

Analisis Pengaruh Alokasi Anggaran, Status Pegawai, dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Ukuran Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Analysis The Effect of Budget Allocation, Employee's Status, and Discipline toward Performance with Organizational Size as A Moderator

Oleh:

Titing Widyastuti¹; Bambang Muhammad Fajar²; Eka Avianti Ayuningtyas³

Universitas IPWIJA^{1,2,3}

titingwidyastuti18@gmail.com¹; bambang.m.fajar@gmail.com²; eka.avianti@gmail.com³

ABSTRAK

Alokasi Anggaran, Status Pegawai, dan Disiplin diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan faktor moderasi Ukuran Organisasi di Kementerian PPN/Bappenas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Alokasi Anggaran, Status Pegawai, dan Disiplin terhadap Kinerja dengan faktor moderasi Ukuran Organisasi. Penelitian dilakukan selama 7 bulan dimulai Juli 2021 sampai dengan Januari 2022, di Kementerian PPN/Bappenas dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang, yang terdiri dari PNS dan Non PNS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM PLS) dengan bantuan program pengolah data WarpPLS 7.0. Kesimpulan penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sedangkan Alokasi Anggaran, Status Pegawai, dan Ukuran Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ukuran Organisasi juga tidak menjadi pemoderasi hubungan antara Alokasi Anggaran dan Kinerja, Status Pegawai dan Kinerja, dan Disiplin dan Kinerja.

Kata kunci:

alokasi anggaran; disiplin; kinerja; status pegawai; ukuran organisasi

ABSTRACT

Budget Allocation, Employee's Status, and Discipline are indicated to have an effect to Performance with Organizational Size as a moderator at the Ministry of National Development Planning/Bappenas. The research aims to analyze the effect of Budget Allocation, Employee's Status, and Discipline towards Performance with Organizational Size as a moderator. The study was held 7 months, started on July 2021 and finished on January 2022 at Ministry of National Development Planning by using 84 samples, whom contain from some PNS and some Non PNS. Data is analyzed using Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM PLS) with WarpPLS 7.0. The conclusion of the study are that Discipline have a significant effect to Performance, whereas Budget Allocation, Employee's Status, and Organizational Size have not a significant effect towards Performance. Organizational Size cannot moderate towards the relation of Budget Allocation and Performance, Employee's Status and Performance, and Discipline and Performance as well.

Keywords:

budget allocation; discipline; employee's status; organizational size; performance

Pendahuluan

Cole dan Parston (2006:3) dalam bukunya *Unlocking Public Value A New Model for Achieving High Performance in Public Service Organizations* menyebutkan bahwa: "High performance government are those that increase public value- they are able to efficiently produce more or improved outcomes for the public money spent". Rambe (2019) menyebutkan bahwa terdapat provinsi yang selalu relatif efisien, ada yang relatif efisien hanya pada tahun-tahun tertentu, dan ada juga yang tidak pernah efisien. Syadullah (2019) menanggapi dengan mengatakan bahwa anggaran yang dialokasikan pemerintah daerah bermuara pada kesejahteraan ASN saja, sedangkan kesejahteraan masyarakat secara luas cenderung kurang diperhatikan (<https://investor.id/opinion/efisiensi-belanja-daerah>).

Berdasarkan Statistik ASN 2020, pertumbuhan jumlah PNS dalam lima tahun terakhir cenderung menurun (lihat pada gambar 1.1). Jumlah PNS pada tahun 2016 sebanyak 4.374.341 orang, kemudian menurun pada 2017 menjadi 4.289.369 orang, semakin menurun lagi pada 2018 menjadi 4.185.503 orang. Terjadi sedikit kenaikan pada tahun 2019 menjadi 4.189.121 tetapi kemudian menurun lagi pada 2020 menjadi 4.121.176 orang. Meskipun jumlahnya cenderung menurun, di sisi lain jumlah pegawai Non PNS malah cenderung bertambah. Sebagaimana diketahui, berdasarkan statusnya, pegawai di sektor pemerintahan terbagi menjadi dua, yaitu PNS dan non-PNS (dalam UU ASN digunakan terminologi PPPK). Pengangkatan PTT telah mengalami penyimpangan dari tujuan semula, yang pada awalnya untuk pemenuhan kebutuhan pegawai yang bersifat sementara (temporary) kemudian berubah dan berkembang, bahkan menimbulkan sejumlah persoalan baru. (Simanungkalit, 2013).

