

# **Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat**

Enjelina<sup>1</sup>, Lilis Marlina<sup>2</sup>, Said Mahdani<sup>3</sup>, Fatmayanti<sup>4</sup>, Dewi Sartika<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, e-mail: [enjelinanst953@gmail.com](mailto:enjelinanst953@gmail.com)

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of performance-based budgeting, organizational culture, and employee discipline on the performance of government apparatus at the Social Service Office of West Aceh Regency. The research employed a quantitative approach using a survey method and questionnaire data collection from 42 respondents. The results of multiple linear regression analysis show that organizational culture and employee discipline have a positive and significant effect on apparatus performance, with t-values of 4.535 ( $p = 0.000$ ) and 2.217 ( $p = 0.033$ ), respectively. In contrast, performance-based budgeting does not have a significant effect ( $t = 0.239$ ;  $p = 0.813$ ). Simultaneously, all three independent variables significantly affect the performance of government apparatus ( $F = 19.502$ ;  $p < 0.001$ ), with an adjusted  $R^2$  value of 0.575. These findings indicate that organizational culture and discipline are the main determinants of government performance at the Social Service Office of West Aceh Regency.*

**Keywords** : *Performance-based budgeting, organizational culture, employee discipline, apparatus performance, West Aceh*

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, dan disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 42 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, dengan nilai thitung masing-masing sebesar 4,535 ( $p = 0,000$ ) dan 2,217 ( $p = 0,033$ ). Sementara itu, anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (thitung = 0,239;  $p = 0,813$ ). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Fhitung = 19,502;  $p < 0,001$ ), dengan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,575. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan merupakan determinan utama kinerja aparatur pemerintah di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat.

**Kata Kunci** : *Anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, disiplin pegawai, kinerja aparatur, Aceh Barat*

**Corresponding Author** : Enjelina, e-mail: [enjelinanst953@gmail.com](mailto:enjelinanst953@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat merupakan lembaga teknis yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, serta penanganan fakir miskin, yang dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah (LKJIP Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, 2023). Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja Dinas Sosial mengalami penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah keterbatasan kapasitas sumber daya manusia (SDM) aparatur kesejahteraan sosial (Kesos) yang telah bersertifikat, yang berdampak pada lemahnya kemampuan analisis kelayakan program dan kegiatan secara kredibel. Hal ini berpengaruh terhadap layanan rehabilitasi sosial, khususnya dalam penyediaan pelayanan yang memenuhi standar mutu kepada kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, gelandangan, pengemis, lanjut usia, anak terlantar di panti, serta korban bencana alam dan sosial. Di samping itu, seringnya keterlambatan dalam penyediaan dana, ketidaktepatan pelaksanaan tugas, serta belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap program dan kegiatan turut menjadi penyebab melemahnya kinerja Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat (LKJIP Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, 2023).

Rendahnya kinerja pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat terutama terhadap masalah pengemis yang masih banyak di kawaan Kabupaten Aceh Barat dan orang atau anak terlantar yang hidupnya berada dibawah garis kemiskinan sehinga memerlukan rehabilitasi dari Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat agar kehidupan mereka jauh lebih baik. Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Aceh Barat dalam bentuk Bantuan Sosial (Bansos). Namun pada kenyataannya Bantuan Sosial (Bansos) yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat ini belum mampu mengangkat harkat dan martabat masyarakat tersebut, karena dana yang dikucurkan oleh Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat masih terlalu sedikit (Hajar dan Lubis, 2018). Tidak hanya itu, bantuan berupa penyaluran program keluarga harapan yang disalurkan melalui Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat bagi masyarakat yang berhak menerimanya belum terealisasi dengan baik, dikarenakan masih terdapat masyarakat yang layak menerima tidak terdaftar dalam DTKS untuk mendapatkan bantuan PKH (Yusliana, 2022).

Kondisi ini menjelaskan bahwa kinerja aparatur pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat masih belum maksimal. Selain permasalahan di atas, ditemukan juga masalah yang mana anggaran yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat belum mencapai realisasi 100% dari anggaran yang ada. Adapun perbandingan realisasi penyerapan anggaran dari tahun 2020-2023 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat 2020-2023

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Realisasi
2020	Rp. 7.716.580.752	Rp. 6.322.502.735	81,93%
2021	Rp. 6.915.273.064	Rp. 6.478.199.612	93,68%
2022	Rp. 4.665.052.750	Rp. 4.623.304.575	99%
2023	Rp. 5.800.734.151	Rp. 5.078.337.714	87,55

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat Tahun 2023

Pada tahun 2020 sampai tahun 2022 realisasi anggaran mengalami peningkatan yang sangat baik sebesar 81,93% pada tahun 2020, meningkat menjadi 93,68% pada tahun 2021 dan 99% pada tahun 2022, akan tetapi jumlah pagu anggaran mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga tahun 2022 hal ini dikarenakan adanya pemberhentian anggaran khusus yang diberikan pemerintah untuk panti asuhan yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. selanjutnya

terjadi penurunan realisasi anggaran yang cukup signifikan pada tahun 2023 sebesar 87,55%, yang jumlah pagu anggarannya meningkat menjadi Rp. 5.800.734,151 dari tahun 2022 sebesar Rp. 4.665.052.750. dimana dengan adanya data tersebut menjelaskan bagaimana anggaran yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat.

