

PENGARUH EFISIENSI ANGGARAN DAN SUMBER DAYA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Arieska Dwii Putri¹, Mujahid², Nurmadhani Fitri Suyuthi³

^{1 2 3}Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Fajar

*Correspondent Email: arieska.dwiputri@gmail.com

Abstrak

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 107 orang anggota Tagana sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efisiensi anggaran dan sumber daya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap ASN Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial 1) efisiensi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik, sedangkan 2) sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara simultan 3) efisiensi anggaran dan sumber daya berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja ASN dalam pelayanan publik sebagian besar dapat dijelaskan oleh efisiensi anggaran dan sumber daya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sangat dipengaruhi oleh optimalisasi sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia dan sarana pendukung, meskipun berada dalam kondisi keterbatasan anggaran.

Kata kunci: E efisiensi anggaran, S umber D aya Manusia, K inerja ASN, P elayanan Publik.

Abstract

The study used a quantitative approach with a survey method involving 107 Tagana members as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS.

This study aims to analyze the effect of budget efficiency and resources on the performance of Civil Servants (ASN) in public service delivery at the Social Affairs Office of South Sulawesi Province. The research employs a quantitative approach using a survey method involving ASN at the Social Affairs Office of South Sulawesi Province as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software.

The results indicate that partially (1) budget efficiency does not have a significant effect on the performance of civil servants in public service delivery, while (2) resources have a positive and significant effect on civil servant performance. Simultaneously, (3) budget efficiency and resources have a significant effect on the performance of civil servants in public service delivery. The

coefficient of determination shows that the performance of civil servants in public service delivery is largely explained by budget efficiency and resources, while the remaining variation is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that the performance of civil servants at the Social Affairs Office of South Sulawesi Province is strongly influenced by the optimization of available resources, particularly human resources and supporting facilities, despite conditions of budget constraints.

Keywords: *budget efficiency, resources, civil servant performance, public service delivery.*

1. Pendahuluan

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu unsur Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dinas Sosial berperan sebagai pelaksana urusan otonomi daerah di bidang sosial, yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Adapun ruang lingkup tugasnya meliputi perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, serta penanganan fakir miskin. Kompleksitas tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut dukungan anggaran yang memadai agar pelayanan publik di bidang sosial dapat dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan. Namun demikian, penerapan kebijakan efisiensi anggaran oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya bagi Dinas Sosial, dalam mempertahankan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Efisiensi anggaran tersebut dilakukan berdasarkan Surat Menteri Keuangan Nomor S-37/MK.02/2025 dan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025. Adapun 6 (enam) Kebijakan efisiensi anggaran diberlakukan dengan tujuan pengurangan pemborosan, penganggaran berbasis kinerja, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, pemanfaatan teknologi, mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, dan mendukung program Bergizi Gratis yakni makan Bergizi Gratis (MBG). Namun, kebijakan efisiensi anggaran memiliki dampak terhadap pelaksanaan program-program prioritas yang telah disusun dan direncanakan terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik.

Tabel 1.1
Tren Efisiensi Anggaran Provinsi Sulawesi Selatan

No	Indikator	Realisasi Provinsi Sulawesi Selatan	
		2024	2025
1	Realisasi APBN	97.73%	28.4% (S.d 30 April)
2	Realisasi APBD	91.72%	52.7% (s.d 25 September)

Sumber: MMC Kalteng (2024); Detik News (2025); Kemenkeu RI (2025).

Pada tingkat daerah, Provinsi Sulawesi Selatan menjadi salah satu contoh daerah yang mengalami variasi efisiensi anggaran dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2024, realisasi APBN di Sulawesi Selatan mencapai 97,73%, sedangkan realisasi Transfer ke Daerah (TKD) mencapai 93,01% dari total pagu. Tingginya realisasi ini menggambarkan efektivitas pemanfaatan anggaran pusat dalam mendukung pembangunan daerah (DJPb Kemenkeu Sulsel, 2025). Namun, pada tahun 2025, kebijakan efisiensi pemerintah mulai terlihat dari menurunnya

tingkat realisasi belanja. Hingga April 2025, realisasi belanja negara di Sulsel hanya mencapai 28,4% atau sekitar Rp 15,18 triliun dari total pagu Rp 54,44 triliun. Penurunan ini sekaligus mencerminkan kebijakan penghematan yang diambil pemerintah, mengingat realisasi tersebut turun sekitar 10,4% dibanding tahun sebelumnya (Bisnis Indonesia, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024), dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar; Faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Beban Kerja ASN di Lingkup Kota Makassar serta Faktor Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada ASN di Lingkup Kota Makassar

Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024) menjelaskan terkait .Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil, Hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja personal, Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil, Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja personil , dan .Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI Melalui Kepuasan Kerja. Hasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja personil .

Selanjutnya Windi Bague, I., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024) menjelaskan terkait pengaruh Motivasi dengan kinerja, Selain keterampilan teknis, motivasi kerja juga menjadi indikator penting. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada inisiatif, daya tahan, dan kualitas layanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan menghambat efektivitas penanggulangan bencana secara keseluruhan.