Menteri Keuangan (2019) menyebutkan terjadi inefisiensi belanja daerah dalam APBD. Disebutkan bahwa inefisiensi berkisar 75% dari total keseluruhan APBD. Porsi belanja pegawai APBD sebesar 36%. Belanja yang sifatnya non-investasi seperti belanja barang dan jasa serta perjalanan dinas juga tinggi, sekitar 13.4%, dan juga belanja jasa kantor mencapai 17.5% (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20190918163745-4-100455/sri-mulyani-apbd-tak-efisien-cuma-bayar-gaji-pns-perdinas>). Inefisiensi anggaran atau ketidakefektifan biaya sangat erat kaitannya dengan jumlah organisasi dan jumlah pegawai. Semakin besar organisasi, semakin banyak pula jumlah pegawai, maka anggaran yang diperlukan akan semakin besar.

BKN mencatat sepanjang tahun 2017 terdapat 1,759 PNS yang tersebar di instansi pusat dan daerah dijatuhi hukuman disiplin (<https://www.bkn.go.id/berita/sebanyak-1-759-pns-dijatuhi-hukuman-disiplin-pada-ta2017>). Menurut Kepala BKN, terdapat 118 PNS yang sudah diputus bersalah atas tindak pidana korupsi belum diberhentikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan masih menerima gaji dari negara, sehingga berpotensi mendatangkan kerugian negara (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201229192241-532-587567/rugikan-negara-pns-koruptor-masih-digaji>). Kantor Staf Kepresidenan pada 2017 menyampaikan data bahwa dari 1,441 kasus korupsi, sebanyak 44% terpidana kasus korupsi tersebut berasal dari PNS. (<https://regional.kompas.com/read/2020/07/29/06183511/44-persen-terpidana-kasus-korupsi-berasal-dari-pns?page=all>).

Pada tahun 2017, terdapat 879 PNS pada Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin, dimana Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menempati jumlah terbanyak dengan jumlah 145 pegawai. Sedangkan Pemerintah Kabupaten Sukabumi menempati instansi daerah yang paling banyak PNSnya dijatuhi hukuman disiplin tahun 2017 dengan jumlah 102 pegawai (Haryanti, 2019). Sedangkan pada tahun 2018, PNS Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin berjumlah 1,003 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Kementerian Keuangan dengan jumlah 158 pegawai. Sedangkan PNS pada Instansi Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin tahun 2018 berjumlah 2.380 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Pemerintah Kota Bekasi dengan jumlah 63 pegawai (Haryanti, 2019).

Tidak kalah dengan kasus-kasus yang disebutkan di atas, persoalan netralitas PNS dalam kontestasi pemilu. Dalim (2010) menyebutkan keterlibatan incumbent dalam pilkada memberikan pengaruh terhadap netralitas PNS dalam politik. Dalim menyebutkan bahwa kooptasi dan polarisasi dalam tubuh PNS menciptakan suasana kerja menjadi tidak nyaman serta hubungan komunikasi dan koordinasi dalam tubuh birokrasi menjadi tidak sehat, yang pada akhirnya menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pembangunan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional pada 1 Juli 2021 sampai dengan 31 Januari 2022. Pada penelitian dengan jumlah sampel 84 orang pegawai Kementerian PPN/Bappenas (yang terdiri dari pegawai PNS dan Non PNS), akan melibatkan lima buah variabel, tiga variabel independen, yaitu: Alokasi Anggaran (X1), status pegawai (X2), dan disiplin (X3), satu variabel dependen, Kinerja (Z), dan satu variabel moderasi, yaitu Ukuran Organisasi (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM PLS) dengan bantuan program pengolah data WarpPLS 7.0.