Penilaian kinerja aparatur pemerintah saat ini mengacu pada prinsip *value for money* dan efektivitas anggaran, yang menekankan pentingnya efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara. Melalui pendekatan anggaran berbasis kinerja, dominasi birokrasi dapat diawasi dan dikendalikan melalui penerapan *internal cost awareness* (kesadaran biaya) serta evaluasi kinerja secara eksternal (Sutama et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam menyatukan pegawai dan membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku (Kurnia et al., 2023). Di samping itu, faktor disiplin pegawai turut menjadi elemen krusial dalam menunjang kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung menggunakan waktu kerja secara optimal, menaati peraturan dengan kesadaran tanpa paksaan, dan menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014). Dengan demikian, anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi yang kuat, dan disiplin pegawai yang tinggi merupakan tiga faktor strategis yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah secara efektif dan berkelanjutan.

Pada penelitian disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah sudah diteliti oleh beberapa pihak diantaranya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2023) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam (Pratama, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Mistar (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima (Firmansyah & Mistar, 2020). Pada peneliti sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintahan yang dilakukan oleh (Fauzi, 2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat (Nurhaliza et al., 2025). Namun, dalam penelitian Mewahaini & Sidharta (2022), variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Mayangkara Group (Mewahaini & Sidharta, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, dan disiplin pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Wongkar, Senduk, dan Tanor (2021) menemukan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif sebesar 13,7% terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Minahasa, menegaskan pentingnya orientasi pada output dalam penyusunan anggaran (Wongkar et al., 2021). Saptarinur & Rofingatun (2022) mengungkapkan bahwa anggaran berbasis kinerja, kejelasan sasaran anggaran, dan pengendalian akuntansi secara signifikan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan sistem pelaporan tidak memberikan dampak signifikan (Saptarinur & Rofingatun, 2022). Sementara itu, Juraida dan Ridwan (2017) menambahkan bahwa kombinasi anggaran berbasis kinerja, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin pegawai secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan daerah (Juraida & Ridwan, 2017). Studi terdahulu tersebut menjadi pijakan penting dalam penelitian ini, khususnya dalam memperluas variabel yang dianalisis guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur di sektor pemerintahan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Verasvera (2016) dan Safitri (2022) yang hanya berfokus pada variabel anggaran berbasis kinerja. Bedanya, penelitian ini akan membahas lebih mendalam dengan menambahkan variabel budaya organisasi dan variabel disiplin pegawai sebagai faktor yang mungkin juga akan mempengaruhi kinerja aparatur Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Agency Theory***

Teori keagenan yang diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976) dalam Riska et al. (2022) menjelaskan hubungan antara prinsipal dan agen, di mana satu pihak (prinsipal) memberikan pendelegasian tugas kepada pihak lain (agen) melalui suatu perjanjian kerja sama (Riska et al., 2022). Moe (1984) dalam Riska et al. (2022) menguraikan konsep ekonomi organisasi sektor publik dengan menerapkan teori keagenan untuk menilai relasi antara pemerintah sebagai agen dan rakyat sebagai prinsipal. Teori ini menunjukkan adanya ketimpangan informasi antara kedua pihak, khususnya antara pemerintah daerah dan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja sebagai bentuk mekanisme kontrol dan keseimbangan guna meminimalkan ketimpangan informasi serta mewujudkan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah. (Sudarsana & Rahardjo, 2013). Teori keagenan dikembangkan sebagai pendekatan untuk memahami dan mengatasi permasalahan yang timbul akibat ketidaksempurnaan informasi dalam proses perjanjian atau kontrak. Teori ini memprediksi bahwa perbedaan kepentingan antara agen dan prinsipal dapat memicu masalah keagenan (*principal-agent problem*), di mana agen cenderung bertindak demi keuntungan pribadi yang bisa merugikan prinsipal. Dampak dari tindakan manajerial semacam ini menimbulkan biaya keagenan (*agency cost*) (Aljana & Purwanto, 2017).

Berdasarkan teori keagenan, hubungan antara prinsipal dan agen dalam sektor publik, seperti antara rakyat dan pemerintah daerah, rentan terhadap ketidakseimbangan informasi (*information asymmetry*) yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dan masalah keagenan (*principal-agent problem*). Ketika agen, dalam hal ini pemerintah daerah, memiliki akses informasi yang lebih besar dibanding prinsipal (masyarakat), terdapat potensi bagi agen untuk bertindak demi kepentingan sendiri. Oleh karena itu, akuntabilitas dan transparansi menjadi instrumen penting sebagai mekanisme kontrol (*checks and balances*) guna menekan biaya keagenan (*agency cost*) dan memastikan pengelolaan keuangan daerah yang efisien dan bertanggung jawab. Teori ini menjadi dasar dalam menganalisis pentingnya sistem pengawasan dan kinerja birokrasi dalam tata kelola pemerintahan yang baik.

### ***Institutional Theory***

Teori institusional yang dikembangkan oleh Scott (2014) berfungsi untuk memahami bagaimana tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi sektor publik dipengaruhi oleh berbagai faktor. Teori ini menjelaskan bahwa baik perilaku individu maupun organisasi sering kali terbentuk karena pengaruh faktor eksternal, seperti tekanan sosial, ekspektasi masyarakat, serta kondisi lingkungan sekitar. Menurut teori ini, organisasi yang mengutamakan legitimasi cenderung menyesuaikan diri dengan tuntutan dan harapan eksternal di sekitarnya. Setiap organisasi memiliki proses institusionalisasi yang unik dan dinamis. Proses ini pada akhirnya dapat menghasilkan aturan, praktik, maupun inovasi teknologi yang diterima dan diterapkan secara luas di dalam organisasi. (Santoso, 2019 dalam Josua, 2023).

