YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i3.10271

EFEKTIVITAS BELANJA PERJALANAN DINAS DAN DUKUNGAN ORGANISASI DALAM MENUNJANG KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI SUMATERA BARAT

The Effectiveness of Official Travel Expenditure and Organizational Support in Supporting Employee Performance at the General Election Supervisory Agency of West Sumatra Province

Efli Letsunanda Bikuraini & Riri Mayliza
STIE KBP Padang
letsunanda.efli@gmail.com; efliletsunanda.bawaslu@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 10, 2026	May 8, 2026	May 20, 2026	May 25, 2026

Abstract

Although public-sector employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of institutional task implementation, studies that specifically examine the influence of the effectiveness of official travel expenditure and perceived organizational support on employee performance at the General Election Supervisory Agency (BAWASLU) of West Sumatra Province still need to be strengthened. This study aims to analyze the influence of the effectiveness of official travel expenditure and perceived organizational support on the performance of employees of BAWASLU of West Sumatra Province. This study used a quantitative approach with a causal associative design. The study population included all 67 employees of BAWASLU of West Sumatra Province, using a saturated sampling or census technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that the effectiveness of official travel expenditure had a positive and significant effect on

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

employee performance, with a calculated t-value of 3.153 and a significance value of 0.003. Perceived organizational support also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.257 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.494 indicates that the effectiveness of official travel expenditure and perceived organizational support contributed 49.4% to employee performance. The conclusion of this study affirms that effective management of official travel budgets and the strengthening of organizational support are important factors in improving public-sector employee performance. These findings provide an empirical contribution to the development of public-sector management studies as well as practical implications for election supervisory institutions in strengthening the effectiveness of budget management and organizational support.

Keywords: Expenditure Effectiveness; Official Travel; Perceived Organizational Support; Employee Performance; BAWASLU

Abstrak: Meskipun kinerja pegawai sektor publik menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas kelembagaan, kajian yang secara khusus menelaah pengaruh efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat masih perlu diperkuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat sebanyak 67 orang, dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas belanja perjalanan dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 3,153 dan signifikansi 0,003. Persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 4,257 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,494 menunjukkan bahwa efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi berkontribusi sebesar 49,4% terhadap kinerja pegawai. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan anggaran perjalanan dinas yang efektif dan penguatan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sektor publik serta implikasi praktis bagi lembaga pengawas pemilu dalam memperkuat efektivitas pengelolaan anggaran dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: Efektivitas Belanja; Perjalanan Dinas; Persepsi Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai; BAWASLU

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor pemerintahan maupun swasta (Faridawati, 2026; Halawa et al., 2023; Idrus et al., 2023). Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai

pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Fasilitas, teknologi, dan dukungan anggaran yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan kinerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja lembaga publik, termasuk pada Badan Pengawas Pemilihan Umum atau Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

Bawaslu memiliki peran penting dalam mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum agar berjalan secara demokratis, transparan, jujur, dan adil (Hayckel et al., 2024; Rahayu & Suwarlan, 2025). Mandat pengawasan tersebut dilaksanakan secara berjenjang, mulai dari tingkat pusat hingga tingkat desa/kelurahan melalui Panwaslu dan pengawas TPS. Kegiatan pengawasan tidak hanya berlangsung pada hari pemungutan suara, tetapi mencakup tahapan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pemutakhiran data pemilih, pengawasan kampanye, pemungutan suara, rekapitulasi, hingga penetapan hasil Pemilu. Dalam konteks tersebut, pegawai Bawaslu dituntut memiliki kinerja yang optimal agar seluruh proses pengawasan dapat berjalan sesuai aturan dan tujuan kelembagaan (Syam, 2020).

Pelaksanaan tugas pengawasan Pemilu membutuhkan dukungan anggaran yang cukup besar, salah satunya melalui belanja perjalanan dinas. Anggaran perjalanan dinas digunakan untuk menunjang berbagai kegiatan strategis, seperti pengawasan lapangan, rapat koordinasi, pelatihan petugas, supervisi, pendampingan teknis, serta koordinasi antarinstansi. Apabila dikelola secara efektif, perjalanan dinas dapat memperkuat pelaksanaan tugas organisasi karena pegawai memperoleh pengalaman lapangan, memperluas jejaring kerja, meningkatkan pemahaman terhadap dinamika wilayah, dan mengembangkan kompetensi teknis maupun manajerial. Sebaliknya, apabila tidak dikelola secara tepat, belanja perjalanan dinas berpotensi menimbulkan pemborosan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga.