Hasil Penelitian

Data terkumpul dari sebanyak 84 responden yang menjawab kuesioner online melalui google form pada tautan <https://forms.gle/TAwLu69qL2w5JpiTA>. Dari 84 orang responden tersebut terdiri dari 26 unit kerja yang tersebar di masing-masing unit kerja eselon I. Berdasarkan jenis kelamin, 39 orang responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya 45 orang berjenis kelamin perempuan. Adapun bila ditinjau dari rentang usia, responden pada rentang usia 21-25 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 27 orang. Disusul kemudian responden pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 19 orang, rentang usia 31-35 tahun sebanyak 17 orang, dan terdapat 7 orang responden berusia pada rentang di atas 55 tahun. Sedangkan berdasarkan jenjang pendidikannya, responden dengan pendidikan S I (sarjana) menjadi paling banyak dengan jumlah 53 orang, disusul dengan responden dengan pendidikan S II (magister) sebanyak 17 orang. Namun demikian, terdapat responden dengan pendidikan SLTA (tingkatan paling bawah) sebanyak 1 orang, dan responden dengan Pendidikan S III (doktoral sebagai tingkatan paling atas) sebanyak 2 orang.

Diperoleh 32 nilai loading indikator dari pengolahan data menggunakan program WarpPLS 7.0. Sebanyak 21 indikator berstatus ideal (nilai loading di atas 0,708) dimana indikator DIS8 memiliki nilai loading paling besar yaitu 0.906. Adapun indikator yang menyandang status ideal adalah: ALO3, ALO4, STA1, STA2, STA4, DIS1, DIS2, DIS6, DIS7, DIS8, DIS9, UKO2, UKO3, UKO4, UKO5, KIN1, KIN2, KIN4, KIN5, KIN7, dan KIN8. Terdapat 9 indikator berstatus diterima (nilai loading di atas 0,50 tetapi di bawah 0,708), yaitu: ALO1, ALO2, ALO5, ALO6, STA3, DIS3, DIS4, UKO1, dan KIN6, dimana indikator DIS3 memiliki nilai loading paling kecil yaitu 0.523. Indikator DIS5 dan KIN3 memiliki nilai loading di bawah 0,5 sehingga statusnya kurang valid. Namun karena nilai loading masih di atas 0,40 (DIS5 = 0,484 dan KIN3 = 0,475) dan konstruksinya bersifat reflektif, maka kedua indikator tersebut tidak wajib dihapuskan.

Seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0.5, sehingga dinyatakan valid. Konstruk Alokasi Anggaran memiliki nilai AVE 0.517, di atas 0.5, sehingga dinyatakan valid. Konstruk Status Pegawai juga valid karena memiliki nilai AVE sebesar 0.654 yang juga di atas kriteria di atas 0.5. Konstruk Disiplin memiliki nilai AVE 0.561 juga valid. Konstruk Ukuran

Organisasi dengan nilai AVE 0.669 dan Kinerja dengan nilai AVE 0.583 juga dinyatakan valid karena memenuhi kriteria nilai AVE di atas 0.5.

Untuk dapat mengevaluasi validitas diskriminan yaitu melalui pendekatan nilai loading dan cross loading, nilai loading dari konstruk yang diukur harus memiliki nilai lebih besar dari nilai loading terhadap konstruk lain (cross loading). Berdasarkan pengolahan data, konstruk Alokasi Anggaran (X1) pada indikator ALO1, ALO2, ALO3, ALO4, ALO5, dan ALO6 memiliki validitas diskriminan yang baik. Konstruk Status Pegawai (X2) pada indikator STA1, STA2, STA3, dan STA4 memiliki validitas diskriminan yang baik. Konstruk Disiplin (X3) pada indikator DIS1, DIS2, DIS3, DIS4, DIS5, DIS6, DIS7, DIS8, DAN DIS9 memiliki validitas diskriminan yang baik juga. Konstruk Ukuran Organisasi (Y) pada indikator UKO1, UKO2, UKO3, UKO4, DAN UKO5 memiliki validitas diskriminan yang baik. Terakhir, konstruk Kinerja (Z) pada indikator KIN1, KIN2, KIN3, KIN4, KIN5, KIN6, KIN7, dan KIN8 memiliki validitas diskriminan yang baik juga. Selain itu, dapat dijelaskan bahwa validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell dan Larcker criterion terpenuhi, oleh karenanya konstruk terbebas dari masalah diskriminasi.