### ***Organizational Behavior Theory***

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) merupakan pendekatan teoretis yang bertujuan untuk memahami secara menyeluruh peran individu, kelompok, dan organisasi dalam memengaruhi perilaku di lingkungan kerja. Tujuan utama dari pemahaman ini adalah untuk meningkatkan efektivitas serta kesejahteraan individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. *Organizational Behavior* berfokus pada bagaimana mengelola dan memahami pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Karena setiap individu memiliki persepsi dan cara pandang yang berbeda dalam menilai situasi, keputusan yang diambil pun akan bervariasi (Tewal et al., 2017). Oleh karena itu, teori ini juga menitikberatkan pentingnya kerja tim yang efektif dalam suatu organisasi untuk mendorong pencapaian kinerja yang maksimal.

### **Kinerja Aparatur Pemerintah**

Kinerja aparatur merujuk pada pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh seorang aparatur pemerintahan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Aparatur dapat meningkatkan pemahaman dan evaluasi terhadap kinerjanya melalui berbagai sumber informasi yang tersedia (Amirullah, 2015). Dari definisi tersebut, kinerja aparatur dapat dipahami sebagai hasil kerja maksimal yang dicapai oleh pegawai negeri, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal akan berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

### **Anggaran Berbasis Kinerja**

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang pedoman teknis pengelolaan keuangan daerah, anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan dalam perencanaan anggaran yang menekankan pada hubungan antara alokasi dana dengan output yang diharapkan dari setiap sub kegiatan, termasuk pencapaian hasil, manfaat yang dituju, serta efisiensi dalam pelaksanaannya (Kemendagri RI, 2020). Melalui pendekatan anggaran berbasis kinerja, peran dominan pemerintah dapat dikendalikan dengan membangun kesadaran internal terhadap biaya, melakukan audit keuangan dan audit kinerja, serta melibatkan evaluasi kinerja dari pihak eksternal. Dengan demikian, pemerintah diharapkan memiliki pola pikir yang berorientasi pada efisiensi biaya dan mampu melaksanakan tugas secara efektif serta dengan penggunaan sumber daya yang optimal.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mencakup dua elemen utama, yaitu stabilitas struktural dan integrasi. Stabilitas struktural merujuk pada kumpulan nilai yang diyakini dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi, yang berperan sebagai pembeda dengan organisasi lain dan menjadi ciri khasnya. Sementara itu, integrasi mencakup berbagai pola perilaku, tradisi, suasana kerja, serta nilai-nilai yang bersatu membentuk jati diri suatu organisasi (Sp et al., 2020). Selanjutnya, budaya organisasi berfungsi sebagai acuan bagi para anggotanya dalam membentuk pola sikap dan perilaku saat menjalankan tugas di lingkungan kerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Dalam sebuah penelitian dijelaskan bahwa nilai-nilai kerja yang menjadi bagian dari budaya organisasi akan menjadi pedoman bagi perilaku individu dalam setiap aktivitas yang dijalankannya (Zainuddin & Nasikhah, 2020). Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut berperan sebagai penuntun bagi para pegawai dalam mencapai kinerja yang unggul dan bersikap profesional.

## Disiplin Pegawai

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, serta norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat (Hasibuan, 2014). Selanjutnya disebutkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), sekaligus menjadi indikator utama untuk menilai apakah keseluruhan fungsi MSDM lainnya telah dijalankan secara efektif atau belum. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan pegawai mencerminkan keberhasilan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 71 orang, yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Daftar Pegawai Dinas Sosial Yang Menjadi Populasi

No	Sub Populasi	Populasi
1.	Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara)	29
2.	Pegawai Non ASN (Aparatur Sipil Negara)	14
3.	Pegawai Tagana (Tanggap Siaga Bencana)	28
	<b>Total</b>	<b>71</b>

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat 2024

Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin (Sugiono, 2017), dimana sampel yang akan diambil dilakukan secara *random sampling* dengan persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan berdasarkan rumus slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{71}{1+71(0,01)}$$

$$n = \frac{71}{1,71}$$

$$n = 42 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = estimasi eror 10%

berdasarkan konsep perhitungan tersebut, jumlah sampel yang harus diambil sebanyak 42 sampel. Pendistribusian sampel terdiri dari 22 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), 7 pegawai Non ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 13 pegawai tagana.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan maka diperlukan data dan informasi yang mendukung. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner Teknik pengumpulan data dengan cara membuat pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dihasilkan (Merianti, 2022). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Dengan skala

likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Yang nantinya indikator ini dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk Menyusun poin-poin instrument berupa pertanyaan. Jawaban setiap poin mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, dan disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen—yakni anggaran berbasis kinerja (x1), budaya organisasi (x2), dan disiplin pegawai (x3)—dengan variabel dependen yaitu kinerja aparatur pemerintah (y), dilakukan serangkaian analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis rank Spearman yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila butir-butir pertanyaan atau pernyataannya mampu merepresentasikan secara tepat variabel yang ingin diteliti (Hermawan & Amirullah, 2016). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan *pearson correlation*. Untuk mendapatkan data primer, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebanyak 42 responden dengan memberikan 71 butir pernyataan. Pernyataan tersebut dibagi menjadi 4 variabel yaitu anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, disiplin pegawai dan kinerja aparatur pemerintah.