Penyerapan anggaran Bawaslu Provinsi Sumatera Barat menunjukkan adanya peningkatan anggaran dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, penyerapan sebesar 85,64%. Pada tahun 2023, penyerapan sebesar 83,32%. Selanjutnya, pada tahun 2024, penyerapan 90,19%. Peningkatan anggaran tersebut menunjukkan bahwa aktivitas kelembagaan Bawaslu, termasuk perjalanan dinas dan koordinasi, semakin besar sehingga perlu dikaji efektivitasnya terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi sektor publik. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas yang diberikan (Choiri, 2025; Marlinawati, 2025; Rabbany et al., 2025). Evaluasi kinerja diperlukan agar organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian pegawai, memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan (Priambudi & Helmy, 2023). Dalam sektor publik, kinerja tidak hanya berkaitan dengan capaian individu, tetapi juga berhubungan dengan keberhasilan program, pencapaian sasaran organisasi, efisiensi anggaran, dan akuntabilitas pelayanan public (Rambe et al., 2024)(Rachmawati, 2025) .

Efektivitas belanja perjalanan dinas perlu diperhatikan karena anggaran tersebut seharusnya tidak hanya habis secara administratif, tetapi juga memberi dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Wong et al. (2018) menegaskan bahwa efisiensi dan akuntabilitas penggunaan anggaran menjadi hal penting dalam pengelolaan keuangan sektor publik. Belanja perjalanan dinas idealnya diarahkan pada kegiatan yang mendesak, relevan, dan memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas perjalanan dinas dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai karena kegiatan tersebut mendukung pelatihan, koordinasi, pengawasan program, serta peningkatan kapasitas kerja (Heriyani et al., 2025; Zandroto et al., 2025).

Selain efektivitas belanja perjalanan dinas, persepsi dukungan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Persepsi dukungan organisasi atau perceived organizational support berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan tersebut dapat berupa penghargaan terhadap kinerja, keadilan perlakuan, perhatian pimpinan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta dukungan psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja (Eisenberger et al., 2020; Murniasih & Sudarma, 2016).

Namun, dalam praktiknya, dukungan organisasi belum selalu dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Dukungan yang diberikan sering kali lebih banyak dipahami dalam bentuk administratif, sedangkan dukungan nonmaterial, seperti apresiasi, perhatian

pimpinan, dan penguatan psikologis, belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menjadi semakin penting ketika pegawai menghadapi beban kerja yang tinggi, khususnya pada masa tahapan Pemilu yang membutuhkan intensitas kerja, koordinasi, dan mobilitas yang besar. Apabila tuntutan kerja tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, pegawai dapat merasa kurang dihargai sehingga berpotensi menurunkan motivasi, komitmen, dan kualitas kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas penggunaan anggaran perjalanan dinas dan dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai. Belanja perjalanan dinas perlu dievaluasi agar tidak hanya dipandang sebagai penggunaan anggaran administratif, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kompetensi, koordinasi, dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, dukungan organisasi juga perlu dikaji karena pegawai yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh lembaga cenderung memiliki motivasi serta komitmen kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas belanja perjalanan dinas dan dukungan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Barat. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan bentuk data cross-sectional, yaitu data yang dikumpulkan dalam satu periode tertentu melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Desain penelitian ini bersifat asosiatif kausal karena diarahkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di lingkungan Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Barat sebanyak 67 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus,

yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden melalui distribusi frekuensi, rata-rata skor, dan Tingkat Capaian Responden (TCR). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis. Setelah itu, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian juga dilengkapi dengan koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

HASIL

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk dilakukannya analisis regresi berganda.Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi data variabel-variabel penelitian terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak menggunakan uji kolmogorof smirnof (KS).Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)*> 0,05 maka dapat dikatakan data telah terdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	45,1666667
	Std. Deviation	3,75289414
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,094
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091[c]