Cara ketiga dalam mengevaluasi validitas diskriminan adalah melalui pendekatan HTMT (heterotrait monotrait) ratio dengan membandingkan besaran nilai HTMT ratio < 0.9 dalam kategori Good dan nilai HTMT ratio < 0.85 dalam kategori Best, lalu pvalue HTMT ratio kategori Good jika nilai pvalue < 0.05 dan evaluasi terakhir 90 pct. Conf. interval kategori Good jika terbebas dari nilai 1. Berdasarkan hasil pengolahan data, disimpulkan bahwa konstruk terbebas dari masalah validitas diskriminan HTMT ratio, karena HTMT Ratio < 0.85 .

Pengolahan data juga menampilkan data composite reliability dan Cronbach's Alpha, diketahui composite reliability memiliki nilai yang sangat memuaskan (> 0.80), dimana masing-masing composite reliability untuk konstruk Alokasi Anggaran, Status Pegawai, Disiplin, Ukuran Organisasi, dan Kinerja secara berturut-turut adalah 0,854; 0,882; 0,917; 0,909; dan 0,916. Pun demikian dengan nilai Cronbach's alpha yang menunjukkan nilai yang baik juga (> 0.70), yaitu 0,809; 0,818; 0,896; 0,873; dan 0,893. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa konstruk dalam model adalah reliabel.

Model dinyatakan terbebas dari masalah kolinearitas vertikal, lateral, dan common method bias dibuktikan dengan keseluruhan variabel memiliki kriteria rule of thumb dengan nilai VIF lebih kecil dari 3.3.

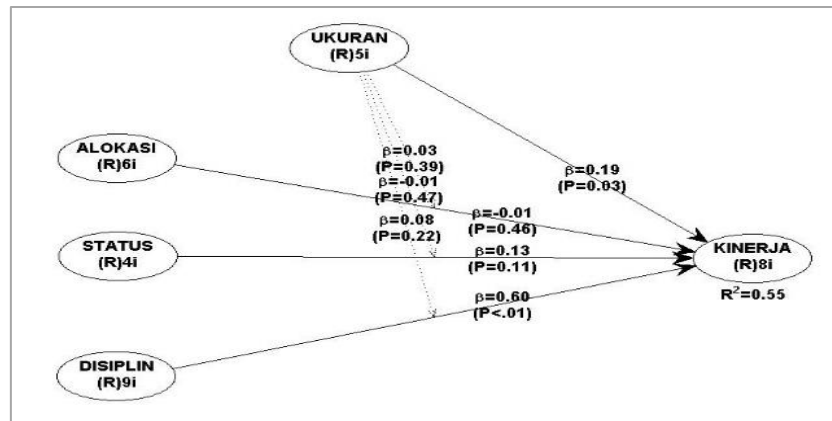
Dengan menggunakan program WarpPLS 7.0, diketahui bahwa nilai R-square adalah sebesar 0.55, sedangkan adjusted R-square sebesar 0.513. Dengan demikian, konstruk endogen Kinerja memenuhi kriteria moderat. Artinya, 51.3% Kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Alokasi Anggaran, Status Pegawai, Disiplin, dan Ukuran Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 48.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai Q-squared > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, sedangkan nilai Q-squared < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Dengan menggunakan program WarpPLS 7.0 diketahui nilai Q-square adalah sebesar 0.634. Oleh karena itu, model pada penelitian ini memiliki predictive relevance.

Berdasarkan uji model yang dilakukan, 9 dari 10 kriteria menunjukkan nilai yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki fit yang baik dan layak. Menurut Sholihin dan Ratmono (2020), nilai p untuk APC, ARS, dan AARS harus lebih kecil dari 0.05 atau berarti signifikan. Nilai AVIF juga memenuhi kriteria ideal dengan nilai 1.664 karena di bawah 3.3. AFVIF dengan nilai 1.888 memenuhi kriteria ideal karena di bawah kriteria 3.3. Tenenhaus GoF sebesar 0.644 termasuk kategori large. Kriteria berikutnya R-squared contribution ratio (RSCR), terpenuhi kriteria nilai sebesar 0.924 (≥ 0.9) dengan status diterima (acceptable). Statistical suppression ratio (SSR) pun diterima karena memenuhi kriteria ≥ 0.7 , yaitu 0.714. Demikian juga dengan Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR) diterima karena