Kemudian setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator. Variabel anggaran berbasis kinerja (X1) dibagi menjadi 4 indikator dengan 14 butir pernyataan, variabel budaya organisasi (X2) dibagi menjadi 6 indikator dengan 25 butir pernyataan, variabel disiplin pegawai (X3) dibagi menjadi 5 indikator dengan 13 butir pernyataan dan variabel kinerja aparatur pemerintah (Y) dibagi menjadi 4 indikator dengan 19 butir pernyataan.

Pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak (n) = 42 untuk dilakukan terlebih dahulu uji coba, Adapun besarnya *degree of freedom (df)* = 42-2, dengan alpha 0,05 maka dari itu diperoleh  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0,312. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang diberikan kepada 42 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai r Hitung (Pearson Correlation)	Nilai r Tabel df = 40	Sig (2- Tailed	Keterangan
<b>Kinerja Aparatur Pemerintah (Y)</b>				
Y1	.457	0,312	.002	Valid
Y2	.348	0,312	.024	Valid
Y3	.408	0,312	.007	Valid
Y4	.546	0,312	.000	Valid
Y5	.471	0,312	.002	Valid
Y6	.471	0,312	.002	Valid
Y7	.713	0,312	.000	Valid

Y8	.494	0,312	.001	Valid
Y9	.573	0,312	.000	Valid
Y10	.573	0,312	.000	Valid
Y11	.622	0,312	.000	Valid
Y12	.563	0,312	.000	Valid
Y13	.416	0,312	.006	Valid
Y14	.352	0,312	.022	Valid
Y15	.680	0,312	.000	Valid
Y16	.721	0,312	.000	Valid
Y17	.402	0,312	.008	Valid
Y18	.383	0,312	.012	Valid
Y19	.328	0,312	.034	Valid

**Anggaran Berbasis Kinerja (X1)**

X1	.561	0,312	.000	Valid
X2	.527	0,312	.000	Valid
X3	.662	0,312	.000	Valid
X4	.846	0,312	.000	Valid
X5	.617	0,312	.000	Valid
X6	.749	0,312	.000	Valid
X7	.643	0,312	.000	Valid
X8	.453	0,312	.003	Valid
X9	.455	0,312	.002	Valid
X10	.804	0,312	.000	Valid
X11	.634	0,312	.000	Valid
X12	.670	0,312	.000	Valid
X13	.645	0,312	.000	Valid
X14	.806	0,312	.000	Valid

**Budaya Organisasi (X2)**

X1	.491	0,312	.000	Valid
X2	.462	0,312	.000	Valid
X3	.439	0,312	.000	Valid
X4	.460	0,312	.000	Valid
X5	.566	0,312	.000	Valid
X6	.730	0,312	.000	Valid
X7	.698	0,312	.000	Valid
X8	.480	0,312	.000	Valid
X9	.628	0,312	.000	Valid
X10	.606	0,312	.000	Valid
X11	.447	0,312	.000	Valid
X12	.385	0,312	.002	Valid
X13	.512	0,312	.000	Valid
X14	.346	0,312	.006	Valid
X15	.581	0,312	.000	Valid
X16	.667	0,312	.000	Valid
X17	.647	0,312	.000	Valid
X18	.411	0,312	.001	Valid
X19	.694	0,312	.000	Valid
X20	.536	0,312	.000	Valid

X21	.748	0,312	.000	Valid
X22	.582	0,312	.000	Valid
X23	.573	0,312	.000	Valid
X24	.464	0,312	.000	Valid
X25	.844	0,312	.000	Valid
<b>Disiplin Pegawai (X3)</b>				
X1	.776	0,312	.000	Valid
X2	.524	0,312	.000	Valid
X3	.790	0,312	.000	Valid
X4	.813	0,312	.000	Valid
X5	.577	0,312	.000	Valid
X6	.415	0,312	.006	Valid
X7	.910	0,312	.000	Valid
X8	.608	0,312	.000	Valid
X9	.612	0,312	.000	Valid
X10	.793	0,312	.000	Valid
X11	.652	0,312	.000	Valid
X12	.728	0,312	.000	Valid
X13	.708	0,312	.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pada instrumen pengukuran variabel Y dan X dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan melalui nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel pada setiap item pernyataan, serta nilai signifikansi (sig) yang berada di bawah 0,05. Temuan ini sejalan dengan tujuan dari uji validitas, yaitu untuk menilai sejauh mana pertanyaan atau pernyataan mampu merefleksikan respons yang relevan dari responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan peneliti layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi sehingga dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila respon yang diberikan oleh individu terhadap pertanyaan atau pernyataan bersifat stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Merianti (2022), instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,6 atau lebih (Merianti, 2022). Hasil uji reliabilitas tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Kinerja Aparatur Pemerintah (Y)	.823	19	Reliabel
Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	.886	14	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	.907	25	Reliabel
Disiplin Pegawai (X3)	.899	13	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kinerja aparatur pemerintah (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 yang menunjukkan  $> 0,6$ , anggaran berbasis kinerja (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 menunjukkan  $> 0,6$ , budaya organisasi (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,907 menunjukkan  $> 0,6$  dan disiplin pegawai (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 menunjukkan  $> 0,6$  yang dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Untuk menilai normalitas data, digunakan perbandingan antara nilai Asymp. Sig (2-tailed) dan tingkat signifikansi  $\alpha$ . Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha$ , maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$ , maka data tidak berdistribusi normal. (Cronk, 2018). Berikut hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20246767
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.109
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Liliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true Significance		