A. Rumusan Masalah

- 1) Apakah efisiensi anggaran berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
- 2) Apakah sumber daya berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
- 3) Apakah efisiensi anggaran dan sumber daya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?

B. Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh efisiensi anggaran terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Menganalisis pengaruh sumber daya terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Menganalisis pengaruh efisiensi anggaran dan sumber daya secara simultan terhadap kinerja ASN dalam pemberian pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metodologi

A. Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 107 orang anggota Tagana sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis

menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Sedangkan, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; “Pengaruh Kolaborasi dan Kinerja Taruna Siaga Bencana (Tagana) terhadap Efektivitas Penanganan Bencana di Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di JL. A.P. Pettarani No. 59 Kota Makassar. Waktu Penelitian akan dilaksanakan selama 2 (dua) Bulan, Yaitu Pada Bulan Oktober 2025 sampai November 2025.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh dari Sub Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan per Agustus 2025, jumlah keseluruhan ASN di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah 280 orang.

2. Sampel

Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Jumlah sampel adalah 74 responden tersebut selanjutnya didistribusikan secara proporsional ke tiap strata pendidikan sesuai jumlah pegawai pada masing-masing jabatan.

D. Instrumen Pengumpul Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Alat ini sering digunakan dalam studi manajemen, bisnis, atau pendidikan untuk mengukur sikap, kepuasan, atau perilaku. Formatnya mencakup pertanyaan dengan menggunakan skala Likert, lalu di checklist, disesuaikan dengan tujuan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , bila nilai r hitung $> r$ tabel, dengan syarat r hitung $> 0,30$ maka pernyataan tersebut valid atau signifikan. Hasil uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 22.

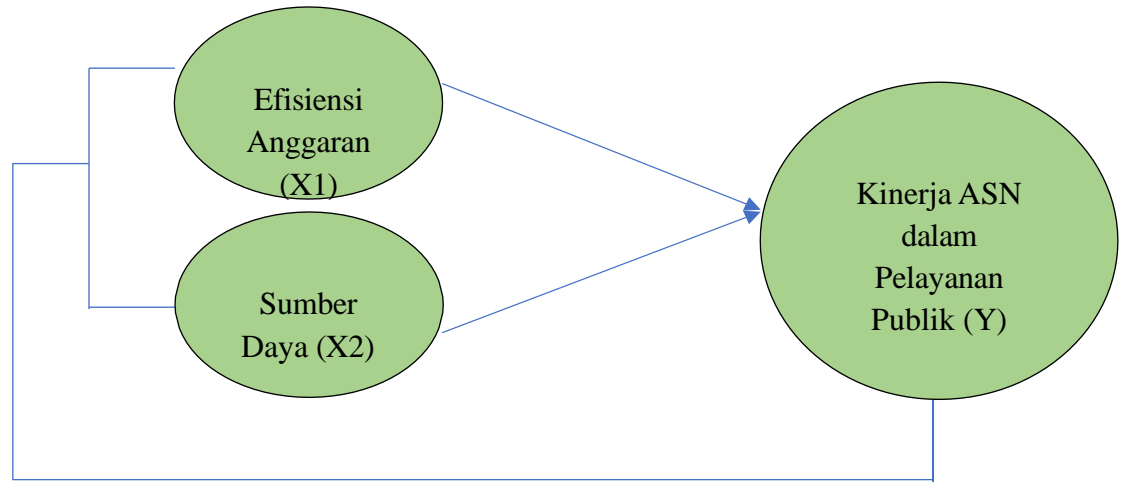
2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya. Uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's alpha dengan syarat instrumen yang reliabel jika memiliki cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ menggunakan program SPSS 22.

3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dan dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi kinerja kaitannya dengan Kompetensi dan Motivasi Kerja.

Gambar 2.1 Kerangka kosep penelitian



Gambar 2.1 menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Efisiensi Anggaran (X₁) dan Sumber Daya Manusia (X₂) sebagai variabel independen (bebas), serta Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

4. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂) dengan variabel dependen (Y). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (nilai yang diprediksikan)

X₁ = Efisiensi Anggaran

X₂ = Sumber Daya Manusia

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂ = 0)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Faktor Kesalahan

5. Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

6. Uji korelasi (R)

Uji R ini Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (*dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai R > 0,5 berarti hubungan kuat.

7. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t yakni dengan membandingkan t hitung dengan t tabel masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$.

8. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha < 0,05$. Uji ini bermakna jika F hitung $>$ F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $P < 0,05$ dengan demikian hasilnya adalah tolak H_0 dan terima H_a . Sebaliknya jika $P > 0,05$ maka terima H_0 dan tolak H_a . Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti mengambil jumlah responden sebanyak 74 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	44	59,5
2.	Perempuan	30	40,5
Jumlah		74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.1, persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang (59,5%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang (40,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2
Persentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	<30 Tahun	5	6,75
2.	31-40 Tahun	41	55,40
3.	41-50 Tahun	23	31,08
4.	>50 Tahun	5	6,75
Jumlah		74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2, bahwa umur 31 – 40 tahun mendominasi responden penelitian ini, yaitu 41 orang (55,40%), kemudian disusul dengan responden usia 41–50 tahun sebanyak 23 orang (31,08%), sedangkan terendah adalah pada kelompok umur <30 tahun sebanyak 5 orang (6,75%) dan responden berusia >50 tahun sebanyak 5 orang (6,75%),

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	S2	30	40,54

2.	DIV / S1	42	56,75
3	D1 – D3	0	0
4	SMA	2	2,70
5	SMP	0	0
6	SD	0	0
Jumlah		74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan D-IV setara S1 sebanyak 42 orang (56,75%), responden berdasarkan pendidikan S2 sebanyak 30 orang (40,54%) dan responden berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 2 orang (2,70%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3.4
Persentase Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Bidang / Kepala UPT	4	5,40
2.	Kepala Seksi / Kasubag	5	6,75
3.	Fungsional Pekerja Sosial	33	44,59
4.	Fungsional Penyuluh Sosial	17	22,97
5.	Penelaah Teknis Kebijakan	14	18,91
6.	Pengadministrasi Perkantoran	2	2,70
Jumlah		74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3.4 menunjukkan persentase responden dari beberapa kelompok jabatan seperti jabatan Kepala Bidang / Kepala UPT sebanyak 4 orang, fungsional Pekerja Sosial sebanyak 33 orang, Penyuluh Sosial 17 orang, Penelaah Teknis Kebijakan sebanyak 14 orang, jabatan Staf 4 orang, Pengadministrasi Perkantoran sebanyak 2 orang,

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.5
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	<5 Tahun	15	20,27
2.	5 – 10 Tahun	29	39,18
3	11 – 15 Tahun	9	12,16
4	>15 Tahun	21	28,37
Jumlah		74	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja adalah masa kerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 29 orang (39,18%), disusul masa kerja >15 tahun sebanyak 21 orang (28,37%) dan masa kerja <5 tahun sebanyak 15 orang (20,27%), dan yang terkecil adalah masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 9 orang (12,16%).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh dua (2) variabel independen yaitu Pengaruh Efisiensi Anggaran (X1) dan Sumber Daya (X2) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Variabel Efisiensi Anggaran (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden terhadap variabel Efisiensi Anggaran (X1) didasarkan pada jawaban responden terhadap setiap indikator variabel Efisiensi Anggaran (X1). Setiap pernyataan dalam kuesioner merepresentasikan satu indikator variabel. Pernyataan pertama menggambarkan indikator perencanaan anggaran sesuai kebutuhan, yaitu kesesuaian penyusunan anggaran dengan kebutuhan pelayanan publik. Pernyataan kedua menggambarkan indikator pengendalian pengeluaran efektif, yaitu pengawasan penggunaan anggaran untuk meminimalisir pemborosan.

Pernyataan ketiga menggambarkan indikator penghematan biaya operasional, yang menunjukkan dampak efisiensi anggaran terhadap kelancaran pelaksanaan pelayanan publik. Pernyataan keempat menggambarkan indikator perbandingan biaya dan hasil (cost-effectiveness), yaitu manfaat penggunaan anggaran terhadap pelayanan publik. Pernyataan kelima menggambarkan indikator realisasi anggaran mendekati target, yaitu penyusunan anggaran berdasarkan pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pernyataan keenam menggambarkan indikator ketepatan sasaran penggunaan anggaran, yaitu kesesuaian penggunaan anggaran dengan kebutuhan pelayanan publik. Pernyataan ketujuh menggambarkan indikator keterbatasan anggaran terhadap kualitas pelayanan, yaitu pengaruh keterbatasan anggaran terhadap kualitas layanan kepada Masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Anggaran (X1)

No.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	Rata-Rata
		Skala Likert											
		5		4		3		2		1			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X1.1	13	17,56	22	29,73	21	28,38	11	14,86	7	9,46	245	3,31
2.	X1.2	15	20,27	35	47,30	17	22,97	6	8,11	1	1,35	279	3,77
3.	X1.3	26	35,14	35	47,30	10	13,51	3	4,05	0	0	306	4,14
4.	X1.4	18	24,32	41	55,41	11	14,86	2	2,70	1	1,35	296	4,00
5.	X1.5	22	29,73	32	43,24	13	17,57	6	8,11	1	1,35	290	3,92
6.	X1.6	2	2,70	40	54,05	16	21,62	15	20,27	1	1,35	249	3,36
7.	X1.7	22	29,73	30	40,54	14	18,92	4	5,41	1	1,35	281	3,80
Rata - Rata												276,28	3,73

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden, variabel Efisiensi Anggaran (X1) yang diukur melalui tujuh pernyataan menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,73, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai perencanaan, penggunaan, dan pengelolaan anggaran pada unit kerja telah berjalan cukup efisien. Responden cenderung menyatakan setuju bahwa anggaran disusun sesuai kebutuhan pelayanan, diawasi dengan baik, serta memberikan manfaat nyata bagi peningkatan pelayanan publik.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, khususnya terkait ketepatan sasaran penggunaan anggaran dan keterbatasan dana.