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa hasil uji normalitas nilai residual, *Asymp. Sig* (2-*tailed*) menghasilkan nilai yang besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,091 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan berdistribusi normal, oleh sebab itu tahapan pengolahan dapat segera dilanjutkan.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukan tidak adanya multikolineritas adalah apabila nilai *tolerance*> 0,10serta nilai VIF < 10. Berikut tabel hasil pengolahan uji miltikolonieritas :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Belanja Perjalanan Dinas	0,713	1,403	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,713	1,403	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance*> 0,10 atau dengan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu efektifitas belanja perjalanan Dinas dan persepsi dukungan organisasi di (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat telah terbebas dari masalah multikolonieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji statistik *glejser* maka diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Cut Off	Keterangan
Belanja Perjalanan Dinas	0,1000	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,1000	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat variabel independen penelitian yaitu belnaja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini merupakan analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas baik bersama-sama maupun secara parsial .

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,859	4,132		3,838	,000
	EBPD_X1	,427	,135	,346	3,153	,003
	PDO_X2	,430	,101	,467	4,257	,000

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Dari tabel 4. secara umum persamaan regresi berganda yang dapat diperoleh hasil dari regresi berganda yaitu :

$$Y = 15{,}859 + 0{,}427X1 + 0{,}430X2$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta atau intersep memiliki nilai 15,859 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai efektifitas belanja perjalanan Dinas (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 15,859. Koefisien regresi variabel efektifitas belanja perjalanan Dinas (X1) sebesar 0,427, artinya bahwa meningkatnya efektifitas belanja perjalanan Dinas dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,427. Terakhir pada koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar 0,430, artinya bahwa penurunan satu unit variabel persepsi dukungan organisasi dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja pegawai (Y) pada sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,430.

a. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715[a]	,511	,494	3,735

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi (R2) di atas dapat dilihat bahwa *adjusted R2* sebesar 0,494 atau 49,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 49,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel efektifitas belanja perjalanan Dinas dan persepsi dukungan organisasi. Sedangkan sisanya 50,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

b. Uji T

Uji ini bertujuan menguji hipotesis antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut (Ghozali, 2013) :

1. H_0 ditolak, Ha diterima yaitu bila nilai signifikan kurang dari tingkat signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, atau
2. H_0 diterima, Ha ditolak yaitu bila nilai signifikan lebih dari tingkan signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	B	t	Sig	Kesimpulan
(Constant)	15,859	3,838	0,000	
Efektifitas Belanja Perjalanan Dinas (X_1) – Kinerja Pegawai (Y)	,427	3,153	0,003	H_1 : Diterima
Persepsi Dukungan Organisasi (X_2) – Kinerja Pegawai (Y)	,430	4,257	0,000	H_2 : Diterima

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat hasil perhitungan uji-t dapat diuraikan hasil pengujian efektifitas belanja perjalanan Dinas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung sebesar 3,153 > 1,678. Tingkat signifikansi menunjukkan 0,003 yang lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa efektifitas belanja perjalanan Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat.

Hasil pengujian persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,257 > 1,678. Tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini berarti H2 diterima dan dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Efektivitas Belanja Perjalanan Dinas terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas belanja perjalanan dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 3,153 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,678, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengelolaan belanja perjalanan dinas, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat.

Secara substantif, hasil ini mengandung makna bahwa belanja perjalanan dinas tidak hanya berfungsi sebagai pembiayaan kegiatan administratif, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Perjalanan dinas yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dapat memperkuat koordinasi, meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas lapangan, memperluas pengalaman kerja, serta mempercepat penyelesaian berbagai agenda kelembagaan. Pada konteks BAWASLU, perjalanan dinas memiliki peran strategis karena lembaga ini membutuhkan pengawasan, koordinasi, dan pendampingan yang bersifat langsung di berbagai wilayah kerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Mahmudi & Saputro (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas belanja dapat dilihat dari kemampuan anggaran dalam memberikan nilai tambah terhadap capaian kinerja. Artinya, anggaran yang dikeluarkan harus memberikan manfaat nyata terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Spiro et al. (2019) yang menjelaskan bahwa efektivitas