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikan *Kolmogorov-smirniiov* sebesar 0,200 lebih besar dari Tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multilolienieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antar masing-masing variabel (Cronk, 2018). Untuk mengetahui multikolinieritas dapat dilihat dengan dua sisi yaitu nilai *Tolerance* yang baik adalah  $< 0,10$  dan *Nilai Varian Inflance Factor (VIF)* yang baik adalah  $> 10$ , jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian (Ghozali, 2018:107). Berikut adalah hasil uji multikolnieritas dari *output* SPSS yang dilakukan dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.821	9.470		.931	.358		
	Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	.021	.115	.020	.183	.856	.846	1.182
	Budaya Organisasi (X2)	.402	.088	.568	4.560	.000	.666	1.501
	Disiplin Pegawai (X3)	.437	.198	.294	2.206	.034	.581	1.720
a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah (Y)								

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai *Tolerance* untuk variabel anggaran berbasis kinerja (X1) memiliki nilai  $0.846 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.182 < 10$ , variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai *Tolerance*  $0.666 > 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , variabel disiplin pegawai (X3) memiliki nilai *Tolerance*  $0.581 > 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian ini, sehingga data dilakukan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai *Sig* yaitu jika nilai *sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual hasil pengujian heterokedastisitas lebih dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ) maka dinyatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Jika nilai *sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 ( $sig. < 0,05$ ) maka dinyatakan terdapat gejala heterokedastisitas (Sarwono, 2011). Berikut hasil pengujian heterokedastisitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.637	5.368		-.864	.393
	Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	.069	.065	.178	1.053	.299
	Budaya Organisasi (X2)	.071	.049	.274	1.446	.156
	Disiplin Pegawai (X3)	-.057	.112	-.103	-.508	.615
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian metode penyembuhan atau transformasi data logaritma natural pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari *sig. 2 tailed* anggaran berbasis kinerja (X1) dengan nilai  $0.299 > 0,05$ , budaya organisasi (X2) dengan nilai  $0.156 > 0,05$  dan disiplin pegawai (X3) dengan nilai  $0.615 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan data tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model regresi yang ditujukan dalam penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara sebuah *dependet variable* terhadap satu *independent variable*. Untuk keperluan analisis, variabel bebas dinyatakan dengan X dan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y. pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 26 dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.021	9.477		.952	.347
	Anggaran berbsis kinerja (X1)	.027	.115	.026	.239	.813
	Budaya organisasi (X2)	.395	.087	.564	4.535	.000
	Disiplin pegawai (X3)	.440	.199	.296	2.217	.033

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur pemerintah

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS Versi 26 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *constant* sebesar 9,021 nilai koefisien Anggaran Berbasis Kinerja (X1) sebesar 0,027, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,395 dan nilai Disiplin Pegawai (X3) sebesar 0,440. dengan demikian maka persamaan yang terbentuk untuk uji regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 9,021 + 0,027X_1 + 0,395X_2 + 0,440X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,021, berarti jika dalam model regresi tidak terdapat Anggaran Berbasis Kinerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Pegawai (X3) atau ketiga variabel tersebut nol, maka nilai Kinerja Aparatur Pemerintah sebesar 9,021.
2. Nilai koefisien sebesar 0,027, berarti jika terjadi kenaikan pada Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 1, maka nilai Kinerja Aparatur Pemerintah naik sebesar 0,027.
3. Nilai koefisien sebesar 0,395, berarti jika terjadi kenaikan pada Budaya Organisasi sebesar 1, maka nilai Kinerja Aparatur Pemerintah naik sebesar 0,395.
4. Nilai koefisien sebesar 0,440, berarti jika terjadi kenaikan pada Disiplin Pegawai Sebesar 1, maka nilai Kinerja Aparatur Pemerintah naik sebesar 0,440.

Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai mengalami peningkatan nilai dari kinerja aparatur pemerintah juga akan

mengalami peningkatan. Sebaliknya jika nilai anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai menurun maka nilai kinerja aparatur pemerintah ikut juga menurun.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen yang ada menjelaskan variabel dependen. Dari hasil uji analisis regresi linear dapat diperoleh *output model summary* pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.575	4.37449
a. Predictors: (Constant), Disiplin pegawai, Anggaran berbasis kinerja, Budaya organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja aparatur pemerintah				

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,575 atau sekitar 57,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai terhadap variabel dependen kinerja aparatur pemerintah sebesar 57,5%. Sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Berikut adalah tabel penilaian terhadap hasil Koefisien Determinasi:

0% ≤ KD ≤ 100%	Tingkat Hubungan
81% - 100%	Sangat Tinggi
49% - 80%	Tinggi
17% - 48%	Cukup Tinggi
5% - 16%	Rendah Tapi Pasti
0% - 4%	Lemah Sekali

Sumber: Safitri (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang telah di hitung sebesar 57,5% masuk dalam kategori memiliki pengaruh tinggi. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tinggi antara anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat.