Pernyataan mengenai

ketidaktepatan sasaran anggaran dan keterbatasan anggaran yang memengaruhi kualitas layanan menunjukkan nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun efisiensi anggaran telah diterapkan dengan baik, optimalisasi alokasi anggaran dan pengelolaan keterbatasan dana masih perlu ditingkatkan agar kualitas pelayanan publik dapat lebih maksimal.

2. Variabel Sumber Daya (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden terhadap variabel Sumber Daya (X2) didasarkan pada jawaban responden terhadap delapan pernyataan yang merepresentasikan indikator sumber daya dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik.

Pernyataan pertama menggambarkan indikator kompetensi dan keterampilan ASN, yaitu kesesuaian kemampuan ASN dengan tugas pelayanan publik. Pernyataan kedua menggambarkan indikator motivasi dan integritas ASN yang tercermin dari kemampuan ASN dalam melaksanakan pelayanan secara optimal. Pernyataan ketiga menggambarkan indikator ketersediaan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung kelancaran pelayanan publik. Pernyataan keempat menggambarkan indikator kecukupan fasilitas kerja dalam pelayanan, yaitu pengaruh fasilitas kerja terhadap kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Pernyataan kelima menggambarkan indikator dukungan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN, yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas ASN melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pernyataan keenam menggambarkan indikator dukungan teknologi informasi, yaitu pemanfaatan teknologi dalam mempercepat proses pelayanan publik. Pernyataan ketujuh menggambarkan indikator jaringan kerja sama dan bantuan eksternal, yaitu dukungan pihak luar dalam memperlancar pelayanan sosial. Pernyataan kedelapan menggambarkan indikator ketergantungan terhadap pihak eksternal, yang menunjukkan pengaruh kerja sama eksternal terhadap pencapaian pelayanan publik.

Secara umum, jawaban responden menunjukkan bahwa sumber daya telah mendukung pelaksanaan pelayanan publik, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas layanan.

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Terhadap Sumber Daya (X2)

No.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	Rata-Rata
		Skala Likert											
		5		4		3		2		1			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	X2.1	19	25,68	52	70,27	1	1,35	1	1,35	1	1,35	309	4,18
2.	X2.2	7	9,46	30	40,54	18	24,32	19	25,68	0	0	247	3,34
3.	X2.3	24	32,43	33	44,59	11	14,86	1	1,35	1	1,35	305	4,12
4.	X2.4	29	39,19	30	40,54	11	14,86	3	4,05	0	0	208	4,16
5.	X2.5	13	17,57	33	44,59	9	12,16	16	21,62	2	2,70	264	3,57
6.	X2.6	40	54,05	31	41,89	3	4,05	0	0	0	0	333	4,50
7.	X2.7	20	27,03	39	52,70	13	17,57	1	1,35	0	0	301	4,07
8.	X2.8	8	10,81	18	24,32	17	22,97	26	35,14	5	6,76	225	3,04
Rata - Rata											286,5	3,87	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden, variabel Sumber Daya (X2) yang diukur melalui delapan pernyataan menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,87, yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai

sumber daya yang tersedia telah mendukung pelaksanaan pelayanan publik, baik dari aspek kompetensi dan keterampilan ASN, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, dukungan teknologi informasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, maupun kerja sama dengan pihak eksternal.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa aspek dukungan teknologi informasi dan kompetensi ASN memperoleh penilaian relatif tinggi, yang menandakan peran penting kedua aspek tersebut dalam mempercepat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh nilai relatif lebih rendah, khususnya terkait pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN serta ketergantungan pada pihak luar dalam penyelenggaraan layanan sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sumber daya secara umum telah memadai, peningkatan kapasitas ASN dan pengelolaan kerja sama eksternal secara lebih efektif masih diperlukan guna mendukung pelayanan publik yang lebih optimal.

3. Variabel Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) didasarkan pada jawaban responden terhadap tujuh pernyataan yang merepresentasikan indikator kinerja ASN. Pernyataan pertama menggambarkan indikator ketepatan penyelesaian pekerjaan pelayanan, yaitu kemampuan ASN memberikan pelayanan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Pernyataan kedua menggambarkan indikator kedisiplinan ASN, yang menunjukkan kemampuan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan pelayanan tanpa menunda pekerjaan.

Pernyataan ketiga menggambarkan indikator inisiatif dan tanggung jawab ASN, yaitu kemampuan ASN dalam mencari solusi ketika terjadi hambatan pelayanan. Pernyataan keempat menggambarkan indikator kualitas pelayanan, yang menunjukkan pengaruh keterbatasan fasilitas terhadap kemampuan ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pernyataan kelima menggambarkan indikator profesionalitas dalam pelayanan, yaitu sikap ASN dalam melayani masyarakat secara sopan, ramah, dan profesional. Pernyataan keenam menggambarkan indikator tanggung jawab ASN terhadap hasil kerja, yaitu kesediaan ASN bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan meskipun terjadi kesalahan teknis. Pernyataan ketujuh menggambarkan indikator kecepatan dan ketepatan pelayanan, yang menunjukkan pengaruh ketidakpastian anggaran terhadap optimalisasi kinerja ASN.

