan para pegawai dalam suatu instansi dimana mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purwanto.2009. menyatakan bahwa Reward merupakan suatu bentuk teori penguatan positif yang bersumber dari teori behavioristik. Menurut Ngalim Purwanto (2009:182) menjelaskan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik pegawai supaya pegawai dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Pemberian Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai, mengingat melalui reward dan punishment pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan sebagai penghargaan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Sebagai faktor pemicu

keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja, pemberian penghargaan (reward) memegang peranan penting.

Penelitian ini Sependapat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah dan Ika Rusdiana,2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward dan Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo Jatim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaam Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaam Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan Panishman berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaam Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Hasil Uji F (Uji Simultan) menunjukkan bahwa komitmen kerja, Pemberian Reward dan Pemberian Panishman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyusun anggaran pada Unit Badan Pengelolaam Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Vraibel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini adalah varaibel pemberian reward dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,002.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adisasmita, Rahardjo. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anugrah, Amir. (2020). Pengaruh Komitmen kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Takalar.
- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 36-47.

- Biatur, Rosyidah. (2018). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”. Skripsi. Jurusan Hukum.
- Elsy, Oktavia., Syamsul, Amar. (2017). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag Dan Umkm Kabupaten Dharmasraya.
- Ismid, F. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Anggaran Penyusunan Dan Pendapatan Berbasis, Daerah Pada Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tandirerung, M. B. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Kabupaten Toraja Utara. *Orphanet Journal Of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. 2004. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Yunita., dan Puranta, Hendra, Anggraini. (2010). *Anggaran Berbasis Kinerja : Penyusunan APBD Secara Komprehensif*. Yoyakarta: UPP STIM YKPN.