### Hasil Uji t

Uji t (*Parsial*) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan < 5% (0,05) dan melakukan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka setiap variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.024, berikut inilah hasil Uji Hipotesis (Uji t) Melalui *Software SPSS Versi 26*:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.021	9.477		.952	.347
	Anggaran berbasis kinerja (X1)	.027	.115	.026	.239	.813
	Budaya organisasi (X2)	.395	.087	.564	4.535	.000
	Disiplin pegawai (X3)	.440	.199	.296	2.217	.033

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur pemerintah

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel anggaran berbasis kinerja (X1) sebesar 0.239 dengan signifikansi 0.813 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.024 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  atau nilai signifikannya  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan variabel anggaran berbasis kinerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah. Pada variabel budaya organisasi (X2) diperoleh dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.535 dengan signifikan 0.000 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.024, maka berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Selanjutnya pada variabel disiplin pegawai (X3) diperoleh dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.217 dengan nilai signifikan 0.033 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.024 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel disiplin pegawai (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

### Hasil Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai) secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja aparatur pemerintah. Untuk pengujian dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Untuk nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dalam level signifikan sebesar 0,05 pada tabel statistic dengan rumus  $df1 = k$  dan  $df2 = n - k - 1$  (k adalah jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel dan n adalah jumlah data sampel sebanyak 42 data ). Dengan demikian maka:

$$F_{tabel} = f_{\alpha ; k ; n - k - 1}$$

$$F_{tabel} = f_{0,05 ; 3 ; 42 - 3 - 1}$$

$$F_{tabel} = f_{0,05 ; 3 ; 38}$$

$$F_{tabel} = 2,85$$

Besarnya  $f_{hitung}$  dapat diperoleh melalui pengelolaan SPSS uji signifikansi analisis regresi berganda. Adapun hasil uji simultan (Uji statistik F) sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1119.610	3	373.203	19.502	.000 <sup>b</sup>
	Residual	727.175	38	19.136		
	Total	1846.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur pemerintah  
b. Predictors: (Constant), Disiplin pegawai, Anggaran berbasis kinerja, Budaya organisasi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,502. Karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,502 > nilai  $F_{tabel}$  2,85 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja aparatur pemerintah.

### **Pengaruh Variabel Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat**

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,239 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.024 dengan tingkat signifikansi > 0,05, maka dapat diartikan variabel anggaran berbasis kinerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hal ini berarti hipotesis pertama ditolak. Anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah, dengan kata lain, apabila terjalankannya implementasi anggaran berbasis kinerja yang baik maupun buruk tidak dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah pada instansi pemerintah. Temuan dari kuesioner penelitian mengindikasikan proses penyusunan anggaran di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat belum selaras dengan visi, misi dan sasaran strategi instansi. Anggaran tersebut juga belum sepenuhnya mencerminkan kinerja berdasarkan prinsip *value for money* (nilai uang).

Secara teoritis, teori agensi berasumsi bahwa terdapat konflik kepentingan antara principal dan agen. Principal berharap agen akan bertindak demi kepentingan terbaiknya, namun agen memiliki kepentingan pribadi yang mungkin berbeda. Untuk mengatasi asimetris informasi dan memastikan agen bertindak sesuai keinginan principal, teori ini menyarankan penggunaan kontrak dan insentif, salah satunya melalui anggaran berbasis kinerja. Anggaran ini dirancang untuk mengaitkan alokasi sumber daya dengan pencapaian target kinerja, sehingga aparatur mendapatkan alokasi anggaran yang lebih baik atau insentif lainnya. Namun, Ketika hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah, hal ini menciptakan ketidakselarasan signifikan dengan asumsi dasar teori agensi. Ini mengindikasikan bahwa mekanisme kontrak dan insentif yang diterapkan melalui anggaran berbasis kinerja mungkin tidak cukup kuat, tidak tepat sasaran atau terdapat faktor-faktor lain diluar lingkup teori agensi yang lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja aparatur pemerintah seperti budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan dan kompleksitas sistem birokrasi itu sendiri.

Hipotesis pada penelitian ini terjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya atau tidak konsisten dengan peneliti sebelumnya dikarenakan terjadi kesalahan yang berada pada responden ataupun peneliti sendiri. kemungkinan yang pertama responden kurang mengerti dengan maksud setiap pernyataan pada kuesioner penelitian ini sehingga menjawab setiap pernyataan tidak sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya, atau kemungkinan yang kedua kurangnya generalisasi sampel yang dipilih peneliti dan kurangnya kontribusi peneliti untuk menjelaskan maksud setiap item pernyataan yang disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki peneliti.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2022), selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Juraida dan Ridwan (2017) yang menyimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

Hasil penelitian ini dapat menjadi motivasi positif untuk meningkatkan pemahaman, partisipasi, dan penerapan anggaran berbasis kinerja secara menyeluruh di seluruh unit kerja. Temuan ini juga mengindikasikan adanya peluang untuk penguatan lebih lanjut, seperti melalui

intensifikasi sosialisasi, pelatihan internal yang berkesinambungan, serta pengintegrasian prinsip-prinsip anggaran ke dalam budaya kerja organisasi.