Secara umum, jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja ASN dalam pelayanan publik telah berjalan dengan baik, meskipun masih dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas dan ketidakpastian anggaran.

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y)

No.	Tanggapan Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	Rata-Rata
		Skala Likert											
		5		4		3		2		1			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Y.1	21	28,38	48	64,86	5	6,76	0	0	0	0	312	4,22
2.	Y.2	21	28,38	50	67,57	1	1,35	1	1,35	1	1,35	311	4,20
3.	Y.3	26	35,14	45	60,81	3	4,05	0	0	0	0	319	4,31
4.	Y.4	13	17,57	19	25,68	23	31,08	18	24,32	1	1,35	247	3,34
5.	Y.5	53	71,62	20	27,03	1	1,35	0	0	0	0	348	4,70
6.	Y.6	22	29,73	48	64,86	2	2,70	2	2,70	0	0	312	4,22
7.	Y.7	11	14,86	21	28,38	15	20,27	26	35,14	1	1,35	237	3,20
Rata - Rata											298	4,03	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden, variabel Kinerja ASN dalam pelayanan publik (Y) yang diukur melalui tujuh pernyataan memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,03, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik telah berjalan dengan baik, terutama dalam aspek kecepatan, kedisiplinan, sikap pelayanan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Secara rinci, pernyataan Y.1, Y.2, dan Y.3 yang berkaitan dengan kecepatan pelayanan, kedisiplinan, dan inisiatif ASN memperoleh nilai rata-rata di atas 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN dinilai mampu memberikan pelayanan sesuai standar waktu, tidak menunda pekerjaan, serta memiliki inisiatif dalam mencari solusi ketika terjadi hambatan pelayanan. Pernyataan Y.5 mengenai sikap pelayanan yang sopan, ramah, dan profesional memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,70, yang mengindikasikan tingkat kepuasan masyarakat terhadap sikap ASN dalam memberikan pelayanan.

Selanjutnya, pernyataan Y.6 yang berkaitan dengan tanggung jawab ASN terhadap hasil kerja juga memperoleh penilaian tinggi dengan rata-rata 4,22, menunjukkan bahwa ASN dinilai memiliki rasa tanggung jawab yang baik meskipun menghadapi kendala teknis. Namun demikian, pernyataan Y.4 dan Y.7 memperoleh nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya, yaitu masing-masing 3,34 dan 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas dan ketidakpastian anggaran masih dirasakan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja ASN dalam pelayanan publik berada pada kategori baik, meskipun masih diperlukan perhatian terhadap penyediaan fasilitas kerja dan kepastian anggaran guna mendukung kinerja ASN yang lebih optimal dalam melayani masyarakat.

4. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.. Jika r hitung $>$ r tabel (misalnya $>0,30$), item dinyatakan valid karena berkorelasi signifikan dengan konstruk variabel, menandakan item tersebut layak digunakan. Sebaliknya, jika r hitung $<$ $0,30$, item tidak valid dan harus dibuang karena tidak mengukur variabel secara akurat.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Validitas	r Hitung	Keterangan
Efisiensi Anggaran (X1)	X1.1	0,599	0,228	Valid
	X1.2	0,718	0,228	Valid
	X1.3	0,402	0,228	Valid
	X1.4	0,759	0,228	Valid
	X1.5	0,737	0,228	Valid
	X1.6	0,350	0,228	Valid
	X1.7	0,485	0,228	Valid
	X2.1	0,411	0,228	Valid
Sumber Daya (X2)	X2.2	0,674	0,228	Valid
	X2.3	0,665	0,228	Valid
	X2.4	0,571	0,228	Valid
	X2.5	0,524	0,228	Valid
	X2.6	0,517	0,228	Valid
	X2.7	0,557	0,228	Valid
	X2.8	0,500	0,228	Valid
Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y)	Y.1	0,529	0,228	Valid
	Y.2	0,817	0,228	Valid
	Y.3	0,373	0,228	Valid
	Y.4	0,741	0,228	Valid
	Y.5	0,331	0,228	Valid
	Y.6	0,531	0,228	Valid
	Y.7	0,627	0,228	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 3.9, Hasil uji validitas instrumen, hasil pengujian validitas untuk variabel Efisiensi Anggaran (X1) menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) berada pada rentang 0,350–0,759, dimana seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,228. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Efisiensi Anggaran (X1) dinyatakan valid (sah) dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel Sumber Daya (X2) menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) berada pada rentang 0,411–0,674, dan seluruh item memiliki nilai r- hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Sumber Daya (X2) valid (sah), sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel sumber daya dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji validitas instrumen untuk variabel Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) berada pada rentang 0,331–0,817, dimana seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,228. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) dinyatakan valid (sah) dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya atau andal sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1	0,657	7	Realible
X2	0,672	8	Realible
Y	0,665	7	Realible

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel uji reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Efisiensi Anggaran (X1) sebesar 0,657 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 butir. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Efisiensi Anggaran (X1) reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Selanjutnya, variabel Sumber Daya (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,672 dengan jumlah item sebanyak 8 butir pernyataan. Nilai ini juga telah memenuhi kriteria reliabilitas karena berada di atas nilai ambang 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen variabel Sumber Daya (X2) reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam penelitian.