memenuhi kriteria ≥ 0.7 , yaitu sebesar 0.714. Namun terdapat satu kriteria yang tidak terpenuhi dalam Goodness of Fit yaitu Sympson's paradox ratio (SPR) dengan nilai 0.571. Adapun SPR yang diterima ≥ 0.7 dan ideal pada nilai =1. Paradoks Simpson dapat terjadi apabila sampel tidak terdistribusi secara seragam pada tiap-tiap kelompok data. Paradoks Simpson juga dapat pula terjadi bila pengelompokan data didasarkan pada hal yang tidak sepadan. Dengan demikian, dapat diduga bahwa data dari masing-masing kelompok tidak benar-benar merupakan sampel acak dari populasi total sehingga tidak merepresentasikan keseluruhan data.

Model konstruk yang diperoleh dari program WarpPLS 7.0 ditunjukkan seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Model dengan Skor Konstruk

Pembahasan

Berdasarkan data direct effect, hubungan langsung antar konstruk dijelaskan sebagai berikut. Alokasi Anggaran (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai path coefficient sebesar -0.010, pvalue sebesar 0.463, standard error sebesar 0.109, dan effect size 0.004 dengan kategori lemah. Status Pegawai (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai path coefficient sebesar 0.128, pvalue sebesar 0.113, standard error sebesar 0.105, dan effect size 0.052 dengan kategori lemah. Disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai path coefficient sebesar 0.598, pvalue sebesar <0.001, standard error sebesar 0.091, dan effect size 0.445 dengan kategori kuat. Ukuran Organisasi (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Z) dengan nilai path coefficient sebesar 0.190, pvalue sebesar 0.034, standard error sebesar 0.103, dan effect size 0.100 dengan kategori lemah.

Efek moderasi Ukuran Organisasi (Y) terhadap hubungan Alokasi Anggaran (X1) - Kinerja (Z) tidak signifikan dengan nilai path coefficient sebesar 0.031, pvalue sebesar 0.389, standard error sebesar 0.108, dan effect size 0.006 dengan kategori lemah. Efek moderasi Ukuran Organisasi (Y) terhadap hubungan Status Pegawai (X2) - Kinerja (Z) tidak signifikan dengan nilai path coefficient sebesar -0.009, pvalue sebesar 0.468, standard error sebesar 0.109, dan effect size 0.002 dengan kategori lemah. Efek moderasi Ukuran Organisasi (Y) terhadap hubungan Disiplin (X3) - Kinerja (Z) tidak signifikan dengan nilai path coefficient sebesar 0.081, pvalue sebesar 0.223, standard error sebesar 0.107, dan effect size 0.043 dengan kategori lemah.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. Alokasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya gaji, kompensasi, dan fasilitas (alokasi anggaran) dinaikkan berapapun dan sebesar apapun tidak akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Hal ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian Harahap dan

Abdullah (2016), Irawan, Maarif, dan Affandi (2015), dan Downs, Nisnaken, dan Tullock (dalam Jung: 2013), tidak mendukung hasil penelitian Paramitadewi (2017), Anggrainy, Darsono, dan Putra (2018), Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra (2018), Jufrizen (2018), Linda Suprihatin dan Gunarda (2019), dan Muhandari, Ilham, Labolo (2020).

Status Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, artinya terlepas statusnya sebagai PNS ataupun Non PNS, pegawai PPN/Bappenas tetap berkinerja. Hal ini mendukung dan memperkuat penelitian Masinambow, Adolfini, dan Taroreh (2017), tidak mendukung pendapat Manalu (2021). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya semakin tinggi disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah disiplin pegawai, kinerjanya akan rendah. Hal ini mendukung dan meneguhkan hasil penelitian Suardi (2021), Suprihatin dan Gunarda (2019), Sutanjar dan Saryono (2019), dan Anggrainy, Darsono, dan Putra (2018), tidak mendukung Rahayu dan Ajimat (2018) dan Sumbung, Falah, dan Antoh (2018).