Secara praktis, meskipun anggaran berbasis kinerja belum memberikan pengaruh signifikan secara statistik, temuan ini tetap mencerminkan prospek yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem anggaran berbasis kinerja di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat telah berada pada jalur yang tepat dan terus mengalami perkembangan. Upaya peningkatan kualitas implementasinya dapat dijadikan sebagai strategi jangka panjang yang mendukung optimalisasi kinerja aparatur pemerintah.

### **Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat**

Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja aparatur pemerintah mempunyai nilai  $T_{hitung}$  sebesar 4.535 >  $T_{tabel}$  sebesar 2.024 dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  yang artinya secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hal ini sesuai dengan statistik jika probabilitas nilai  $t$  atau signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi (2024) dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al (2022) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua Tengah, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi dalam lingkungan kerja bagi seorang aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mendorong meningkatkan kinerja aparatur pemerintah secara perorangan maupun kinerja instansi secara menyeluruh dilingkungan Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini sejalan dengan Teori Institusional yang menjelaskan bagaimana proses pengambilan keputusan dan tindakan dalam organisasi publik dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal, tetapi juga oleh tekanan dari lingkungan eksternal. Teori ini menegaskan bahwa organisasi yang menempatkan legitimasi sebagai prioritas cenderung menyesuaikan diri dengan tuntutan eksternal dan ekspektasi sosial di sekitarnya. Dalam konteks ini, organisasi akan berupaya bertindak secara profesional serta memisahkan antara kepentingan lembaga dan kepentingan pribadi. Pola tindakan tersebut mencerminkan karakter dan integritas organisasi secara keseluruhan.

Hasil Penelitian ini mencakup arti bahwa semakin tinggi budaya organisasi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan Instansi Pemerintah maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur dan sebaliknya. berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja aparatur dapat diukur dengan cara berkompetensi di dalam lembaga organisasi baik kantor sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target yang direncanakan pada suatu instansi atau organisasi pemerintah. Menurut Umasangaji et al (2022) budaya organisasi merupakan nilai atau norma yang melekat pada organisasi tersebut, nilai

atau norma ini juga harus bersifat positif dan konsisten untuk bisa dijalankan dalam organisasi. Untuk bisa menjalankan organisasi agar mampu mendorong kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat memiliki pengaruh yang cukup baik, maka masing-masing dari aparatur memberikan pelayanan terbaik kepada setiap masyarakat yang membutuhkan bantuan dari Dinas Sosial serta menunjukkan sikap yang ramah, sopan dan santun. Oleh karena itu, perlunya komitmen serta mempertahankan secara bersama-sama budaya organisasi yang baik demi menciptakan kinerja aparatur pemerintah yang lebih baik.

### **Pengaruh Variabel Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial), pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan nilai  $2.217 > 2.024$  sedangkan untuk nilai signifikan  $0.033 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis kedua pada variabel disiplin pegawai diterima.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmansyah & Mistar (2020), Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir & Ismayati (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai pegawai dalam instansi pemerintah, kedisiplinan menjadi kunci dalam segala aktivitas, begitu pula sikap disiplin dari setiap individu akan berdampak baik terhadap setiap kinerja. Menurut Nasir et al (2020) semakin tinggi tingkat kedisiplinan setiap pegawai maka semakin meningkat juga kinerja aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini sesuai dengan *Organizational Behavior Teory* yang memandang bahwa disiplin pegawai sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah melalui mekanisme motivasi, keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dinamika kelompok, peran kepemimpinan dan budaya organisasi secara keseluruhan. Penegakan disiplin yang adil, konsisten dan dipahami dengan baik oleh pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, efisien dan berorientasi pada pencapaian.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Ketika pegawai mampu mematuhi dan menjalankan aturan yang berlaku, proses penyelesaian tugas menjadi lebih efektif. Sebaliknya, tanpa disiplin yang kuat, pencapaian tujuan organisasi secara optimal akan sulit untuk diwujudkan. Menurut Hasibuan (2014) pegawai yang memiliki kedisiplinan akan menaati aturan-aturan yang terdapat pada lingkungan kerja, dengan adanya kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan akan mempunyai hasil kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah disepakati.

Penerapan disiplin pegawai memiliki banyak manfaat dan merupakan elemen penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, khususnya dalam hal menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Disiplin tidak hanya berdampak pada hasil kerja pegawai, tetapi juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan akuntabilitas mereka terhadap tugas yang diemban. Selain itu, kedisiplinan turut menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan peran di dalam instansi atau organisasi.

## **Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat**

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 4.14 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,502. Karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $19,502 > \text{nilai } F_{tabel} 2,85$  maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (Anggaran berbasis kinerja, Budaya organisasi dan Disiplin pegawai) terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. Nilai hubungan pasangan variabel independen dan dependen adalah positif dan signifikan, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. Hal tersebut dapat diartikan bahwa aparatur pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat haruslah memiliki sistem penganggaran, budaya organisasi dan disiplin pegawai yang baik untuk memperoleh kinerja yang optimal. Keseimbangan antara anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja aparatur pemerintah.

Penganggaran berbasis kinerja merupakan landasan penting bagi setiap organisasi untuk menciptakan tanggungjawab dari setiap aparatur dan organisasi, dengan adanya pendekatan anggaran berbasis kinerja ini pemerintah akan dapat diawasi dan dikendalikan melalui internal cost awareness, audit keuangan, dan audit kinerja serta evaluasi kinerja eksternal (Majid, 2019).