Sementara itu, variabel Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 butir. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja ASN reliabel, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel ini mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah ketiga variabel bebas, yaitu variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3), terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Publik (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka digunakan model analisis statistik dengan bantuan program statistik SPSS 22.

Tabel 3.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.458	2.733		6.022	<,001
	EFISIESI AGGARAN	.004	.094	.005	.041	.968
	SUMBER DAYA	.438	.098	.504	4.467	<,001

a. Dependent Variable: kinerja asn

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.11 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi data menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda

sebagai berikut:

$$Y = 16,458 + 0,004 X1 + 0,438 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) $B_0 = 16,458$, berarti bahwa apabila variabel Efisiensi Anggaran (X_1) dan Sumber Daya (X_2) bernilai nol, maka Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik (Y) tetap berada pada tingkat dasar sebesar 16,458 satuan. Nilai konstanta ini menunjukkan adanya kinerja dasar ASN meskipun tanpa pengaruh kedua variabel bebas.
- b) $B_1 = 0,004$ menunjukkan bahwa Efisiensi Anggaran (X_1) berpengaruh positif sangat lemah terhadap Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan efisiensi anggaran akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,004 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,968 ($> 0,05$), pengaruh efisiensi anggaran terhadap kinerja ASN tidak signifikan secara statistik.
- c) $B_2 = 0,438$ menunjukkan bahwa Sumber Daya (X_2) berpengaruh positif dan kuat terhadap Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan sumber daya akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,438 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh ini didukung oleh nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa sumber daya berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik.
- d) Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Sumber Daya (X_2) memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,504, sedangkan Efisiensi Anggaran (X_1) hanya sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya (X_2) merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja ASN dalam Pelayanan Publik pada penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji T merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok data atau dua nilai rata-rata (mean) yang diambil dari populasi yang sama atau berbeda.

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Efisiensi Anggaran (X_1), Sumber Daya (X_2), terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel, dan Nilai Signifikan $< 0,05$, maka variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.458	2.733		6.022	<,001
	EFISIESI AGGARAN	.004	.094	.005	.041	.968
	SUMBER DAYA	.438	.098	.504	4.467	<,001

a. Dependent Variable: kinerja asn

Hasil Uji T

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.12, Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efisiensi Anggaran memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,004 dengan standar error sebesar 0,094, sehingga diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,041. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,968, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial Efisiensi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Meskipun koefisien regresi bernilai positif, besarnya pengaruh yang sangat kecil serta nilai signifikansi yang tinggi menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi dalam pengelolaan anggaran belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja ASN dalam Pelayanan Publik. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi anggaran lebih berfokus pada optimalisasi penggunaan dana, sehingga tidak secara langsung berkaitan dengan peningkatan produktivitas atau kinerja individu ASN.

Sementara itu, variabel Sumber Daya menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan tabel Coefficients, variabel Sumber Daya memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan standar error sebesar 0,098, sehingga diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,467. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah kurang dari 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sumber Daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik. Artinya, semakin baik ketersediaan dan kualitas sumber daya, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun dukungan organisasi, maka kinerja ASN dalam Pelayanan Publik akan semakin meningkat. Pengaruh positif yang signifikan ini menegaskan bahwa sumber daya merupakan faktor penting yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi ASN dalam Pelayanan Publik secara optimal.

Selain itu, nilai konstanta sebesar 16,458 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa apabila variabel Efisiensi Anggaran dan Sumber Daya dianggap bernilai nol, maka kinerja ASN dalam Pelayanan Publik tetap memiliki nilai dasar sebesar 16,458. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja ASN dalam Pelayanan Publik.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Efisiensi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik, sedangkan Sumber Daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN dalam Pelayanan Publik pada penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor sumber daya dibandingkan dengan efisiensi anggaran.

b) Uji F (Simultan)

Uji F merupakan sebuah uji statistik untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat signifikansi < 0,05.

Tabel 3.13 Hasil ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.017	2	96.509	12.244	<,001 ^b
	Residual	559.632	71	7.882		
	Total	752.649	73			

a. Dependent Variable: kinerja asn

b. Predictors: (Constant), SUMBER DAYA, EFISIESI AGGARAN

Uji F (Simultan)

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.13, Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 12,244 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah signifikan. Artinya, secara simultan Efisiensi Anggaran dan Sumber Daya berpengaruh secara nyata terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik.

Nilai Sum of Squares pada bagian Regression sebesar 193,017 menunjukkan besarnya variasi kinerja ASN dalam Pelayanan Publik yang dapat dijelaskan oleh variabel Efisiensi Anggaran dan Sumber Daya. Sementara itu, nilai Sum of Squares pada bagian Residual sebesar 559,632 menunjukkan variasi kinerja ASN yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Total variasi kinerja ASN dalam Pelayanan Publik yang diamati dalam penelitian ini adalah sebesar 752,649.