organisasi berkaitan dengan kejelasan tujuan, struktur organisasi, manajemen sumber daya, dan proses kerja yang optimal. Apabila sumber daya organisasi, termasuk anggaran perjalanan dinas, dikelola secara tepat, maka pegawai akan memiliki dukungan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, temuan ini diperkuat oleh pendapat Asaari et al. (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi memiliki hubungan erat dengan perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Organisasi yang efektif akan mampu menyediakan arah strategis, koordinasi, serta dukungan sumber daya yang memadai bagi pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syam (2020) serta Darmiyanti dan Adiputra (2020) yang menemukan bahwa efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengelolaan organisasi dan anggaran yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Implikasi dari temuan ini adalah BAWASLU Provinsi Sumatera Barat perlu memastikan bahwa setiap belanja perjalanan dinas benar-benar diarahkan pada kegiatan yang relevan dengan pencapaian kinerja. Perjalanan dinas perlu disusun berdasarkan kebutuhan organisasi, urgensi kegiatan, serta manfaat langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Pengelolaan yang efektif akan membantu lembaga menghindari pemborosan anggaran dan sekaligus meningkatkan akuntabilitas publik. Dengan kata lain, efektivitas belanja perjalanan dinas dapat menjadi salah satu strategi untuk memperkuat kinerja pegawai dan kualitas layanan kelembagaan.

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,257 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,678, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Dukungan

organisasi dapat berbentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai, perhatian terhadap kesejahteraan, kesempatan pengembangan diri, keadilan dalam perlakuan, serta dukungan pimpinan dalam pelaksanaan tugas. Pada lingkungan BAWASLU Provinsi Sumatera Barat, dukungan organisasi menjadi penting karena pegawai sering menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama pada masa tahapan pemilihan umum yang membutuhkan ketelitian, mobilitas, dan tanggung jawab besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astaginy et al. (2022); Putranto et al. (2025) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan merupakan konstruk penting dalam memahami sikap dan perilaku kerja karyawan. Dukungan organisasi membantu membangun hubungan positif antara pegawai dan tempat kerja. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka, maka pegawai akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini juga sejalan dengan temuan Murniasih & Sudarma (2016) yang membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh dukungan dan dorongan dari organisasi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Putranto et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang memberikan dukungan secara konsisten akan membuat pegawai merasa lebih aman, dihargai, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Penelitian Emi (2016) juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi dukungan dan semangat yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat.

Implikasi dari temuan ini adalah BAWASLU Provinsi Sumatera Barat perlu memperkuat bentuk dukungan organisasi, baik secara material maupun nonmaterial. Dukungan tidak hanya diberikan dalam bentuk fasilitas kerja atau pemenuhan kebutuhan administratif, tetapi juga melalui perhatian pimpinan, komunikasi yang terbuka, penghargaan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, serta keadilan dalam pembagian tugas. Dukungan organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif, disiplin, serta bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya anggaran dan memberikan dukungan kepada pegawainya. Belanja perjalanan dinas yang efektif dapat membantu pegawai melaksanakan tugas lapangan secara lebih optimal, sedangkan dukungan organisasi dapat memperkuat motivasi, komitmen, dan tanggung jawab kerja pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BAWASLU Provinsi Sumatera Barat dalam menyusun kebijakan pengelolaan anggaran dan pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan belanja perjalanan dinas perlu diarahkan pada kegiatan yang benar-benar relevan dengan kebutuhan organisasi dan berdampak terhadap pencapaian kinerja. Selain itu, dukungan organisasi perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan, komunikasi organisasi yang baik, pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih menyeluruh melalui aspek anggaran dan aspek psikologis organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada lembaga lain atau BAWASLU di provinsi berbeda. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing pegawai. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel bebas, yaitu efektivitas belanja perjalanan dinas dan persepsi dukungan organisasi, padahal kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan cakupan responden yang lebih luas serta menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas belanja perjalanan dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sumatera Barat. Temuan

ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengelolaan belanja perjalanan dinas, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas kelembagaan. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang merasa memperoleh dukungan, perhatian, penghargaan, dan fasilitas kerja yang memadai dari organisasi cenderung memiliki motivasi dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman bahwa kinerja pegawai sektor publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan anggaran dan dukungan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi BAWASLU Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan akuntabilitas belanja perjalanan dinas dan memperkuat dukungan organisasi kepada pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada BAWASLU di wilayah lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Asaari, M., Sandhi, A. F., & Anggiani, S. (2022). Efektivitas Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategik terhadap Tingkat Produktivitas Organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5*(5), 2440–2447. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2738

Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto, & Kumalasari, F. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Annual Conference Series*, 66–73. https://ojs.literacyinstitute.org/index.php/iacseries/article/view/557

Choiri, M. (2025). The influence of work experience on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of Batang Hari Regency Jambi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 10*(03), 344–354. https://online-journal.unja.ac.id/jaku/article/view/47696

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*(1), 101–124. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917

Faridawati, F. (2026). Analisis Implementasi Good Governance dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Sektor Publik. *AMANAH: Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik, 2*(1), 15–27. https://journal.uwais.ac.id/index.php/amanah/article/view/28

Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). Peran Masyarakat dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Desa Dahana Tabaloho Kota Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 10*(3), 2119–2132. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53454

Hayckel, E., Paskarina, C., & Solihah, R. (2024). Peran Prinsip-Prinsip Fundamental Penyelenggaraan Pemilu dalam Meningkatkan Integritas Badan Pengawas Pemilihan Umum. *JANE: Jurnal Administrasi Negara, 16*(1), 99–109. https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/51666

Heriyani, H., Lambe, K. H. P., & Lamba, S. E. (2025). Analisis Pengawasan Pemerintah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Puncak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 199–208. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1024

Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7*(1), 72–89. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879

Mahmudi, A., & Saputro, B. A. (2016). Analisis Pengaruh Disposisi Matematis, Kemampuan Berpikir Kreatif, dan Persepsi pada Kreativitas terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika, 5*(3), 205–212. https://doi.org/10.31980/mosharafa.v5i3.276

Marlinawati, M. (2025). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Society and Scientific Studies, 1*(2), 20–32. https://doi.org/10.62504/scientiva12

Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal, 5*(1), 24–35. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/9270

Priambudi, B., & Helmy, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 5*(2), 212–223. https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/444

Putranto, R. A., Agustina, I., & Bahagia, R. (2025). Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA), 18*(2), 360–368. https://ejournal.stiekia.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/294

Rabbany, N., Mulyani, P. D., Syakira, V. A., Putri, A., & Anwar, M. K. (2025). Implementasi Indikator Kinerja Utama dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Keuangan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner, 3*(04). https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1561

Rachmawati, E. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(1), 15–21. https://ojs.nexusjurnal.com/index.php/jabi/article/view/8

Rahayu, R. R., & Suwarlan, E. (2025). Peran Badan Pengawas Pemilihan Umum dalam Pengawasan Pemilihan Umum 2024 di Kota Banjar. *Journal Sains Student Research, 3*(6), 625–633. https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/6770

Rambe, F. A. F., Azma, R. A., Simarmata, M. C. A. B., Nasirwan, Basem, Z., & Marina, N. (2024). Literature Review: Pengukuran Kinerja Sektor Publik di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 2*(2), 6–11. https://ejournal.pkmpi.org/index.php/ijess/article/view/48

Spiro, R. J., Coulson, R. L., Feltovich, P. J., & Anderson, D. K. (1988). Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. In V. Patel (Ed.), *Proceedings of the 10th Annual Conference of the Cognitive Science Society* (pp. 375–383). Lawrence Erlbaum Associates. https://psycnet.apa.org/record/1994-98283-022

Syam, R. (2020). *Pengawasan Pemilu: Konsep, Dinamika, dan Upaya ke Depan untuk Mewujudkan Pemilu yang Demokratis dan Berkualitas*. Rajawali Buana Pusaka.

Wong, S. Y., Susilawati, C., Miller, W., & Mardiasmo, D. (2018). Improving information gathering and distribution on sustainability features in the Australian residential property market. *Journal of Cleaner Production, 184*, 342–352. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.163

Zandroto, T. L., Hulu, F., Zega, Y., & Waruwu, S. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dalam Pengelolaan Destinasi Wisata Pantai Somi di Kecamatan Gido Kabupaten Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, 5*(2), 3148–3156. https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1615