Ukuran Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas tidak dipengaruhi oleh jumlah pegawai atau besarnya struktur organisasi. Hal ini tidak mendukung Anto (2015), Masdiantini dan Erawati (2016), Glisson and Martin, Gooding and Wagner, Pfeffer and Salancik dalam Jung (2013), Brewer dalam Jung (2013) yang menyatakan struktur dan jumlah pegawai yang besar akan meningkatkan kinerja/produktivitas, namun tidak juga mendukung pendapatnya Blau and Schroenherr, Fiedler and Gillo, Scherer and Ross dalam Lee and Kim (2020) yang menyatakan hubungan antara keduanya negatif.

Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Alokasi Anggaran dan Kinerja. Artinya, pernyataan semakin besar Ukuran Organisasi, semakin besar pengaruh Alokasi Anggaran terhadap Kinerja, tidak dapat diterima. Demikian pula sebaliknya, pernyataan semakin kecil Ukuran Organisasi, semakin kecil pengaruh Alokasi Anggaran terhadap Kinerja, juga tidak dapat diterima. Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Status Pegawai dan Kinerja. Artinya, pernyataan semakin besar Ukuran Organisasi, semakin besar pengaruh Status Pegawai terhadap Kinerja, tidak dapat diterima. Demikian pula sebaliknya, pernyataan semakin kecil Ukuran Organisasi, semakin kecil pengaruh Status Pegawai terhadap Kinerja, juga tidak dapat diterima. Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Disiplin dan Kinerja. Artinya, pernyataan semakin besar Ukuran Organisasi, semakin besar pengaruh Disiplin terhadap Kinerja, tidak dapat diterima. Demikian pula sebaliknya, pernyataan semakin kecil Ukuran Organisasi, semakin kecil pengaruh Disiplin terhadap Kinerja, juga tidak dapat diterima.

Terkait dengan tidak ada pengaruh signifikan Alokasi Anggaran dan Kinerja, Kementerian PPN/Bappenas perlu lebih cermat dalam memberikan kompensasi baik berupa gaji, tunjangan, dan honorarium lainnya, terutama selain gaji dan tunjangan yang pengaturannya dilakukan oleh internal Kementerian PPN/Bappenas. Isu efisiensi anggaran bisa terakomodir dengan tetap mengelola anggaran terutama untuk kompensasi dan fasilitas kerja yang wajar dan proporsional.

Terkait tidak adanya pengaruh signifikan Status Pegawai dan Kinerja, Kementerian PPN/Bappenas dan juga Kementerian PAN&RB selaku kementerian yang memiliki kewenangan terkait penataan aparatur pemerintah, bisa dengan cermat kembali menghitung jumlah dan proporsi yang tepat antara pegawai PNS dan Non PNS (dalam UU ASN digunakan terminologi PPPK). Basri (2009) menyatakan "Peran negara sebagai pelaku lambat laun harus dikurangi sejalan dengan menguatnya peran swasta dan semakin kukuhnya regulatory framework. Ini berarti bahwa peran pemerintah sebagai regulator akan semakin penting agar peningkatan peran swasta justru memperkuat landasan bagi terciptanya kemakmuran yang

berkeadilan." Pendapat Basri ini sejalan dengan gagasan rantai pelayanan publik sebagaimana dikemukakan oleh Rhee dan Rha (2009) yang mengadopsi teori agensi. Agensi sebagai intermediary customer dalam rantai pelayanan publik dapat diisi oleh PPPK. Dengan begitu, PPPK akan menjadi alternatif solusi dalam rangka perampingan organisasi yang berdampak pada penghematan anggaran yang cukup signifikan. Anggaran yang dihemat pada akhirnya tersebut bisa dialokasikan kepada anggaran pembangunan.

Disiplin menjadi satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada penelitian ini. Oleh karena itu, indikator-indikator seperti menyelesaikan tugas dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan segera, menyelesaikan tugas meskipun tidak ada tambahan insentif, bekerja tidak kurang dari hari dan jam yang telah ditentukan, tidak pernah mendapatkan sanksi ringan, sedang, ataupun berat, dan tidak pernah tersangkut kasus pidana atau perdata sampai ke tahap pengadilan, harus benar-benar dirawat dan senantiasa selalu ditingkatkan kualitasnya.