Derajat kebebasan (df) untuk regresi sebesar 2 menunjukkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, sedangkan derajat kebebasan residual sebesar 71 menunjukkan jumlah sampel dikurangi jumlah parameter yang diestimasi. Nilai Mean Square regresi sebesar 96,509 yang jauh lebih besar dibandingkan Mean Square residual sebesar 7,882 turut memperkuat bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja ASN dalam Pelayanan Publik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Efisiensi Anggaran dan Sumber Daya secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam Pelayanan Publik dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan, namun secara simultan kedua variabel tersebut tetap memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja ASN dalam Pelayanan Publik.

c) Uji Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Efisiensi Anggaran (X1), Sumber Daya (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 3.14
Hasil Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.236	2.80751

a. Predictors: (Constant), SUMBER DAYA, EFISIENSI ANGGARAN

b. Dependent Variable: kinerja asn

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3.14, hasil uji determinasi (R^2) pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan bahwa 25,6% variasi kinerja ASN dalam pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi anggaran dan sumber daya sebagai variabel independen dalam model penelitian.

Sementara itu, 74,4% sisanya (100% – 25,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi ASN, kepemimpinan, motivasi kerja,

budaya organisasi, sistem pengawasan, sarana dan prasarana, serta faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja ASN adalah 23,6%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi masih cukup layak digunakan, meskipun kontribusi variabel efisiensi anggaran dan sumber daya tergolong sedang.

C. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Efisiensi Anggaran (X1), Sumber Daya (X2) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka kedua variabel bebas secara parsial yaitu Efisiensi Anggaran (X1) dan Sumber Daya (X2) berpengaruh positif tetapi Efisiensi Anggaran (X1), tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh Efisiensi Anggaran (X1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian terhadap variabel efisiensi anggaran berada pada kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakan setuju bahwa efisiensi anggaran telah diterapkan dalam perencanaan, penggunaan, dan pengelolaan anggaran pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Responden menilai bahwa penyusunan anggaran telah disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan publik, penggunaan anggaran dilakukan secara terkontrol, serta memberikan manfaat dalam mendukung pelaksanaan pelayanan sosial.

Indikator pada variabel efisiensi anggaran yang memperoleh penilaian relatif tinggi adalah indikator perencanaan anggaran sesuai kebutuhan pelayanan dan pengendalian pengeluaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan anggaran yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya keuangan, sehingga pelaksanaan program pelayanan sosial dapat berjalan secara lebih terarah dan sistematis.

Namun demikian, terdapat indikator yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah, yaitu ketepatan sasaran penggunaan anggaran serta keterbatasan anggaran terhadap kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun efisiensi anggaran telah dilaksanakan, masih terdapat kendala dalam optimalisasi alokasi anggaran yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Keterbatasan anggaran seringkali menuntut ASN untuk menyesuaikan pelaksanaan program pelayanan dengan kondisi sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis, variabel efisiensi anggaran menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa efisiensi anggaran lebih berperan dalam menjaga keberlanjutan program dan optimalisasi penggunaan dana, tetapi belum secara langsung meningkatkan kinerja individu ASN. Kinerja ASN dalam pelayanan social lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan sumber daya organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi anggaran tetap memiliki peran

strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Penerapan efisiensi anggaran dapat memperkuat efektivitas pelaksanaan program pelayanan sosial melalui pengelolaan dana yang tepat sasaran dan bertanggung jawab. Selain itu, efisiensi anggaran juga mendorong ASN untuk bekerja secara adaptif dan inovatif dalam menghadapi keterbatasan sumber daya, sejalan dengan penerapan nilai dasar ASN BerAKHLAK dalam pelaksanaan pelayanan publik.

2. Pengaruh Sumber Daya (X2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian terhadap variabel sumber daya berada pada kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya menyatakan setuju bahwa ketersediaan sumber daya telah mendukung pelaksanaan pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Responden menilai bahwa kompetensi dan keterampilan ASN, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, dukungan teknologi informasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta kerja sama dengan pihak eksternal telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN dalam pelayanan sosial.

Indikator pada variabel sumber daya yang paling berpengaruh adalah kompetensi dan keterampilan ASN serta dukungan teknologi informasi. Kedua indikator tersebut memperoleh penilaian tinggi karena kompetensi ASN mampu meningkatkan ketepatan, kecepatan, dan kualitas pelayanan, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi mempermudah proses administrasi dan mempercepat penyelesaian pelayanan kepada masyarakat. Dukungan sarana dan prasarana kerja juga berperan penting dalam meminimalisir hambatan teknis yang dapat mengganggu pelaksanaan pelayanan publik.

