

Strategi Penerapan Kinerja Anggaran dan Potensi Sumber Daya Manusia = Strategy of Performance Budgeting and Human Resources Potential

Vivi Febriyanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920557115&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini melihat keterkaitan insentif dengan peningkatan kinerja anggaran unit yang dikelola oleh sumber daya manusia khususnya pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan data observasi sebanyak 62,568 data yang terklasifikasi dalam 1,738 unit pada tahun 2017 – 2019 yang terkait dengan serapan anggaran dan sumber daya manusia. Dengan menggunakan metode Difference – In – Difference (DID), penelitian ini menemukan bahwa setelah adanya kebijakan penundaan tunjangan kinerja, memiliki dampak yang positif terhadap serapan anggaran sebesar 12.75% pada unit yang terkena kebijakan dengan tingkat signifikansi sebesar 1%. Selain itu, penerapan kebijakan penundaan tunjangan yang terhadap unit yang tidak dapat menyerap anggaran dalam 2 (dua) bulan berturut – turut memiliki efek positif 7.10% dan signifikansi pada tingkat 1%. Penelitian ini merekomendasikan bahwa kebijakan penundaan tunjangan ini dapat diterapkan dengan lebih memperhatikan komposisi jenis kelamin, pendidikan, jabatan struktural, dan tingkat kehadiran pegawai pada setiap unit sehingga serapan anggaran yang telah disusun dapat tercapai. Temuan pada penelitian ini mendukung literatur bahwa Kebijakan penundaan tunjangan kinerja yang termasuk punishment; dimana punishment dapat memiliki efek positif dalam meningkatkan kinerja dalam unit dan memotivasi kinerja pegawai.

.....This study research views relation between incentives and enhancement of unit's performance budget which is managed by human resources in DKI Jakarta Provincial Government. In this research using 62,568 data which is classified by 1,738 unit from 2017 – 2019 related to realization of budget and human resources. By using Difference in Difference method in this research find that after implementing policy in delayed of incentives, it has a positive impact on realization budget of 12.75% in units affected by the policy with a significance level of 1%. In addition, the implementation of the policy if the unit can not achieve the target for 2 (two) consecutive months has a positive effects of 7.10% with a significance level of 1%. This study recommends that the policy can be implemented if government concern in gender, education, and employee attendance in each unit, so the unit can achieve the target. The findings research support the literature that policy which is includes the punishment has positive effects in improving performance unit and motivating employee performance.