Ukuran Organisasi baik sebagai variabel independen maupun sebagai variabel pemoderasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja dan juga terhadap hubungan Alokasi Anggaran terhadap Kinerja, Status Pegawai terhadap Kinerja, dan Disiplin terhadap Kinerja. Namun sebagai sebuah konsep, Ukuran Organisasi berkaitan erat dengan variabel Alokasi Anggaran. Karena semakin banyak pegawai, maka alokasi anggaran pun akan semakin bertambah. Demikian juga dengan semakin besar struktur organisasi, maka alokasi anggaran juga akan meningkat. Ukuran Organisasi juga akan terkait dengan komposisi jumlah pegawai berdasarkan Status Pegawai, PNS dan Non PNS. Oleh karenanya, ABK dan ANJAB sebagai instrument untuk mengetahui jumlah ideal dan kebutuhan jabatan ideal dalam sebuah organisasi harus benar-benar digunakan, tidak hanya untuk menghitung kebutuhan pegawai PNS, tetapi juga kebutuhan pegawai Non PNS.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dan pembahasannya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Alokasi Anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga jika gaji, kompensasi, dan fasilitas (alokasi anggaran) dinaikkan sebesar apapun tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja. Status Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Terlepas statusnya sebagai PNS ataupun Non PNS, pegawai PPN/Bappenas tetap berkinerja. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja, artinya semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Ukuran Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya kinerja pegawai Kementerian PPN/Bappenas tidak dipengaruhi oleh jumlah pegawai atau besarnya struktur organisasi. Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Alokasi Anggaran dan Kinerja. Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Status Pegawai dan Kinerja. Ukuran Organisasi tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Disiplin dan Kinerja.

Daftar Pustaka

- Anggrainy, I.F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Anto, R. P. (2015) Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari. *E-JKPP*, 2015-jurnal.ubl.ac.id.

- Badan Kepegawaian Negara. (2020). *Buku Statistik Pegawai Negeri Sipil Juni 2020*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Basri, F. & Munandar, H. (2009). *Lanskap Ekonomi Indonesia: Kajian dan Renungan terhadap Masalah-Masalah Struktural, Transformasi Baru, dan Prospek Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Cole, M., & Parston, G. (2006). *Unlocking Public Value: A New Model for Achieving High Performance in Public Service Organizations*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dalim, S. (2010). *Politikasi Birokrasi. Netralitas dan Mobilitas PNS dalam Pilkada*. Tangerang: CV. Titian Pena Abadi.
- Harahap, M., & Abdullah. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal of Economic Management & Business*, 17(1).
- Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Irawan, A., Maarif, M., Syamsul, & Affandi, M. J. (2015). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conference Management and Business (NCMAB)*.
- Jung, C. S. (2012). Navigating a Rough Terrain of Public Management: Examining the Relationship Between Organizational Size and Effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 663 – 686.
- Lee, S., & Kim, D. (2020). Relationship Between Organizational Size and Performance in Public Management: Mediating Effect of Organizational Goal Ambiguity. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 8(3), 18 – 27.
- Manalu, G. (2020). Analisis Pengaruh Status pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3).
- Masdiatini, P. R., & Erawati, N. M. A. (2016). Pengaruh Ukuran Pemerintah Daerah, Kemakmuran, Intergovernmental Revenue, Temuan dan Opini Audit BPK pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2).
- Masinambow, C. N. P., Adolfini, Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Muhandari, F., Ilham, M., & Labolo, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Visioner*, 12(3), 479-488.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Rahayu, E., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rhee, S. K., & Rha, J. Y. (2009). Public Service Quality and Customer Satisfaction: Exploring the Attributes of Service Quality in the Public Sector. *The Service Industries Journal*, 29(11), 1491 – 1512.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 – untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simanungkalit, J. H. UP. (2013) Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2).
- Suardi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Mutasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Jurnal Bisnis Net*, 1(1).
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Keuangan Daerah*, 2(1).
- Suprihatin, L., & Gunarda. (2019). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.