Selain itu, indikator pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN serta kerja sama dengan pihak eksternal juga menunjukkan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kapasitas aparatur dalam menghadapi kompleksitas pelayanan sosial, sedangkan kerja sama eksternal memperkuat jangkauan dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, ketergantungan terhadap pihak luar perlu dikelola secara optimal agar tidak menimbulkan hambatan dalam pencapaian target pelayanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Sumber daya yang berkualitas tidak hanya memperkuat kapasitas individu ASN, tetapi juga mendukung sistem kerja organisasi secara keseluruhan. Dukungan sumber daya yang optimal mendorong ASN bekerja secara profesional, adaptif, dan inovatif dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, sejalan dengan nilai dasar ASN BerAKHLAK.

3. Pengaruh Efisiensi Anggaran (X1) dan Sumber Daya (X2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pelayanan Publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh, menunjukkan bahwa efisiensi anggaran dan sumber daya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan memengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta melihat tingkat signifikansi dengan ketentuan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efisiensi anggaran dan sumber daya secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara pengelolaan anggaran yang efisien dan dukungan sumber daya yang memadai.

Efisiensi anggaran berperan dalam memastikan penggunaan dana dilakukan secara optimal, tepat sasaran, dan akuntabel, sehingga program pelayanan sosial dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.

Sementara itu, sumber daya yang meliputi kompetensi ASN, ketersediaan sarana dan prasarana, dukungan teknologi informasi, serta kerja sama dengan pihak eksternal berperan langsung dalam meningkatkan kualitas, kecepatan, dan efektivitas pelayanan publik. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan sistem kerja organisasi yang lebih efektif dalam mendukung pencapaian kinerja ASN.

Hasil ini mendukung kerangka konsep penelitian yang telah disusun pada Bab II, serta sejalan dengan pandangan Armstrong & Taylor (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, dukungan organisasi, dan ketersediaan sumber daya. Dalam konteks pelayanan publik, Pollitt & Bouckaert (2020) juga menegaskan bahwa efisiensi dan kapasitas sumber daya merupakan indikator utama dalam evaluasi kinerja sektor publik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Riyadin dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan efisiensi anggaran secara konsisten berdampak positif terhadap kinerja ASN melalui peningkatan produktivitas kerja, percepatan pencapaian target, serta optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa sinergi antara efisiensi anggaran dan dukungan sumber daya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Efisiensi anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan efisiensi anggaran yang diterapkan belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja ASN.
- 2) Sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas sumber daya, baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun dukungan teknologi dan kerja sama eksternal, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja ASN.
- 3) Efisiensi anggaran dan sumber daya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dalam pelayanan publik. Meskipun secara parsial efisiensi anggaran tidak berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama dengan sumber daya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja ASN.

5. Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies*. John Wiley & Sons.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah

Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94-107.

Akbar, D. S., Rudiana, I. F., Prawiranegara, B., & Aryanti, M. (2022). Assessing the effectiveness and efficiency of the public service budget: A study in one region in Indonesia. *Jurnal Ilmiah IBIK*, 7(2), 101–118.

Aristovnik, A., & Seljak, J. (2014). Measuring performance of public sector organizations: Efficiency in public administration. *Journal of Public Administration Studies*, 5(2), 19–33.

Bouckaert, G., & Halligan, J. (2020). *Public management reform: A comparative analysis*. Oxford University Press.

Bague, I. W., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Pare-Pare melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 56-64.

Bouckaert, G., & Halligan, J. (2020). Public management reform and performance. *Public Administration Review*, 35(1), 110–125.

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2015). Public value governance: Moving beyond traditional public administration. *Public Administration Review*, 75(4), 445–456

Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.

Grönroos, C. (2020). *Service management and marketing*. Wiley. Hardiansyah. (2018). *Kualitas pelayanan publik*. Gava Media.

Hatry, H. P. (2014). *Performance measurement: Getting results*. Urban Institute Press.

Hayat. (2017). *Manajemen pelayanan publik*. Ombak.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing management* (16th ed.). Pearson. Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (15th ed.). McGraw-Hill.

Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mukaron, A., & Laksana, F. (2016). *Administrasi pelayanan publik*. Ar-Ruzz Media.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson. Robbins, S. P., &

Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Rubin, I. S. (2016). *The politics of public budgeting*. CQ Press. Siagian, S.

P. (2014). *Administrasi pembangunan*. Bumi Aksara.

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human resource management*. McGraw- Hill.

Wildavsky, A. (2014). *The politics of the budgetary process*. Little, Brown & Co.

Yunus, A. H. Z., Daga, R., & Hatta, M. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Mabes Polri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 522-542.

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. (2022). *Services marketing* (9th ed.). McGraw-Hill.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Undang-

Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Permenpan-RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN. Permenpan-RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN.

Kemenkeu RI. (2025). Realisasi belanja negara APBN 2025.

MMC Kalteng. (2024). Realisasi pendapatan daerah 2024 capai 97,29%.

Narasi Utama. (2025). Serapan APBD Sulsel 52,7 persen: Kendala efisiensi dan realisasi belanja 2025.

World Bank. (2020). *Digital government report 2020*. World Bank Publishing. OECD. (2023). *Digital government and public service performance*. OECD Publishing.