Budaya organisasi merupakan fondasi utama bagi setiap lembaga dalam membangun nilai-nilai internal. Budaya tersebut akan berfungsi secara optimal apabila seluruh anggota organisasi memiliki komitmen yang sejalan untuk mendorong peningkatan kinerja. Dengan budaya organisasi yang kokoh, kinerja aparatur pemerintah di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, khususnya dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada penyandang disabilitas, gelandangan, pengemis, lanjut usia, anak-anak terlantar di panti, serta korban bencana alam dan sosial, dapat terlaksana dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini didorong oleh adanya semangat kebersamaan, prakarsa dalam menyelesaikan tugas secara kolektif, serta kepatuhan terhadap aturan yang telah disepakati.

Disiplin pegawai memiliki keterkaitan erat dengan anggaran berbasis kinerja dan budaya organisasi, serta menjadi faktor krusial dalam pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam suatu lembaga. Di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat, tingkat kedisiplinan pegawai tergolong cukup baik, ditandai dengan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan bersama. Hal ini didukung oleh sistem absensi yang diterapkan secara rutin dan hanya dapat dilakukan di lingkungan kantor Dinas Sosial, sehingga mendorong kedisiplinan secara konsisten.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juraida dan Ridwan (2017), Bernaidine (2018), Rahmadani dan Nurhasana (2024), Umasangaji et al (2022), dan Saputra et al (2022) dengan hasil semua variabel independen terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen.

## **PENUTUP**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan, anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, dan disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $19,502 > F_{tabel} 2,85$  dan signifikansi 0,000. Secara parsial, budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,535 dan signifikansi 0,000, serta disiplin pegawai (X3) juga berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,217 dan signifikansi 0,033. Sebaliknya, anggaran berbasis kinerja (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  0,239 dan signifikansi 0,813.

Model regresi menghasilkan persamaan  $Y = 9,021 + 0,027X_1 + 0,395X_2 + 0,440X_3$ , dan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,575 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 57,5% variasi kinerja aparatur, sementara sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja aparatur, sedangkan pengaruh anggaran berbasis kinerja masih belum optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang terbatas hanya sebanyak 42 orang dari total populasi 71 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ini. Kedua, pendekatan kuantitatif yang hanya mengandalkan kuesioner berisiko menimbulkan bias persepsi responden, terutama jika pemahaman terhadap item pertanyaan kurang optimal. Ketiga, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup anggaran berbasis kinerja, budaya organisasi, dan disiplin pegawai, sementara faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, dan sistem penghargaan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja aparatur belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel agar representasi data lebih komprehensif, mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menggali data secara lebih mendalam, serta menambahkan variabel lain yang relevan guna menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aljana, B. T., & Purwanto, A. (2017). PENGARUH PROFITABILITAS, STRUKTUR KEPEMILIKAN DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP MANAJEMEN LABA (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), Article 3.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Cronk, B. C. (2018). *How to use SPSS: a step-by-step guide to analysis and interpretation* (10th ed.). Taylor & Francis. <https://www.pdfdrive.com/how-to-use-spss-a-step-by-step-guide-to-analysis-and-interpretation-e184800120.html>
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA. *JURNAL DIMENSI*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Umsida.
- Juraida, J., & Ridwan, R. (2017). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 10(1), Article 1.
- Kemendagri RI. (2020). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah*. Database Peraturan | JDIIH BPK. <http://peraturan.bpk.go.id/details/162792/permendagri-no-77-tahun-2020>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- LKJIP Dinas Sosial Kabupaten Aceh Barat. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023*. Dinsos Aceh Barat.
- Merianti, M. (2022). *Desain dan Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian*. Prenadamedia Group.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work ethic on Employees' Performance at Mayangkara Group Company. *PERFORMA*, 7(6), Article 6. <https://doi.org/10.37715/jp.v7i6.3041>
- Nurhaliza, S., Sari, S. Y., & Mary, H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.464>
- Pratama, T. H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (Dprk) Subulussalam*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/22081>
- Riska, R., Yamin, N. Y., & Nurdin, J. (2022). Determinan Transparansi Pelaporan Keuangan Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24853/jago.3.1.77-86>
- Saptarinur, R., & Rofingatun, S. (2022). PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA, SISTEM PELAPORAN KEUANGAN DAN PENGENDALIAN AKUNTANSI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI PAPUA.

- JURNAL AKUNTANSI, AUDIT, DAN ASET (AAA)*, 5(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.52062/.v5i2.3199>
- Sarwono, J. (2011). *Mixed Methods Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif Secara Benar*. PT. Elex Media Komputindo.
- Sp, F. M. N., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.58258/jime.v6i2.1460>
- Sudarsana, H. S., & Rahardjo, S. N. (2013). PENGARUH KARAKTERISTIK PEMERINTAH DAERAH DAN TEMUAN AUDIT BPK TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia). *Diponegoro Journal of Accounting*, 0, Article 0.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Sutama, I. N., Fatona, F., & Sudiyarti, N. (2022). ANALISIS KINERJA KEUANGAN BERDASARKAN KONSEP VALUE FOR MONEY (Studi di Kantor Camat Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i2.1020>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Wongkar, D. L., Senduk, V. A., & Tanor, L. A. O. (2021). PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN MINAHASA. *JAIM: Jurnal Akuntansi Manado*, 2(1), 1–7.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar*, 4(2). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>