

Analisis Persepsi Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan

Salsabil Marsselia *¹
Fitriasuri ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sosial Humaniora Universitas Binadarma Palembang, Indonesia
*e-mail: marsseliasalsabil@gmail.com¹, fitriasuri@binadarma.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pegawai terhadap efisiensi anggaran serta hubungannya dengan kinerja di lingkungan Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif, melibatkan 24 responden dan instrumen berupa kuesioner skala Likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi terhadap efisiensi anggaran tergolong tinggi, terutama pada dimensi transparansi dan responsivitas manajemen keuangan. Kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi, khususnya dalam kualitas kerja dan kerja sama tim. Uji regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik ($p = 0,069$). Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan anggaran yang partisipatif, transparan, dan akuntabel sebagai faktor yang mendukung motivasi serta produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelibatan pegawai dalam proses penganggaran untuk memperkuat dampak positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: Efisiensi Anggaran, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik, Persepsi, Transparansi

Abstract

This study aims to examine employees' perceptions of budget efficiency and its relationship with performance at the Regional Representative Office of the Indonesian Ombudsman in South Sumatra. The research employed a quantitative approach with a descriptive-associative design involving 24 respondents using a Likert-scale questionnaire. The results indicate that perceptions of budget efficiency were high, particularly in the dimensions of transparency and financial management responsiveness. Employee performance was also rated high, especially in work quality and teamwork. A simple linear regression test showed a positive relationship between perceptions of budget efficiency and employee performance, although the relationship was not statistically significant ($p = 0.069$). These findings underline the importance of participatory, transparent, and accountable budget management as a supporting factor for employee motivation and productivity. The study recommends enhancing employee involvement in the budgeting process to strengthen its positive impact on performance.

Keywords: Budget Efficiency, Employee Performance, Perception, Public Organization, Transparency

PENDAHULUAN

Ombudsman Republik Indonesia merupakan lembaga negara independen yang memiliki peran strategis dalam mengawasi pelayanan publik dan mencegah praktik maladministrasi. Dalam pelaksanaan tugasnya, efisiensi anggaran menjadi aspek penting, mengingat keterbatasan sumber daya di lembaga publik. Di Ombudsman RI Sumatera Selatan, tingkat serapan anggaran tergolong tinggi (Rahmadytha, R., Sulastri, R., & Pratama, 2022), namun tetap dihadapkan pada keterbatasan fasilitas dan jumlah personel.

Efisiensi anggaran bukan hanya soal penghematan, tetapi juga kemampuan lembaga dalam mengelola dana secara strategis untuk mendukung kinerja optimal (Mahmudi, 2016). Dalam sektor publik, anggaran merupakan instrumen kebijakan dan akuntabilitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan anggaran yang efisien, transparan, dan akuntabel sangat penting, sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Meskipun capaian realisasi anggaran tinggi, pandemi COVID-19 dan kebijakan refocusing tahun 2020 menurunkan anggaran pengawasan lebih dari 60%. Hal ini berdampak pada

pelaksanaan tugas dan menimbulkan tantangan operasional. Evaluasi efisiensi tidak cukup dilihat dari serapan, tetapi juga dari persepsi pegawai yang mengalami langsung pelaksanaan program. Persepsi terhadap efisiensi anggaran berpengaruh pada motivasi, kepuasan, dan efektivitas kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2017).

Jika anggaran dinilai tepat guna dan adil, maka kepercayaan terhadap manajemen meningkat dan berdampak pada semangat kerja. Sebaliknya, persepsi negatif dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk meninjau persepsi efisiensi anggaran sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pegawai Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan terhadap efisiensi anggaran dan menguji hubungannya dengan kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam perumusan kebijakan pengelolaan anggaran yang partisipatif dan produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran sistematis mengenai hubungan antara persepsi efisiensi anggaran dengan kinerja pegawai. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah persepsi pegawai terhadap efisiensi penggunaan anggaran berkorelasi secara signifikan dengan kinerja mereka di lingkungan Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini memungkinkan pengambilan data yang menyeluruh tanpa perlu pengacakan.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Terdapat dua variabel utama, yaitu persepsi efisiensi anggaran (X) dan kinerja pegawai (Y), masing-masing terdiri dari 20 butir pertanyaan. Persepsi efisiensi anggaran diukur melalui empat dimensi: transparansi pengelolaan, ketepatan alokasi sumber daya, pengendalian biaya operasional, dan responsivitas manajemen keuangan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui lima dimensi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta kemandirian dan kerja sama tim.

Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya, uji validitas dilakukan melalui korelasi antar item, dan reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan nilai alpha di atas 0,80 untuk kedua variabel, yang menunjukkan bahwa instrumen bersifat andal.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial menggunakan uji regresi linear sederhana untuk melihat ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel X dan Y. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Data

Penelitian ini melibatkan 24 responden yang merupakan pegawai Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup berbasis

skala Likert 1–5, yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama: persepsi efisiensi anggaran (X) dan kinerja pegawai (Y). Setiap variabel terdiri atas 20 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kesimpulan
Efisiensi Anggaran (X)	0,816	20	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	20	Reliabel

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,816 untuk kedua variabel. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel untuk mengukur konstruk persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai secara konsisten.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Min - Max
Efisiensi Anggaran (X)	24	73,79	6,52	58 - 85
Kinerja Pegawai (Y)	23	72,04	7,41	53 - 87

Dari hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa rata-rata skor persepsi efisiensi anggaran adalah 73,79 dengan standar deviasi 6,52, sedangkan skor kinerja pegawai memiliki rata-rata 72,04 dengan standar deviasi 7,41. Kedua nilai rata-rata berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap efisiensi anggaran dan menilai kinerja mereka sendiri juga tinggi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi on	180.022	1	180.022	3.681	.069 ^b
	Residual	1026.935	21	48.902		
	Total	1206.957	22			

Tabel 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.109	6.99297

Hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan nilai R sebesar 0,386, dan nilai R Square sebesar 0,149. Artinya, persepsi efisiensi anggaran memberikan kontribusi sebesar 14,9% terhadap variasi kinerja pegawai. Namun demikian, uji signifikansi F menghasilkan nilai p = 0,069 (> 0,05), yang berarti hubungan antara kedua variabel tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Meskipun demikian, arah hubungan tetap positif, menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap efisiensi anggaran cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.

Analisis Per Dimensi

Tabel 5. Persepsi Efisiensi Anggaran

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Transparansi Pengelolaan	3,90	Tinggi
Ketepatan Alokasi Sumber Daya	3,75	Cukup Tinggi
Pengendalian Biaya Operasional	3,68	Cukup Tinggi
Responsivitas Manajemen Keuangan	3,85	Tinggi

Hasil analisis per dimensi menunjukkan bahwa dimensi transparansi memperoleh skor tertinggi (rata-rata 3,90), disusul oleh responsivitas manajemen keuangan (3,85), ketepatan alokasi (3,75), dan pengendalian biaya operasional (3,68). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa cukup mendapatkan informasi yang transparan mengenai anggaran dan adanya respons yang cukup baik dari manajemen terhadap kebutuhan keuangan operasional. Sementara itu, pengendalian biaya operasional dinilai masih bisa ditingkatkan.

Tabel 6. Kinerja Pegawai

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kualitas Kerja	4,10	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	3,95	Tinggi
Kuantitas Kerja	3,85	Tinggi
Efektivitas Biaya	3,80	Tinggi
Kemandirian & Kerja Sama Tim	4,05	Sangat Tinggi

Untuk variabel kinerja pegawai, dimensi kualitas kerja (4,10) dan kemandirian serta kerja sama tim (4,05) menempati posisi tertinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan standar yang tinggi secara individual maupun dalam tim. Sementara dimensi kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya juga memperoleh skor tinggi, namun sedikit di bawah dua dimensi utama tersebut.

Pembahasan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persepsi efisiensi anggaran memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, meskipun hubungan ini belum signifikan secara statistik ($p = 0,069$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi terhadap pengelolaan anggaran yang efisien cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Meskipun hubungan antara persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai tidak signifikan secara statistik, arah hubungan yang positif memberikan indikasi bahwa persepsi terhadap bagaimana anggaran dikelola tetap memiliki pengaruh terhadap perilaku dan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan teori (Robbins, S. P., & Judge, 2017), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap keadilan organisasi, termasuk dalam pengelolaan keuangan, dapat memengaruhi sikap kerja, motivasi, dan kepuasan pegawai.

Secara teoritis, persepsi pegawai terhadap efisiensi anggaran berperan penting dalam membentuk perilaku kerja. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2017), persepsi pegawai terhadap keadilan dan transparansi organisasi sangat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Jika pegawai meyakini bahwa anggaran dikelola secara adil, tepat sasaran, dan terbuka, maka kepercayaan terhadap manajemen akan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan loyalitas kerja.

Dimensi dengan nilai tertinggi dalam variabel efisiensi anggaran adalah transparansi pengelolaan dan responsivitas manajemen keuangan, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki akses terhadap informasi anggaran dan merasakan adanya tanggapan yang cepat dari manajemen terhadap kebutuhan operasional mereka. Temuan ini konsisten dengan pernyataan (Wahyudi, A., 2020), yang menjelaskan bahwa keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran dan keterbukaan informasi dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

Namun, dimensi pengendalian biaya operasional memiliki skor paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai masih melihat adanya kelemahan dalam upaya efisiensi pengeluaran, kemungkinan berupa ketidakteraturan dalam pengawasan atau penggunaan anggaran yang belum optimal. Jika tidak ditangani, hal ini dapat menimbulkan persepsi pemborosan yang berpotensi menurunkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Hasanah, U., & Firmansyah, 2019) yang menekankan bahwa persepsi terhadap efisiensi anggaran yang rendah dapat memicu ketidakpuasan dan berkurangnya produktivitas kerja.

Pada aspek kinerja, hasil menunjukkan bahwa pegawai cenderung memiliki kinerja yang tinggi, terutama dalam dimensi kualitas kerja serta kemandirian dan kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik secara individual, tetapi juga aktif berkontribusi dalam tim. Karakteristik ini penting dalam lembaga pengawas publik seperti Ombudsman, yang menekankan pada koordinasi dan kerja lintas fungsi dalam penyelesaian aduan masyarakat dan pencegahan maladministrasi (Mangkunegara, 2017).

Meskipun demikian, hubungan positif yang tidak signifikan antara persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, ukuran sampel dalam penelitian ini relatif kecil ($n = 24$), sehingga kekuatan statistik menjadi terbatas dan berpengaruh pada hasil signifikansi (Mardiasmo, 2018). Kedua, terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang berperan lebih dominan terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, gaya komunikasi manajerial, atau budaya organisasi yang tidak termasuk dalam model penelitian ini (Mathis, R. L., & Jackson, 2006).

Lebih lanjut, sebagian besar pegawai tidak terlibat langsung dalam perencanaan dan realisasi anggaran, sehingga persepsi mereka terhadap efisiensi anggaran mungkin terbentuk secara tidak utuh. Ketidakterlibatan ini bisa membatasi dampak psikologis anggaran terhadap sikap dan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperluas partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan keuangan, sebagaimana disarankan oleh (Arifin, M., & Siregar, 2021), bahwa efisiensi dan transparansi anggaran yang dikomunikasikan dengan baik akan memperkuat hubungan antara manajemen dan pegawai.

Selain itu, persepsi positif terhadap efisiensi anggaran juga berfungsi sebagai sinyal dukungan organisasi terhadap kebutuhan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa anggaran dialokasikan sesuai kebutuhan dan mendukung kelancaran tugas mereka, maka mereka cenderung merasa lebih dihargai, lebih percaya diri dalam bekerja, dan mampu menjaga produktivitas dalam jangka panjang (Basri, M. and Arsal, 2022). Sebaliknya, jika mereka merasa anggaran tidak mencerminkan realitas kebutuhan lapangan, maka kinerja bisa terhambat oleh frustrasi operasional yang berkepanjangan.

Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting. Meskipun hubungan statistik belum signifikan, adanya kecenderungan hubungan positif tetap dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki tata kelola anggaran secara lebih partisipatif dan akuntabel. Pelibatan pegawai dalam evaluasi anggaran, transparansi penggunaan dana, serta penguatan sistem pengawasan biaya dapat memperbaiki persepsi efisiensi sekaligus meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Ini sejalan dengan prinsip good governance yang menekankan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap proses pelayanan publik ((UNDP), 1997).

Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa efisiensi anggaran tidak hanya berfungsi sebagai indikator administratif, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja. Ke depan, lembaga seperti Ombudsman RI perlu memadukan strategi keuangan dengan strategi sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sistem anggaran benar-benar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap efisiensi anggaran di Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan secara umum berada pada kategori tinggi, terutama dalam aspek transparansi pengelolaan dan responsivitas manajemen keuangan. Kinerja pegawai juga tergolong tinggi, ditandai dengan pencapaian terbaik pada dimensi kualitas kerja serta kemandirian dan kerja sama tim. Meskipun hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai, hubungan tersebut belum signifikan secara statistik ($p = 0,069$). Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap efisiensi pengelolaan anggaran cenderung berdampak pada peningkatan kinerja, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dibuktikan secara kuantitatif pada tingkat kepercayaan 95%. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperkuat transparansi, memperluas partisipasi pegawai dalam proses perencanaan dan evaluasi anggaran, serta meningkatkan pengendalian biaya operasional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- (UNDP), U. N. D. P. (1997). *Governance for Sustainable Human Development: A UNDP Policy Document*.
- Arifin, M., & Siregar, R. (2021). Efisiensi dan Transparansi Anggaran terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 134–146.
- Basri, M. and Arsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Jurnal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Hasanah, U., & Firmansyah, D. (2019). Pengaruh Efisiensi Penganggaran terhadap Kualitas Pelaksanaan Program Kerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 7(1), 21–30.
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (11th ed.)*. South-Western College Publishing.
- Rahmadytha, R., Sulastri, R., & Pratama, G. (2022). Analisis Realisasi Anggaran pada Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Wahyudi, A., & N. (2020). Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 6(2), 89–102.