

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah. Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi riil masyarakat tentang pelayanan apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu, diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah baik program dan anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah berdampak pada perubahan fundamental dalam hubungan tata pemerintah dan hubungan keuangan sekaligus membawa perubahan penting dalam pengelolaan anggaran pemerintah daerah. Anggaran Pendapatan dan Belanja

Daerah (APBD) disusun berdasarkan pendekatan kinerja, yaitu suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya yang ditetapkan.¹

Marsono menyebutkan bahwa “Anggaran adalah suatu rencana pekerjaan keuangan yang pada satu pihak mengandung jumlah pengeluaran yang setinggi-tingginya yang mungkin diperlukan untuk membiayai kepentingan negara pada suatu masa depan dan pihak lain merupakan perkiraan pendapatan (penerimaan) yang mungkin dapat diterima dalam masa tersebut.”²

Anggaran merupakan salah satu elemen penting dalam perencanaan agar dapat melakukan pengendalian terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini pemerintah daerah. Anggaran dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menerjemahkan keseluruhan strategi ke dalam rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Selanjutnya, mengingat pentingnya fungsi anggaran sebagai alat perencanaan dan pengendalian dalam organisasi maka proses penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi anggaran perlu dilakukan agar dapat disesuaikan dengan tujuan anggaran. Berdasarkan pendekatan kinerja, APBD disusun berdasarkan pada sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran.³

Salah satu perwujudan dari pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah

¹<http://www.slideshare.net/DadangSolihin/anggaran-berbasis-kinerja-dalam-perencanaan-dan-penganggaran-pembangunan> (Diakses 10 januari 2013)

²Tjandra, W riyawan, Hukum keuangan Negara. 2006. Jakarta : Pt gramedia widiasarana Indonesia, Hal 6

³<http://aapapriadi.blogspot.com/2011/09/pengaruh-kejelasan-sasaran-anggaran-dan.html> {diakses, 25 Juli 2011)

Otonom, maka telah ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tanggal 12 Desember 2000 tentang Dinas Daerah Propinsi Jawa Barat, salah satunya telah dibentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan dari 3 (tiga) instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmigrasi Propinsi Jawa Barat.⁴

Pemerintah Daerah Jawa Barat dalam menjalankan otonomi daerah mempunyai sistem anggarannya sendiri untuk mengelola anggaran yang diperuntukkan untuk setiap satuan kerja yang ada di Wilayah Jawa Barat. Salah satunya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat. Anggaran APBD Provinsi Jawa Barat yang diperuntukkan Disnakertrans untuk tahun 2011 adalah sebesar Rp. 78.022.830.903.⁵ Untuk Penggunaan APBD Provinsi Jawa Barat yang diperuntukkan Disnakertrans dapat di lihat dari tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Laporan Analisis Efisiensi dan Efektivitas Kinerja Kegiatan
Tahun 2011

No	Nama kegiatan	Input		Efektivitas %
		Target	Realisasi	
I.	Belanja Tidak langsung			
1.	Gaji pegawai	25.891.492.029	25.685.748.508	99.21
II.	Belanja Langsung			
1.	Program Perencanaan , Pengendalian dan Pengawasan Pembangunan Daerah	1.057.887.800	1.052.962.650	99.76
2	Program Peningkatan	25.327.691.964	19.059.034.382	92.75

⁴<http://Disnakertrans.Jabarprov.go.id>{diakses, 25 Juli 2011}

⁵Sumber Kasubag Perencanaan dan Program

	Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja			
3	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	4.359.036.000	3.083.571.834	87.76
4	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	10.967.966.900	7.439.428.750	82.63
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	744.723.000	271.192.451	81.2
6	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.191.482.050	1.683.863.986	88.18
7	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	3.607.543.100	2.847.412.825	88.17
8	Program Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.128.913.560	856.124.030	87.1
9	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	50.000.000	25.999.800	75.99
10	Program Pengembangan Transmigrasi	2.696.094.500	1.921.828.250	87.21

(Sumber Kasubag Perencanaan dan Program : Laporan Analisis Efisiensi Dan Efektivitas Kinerja Kegiatan Tahun 2011)

Penggunaan anggaran di Disnakertrans sendiri berdasarkan observasi awal penulis dari data-data dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan penggunaan alokasi anggaran yang tidak direalisasikan dengan optimal sesuai dengan rencana kerja anggaran. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan penggunaan alokasi anggaran yang ada di Disnakertrans yaitu permasalahan tentang transparansi anggaran, dimana anggaran yang ada di Disnakertrans belum sepenuhnya transparan terhadap pegawai yang lain, ini dikarenakan adanya Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang tidak begitu jelas

sehingga kurang dipahami oleh pegawai lain padahal anggaran sangat dibutuhkan untuk memotivasi organisasi yang dirancang untuk memberikan sikap dan kinerja organisasi.

Realisasi penggunaan anggaran yang dilihat dari hasil laporan analisis efisiensi dan efektivitas kinerja pada tahun 2011 di Disnakertrans sebagian belum tercapai 100%, dikarenakan kurangnya konsistensi para pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan tugas yang diberikan, ini dapat dilihat dari rekapitulasi pencapaian kinerja yang berdasarkan kelompok jabatan, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Formulir Rekapitulasi Pencapaian Kinerja
(Berdasarkan Kelompok Jabatan)

Pejabat Yang Dinilai		Jumlah Personil	Jumlah Personil Tambahan (%)								
			0	30	40	50	60	70	80	90	100
1	Pelaksana	172	5		1	7	73	12	47	29	3
2	Pejabat Fungsional	45	1	1	1		15		19		6
3	Pejabat struktural Eselon IV	25				3	2	3	1	2	8
4	Pejabat struktural Eselon III										
	A Sekretaris	1					1				
	B Ka.uptd	4									4
	C Kabag/Kasubit	4					1		1		
5	Pejabat Struktural Eselon II	1							1		
Jumlah		252	6	1	2	10	92	15	69	33	21

(Sumber Kasubag Kepegawaian : Formulir Rekapitulasi Kinerja)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa persentase pencapaian kinerja pejabat yang dinilai mulai dari pejabat pelaksana sampai dengan pejabat struktural eselon II hanya beberapa orang saja yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan nilai 100%, dari jumlah pelaksana 172 personil hanya 3 orang yang dapat melaksanakan tugas dan kegiatan dengan nilai 100% dan kebanyakan dari

pelaksana hanya memenuhi nilai 60 %, begitupun pejabat fungsional yang berjumlah 45 hanya 6 orang saja yang memenuhi nilai 100%. Ini membuktikan bahwa pegawai kurang konsisten terhadap tugas dan kegiatan yang diberikan.

Sistem pengawasan APBD yang dilakukan oleh lembaga eksternal maupun internal untuk anggaran di Disnakertrans belum dilakukan secara optimal, hal tersebut dikarenakan pengawas hanya mengevaluasi anggaran pada tahap evaluasi saja yang diadakan setahun sekali. Dimana pengawas inspektorat sebagai pengendali internal hanya terbatas dalam rangka memperbaiki kinerja, mencari solusi dan memberikan hasil penilaiannya pada eksekutif dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) sebagai pemeriksaan eksternal yang hanya melakukan penilaian dan memberikan hasil audit yang akan menilai seberapa besar kewajarannya, sehingga menyebabkan kinerja organisasi yang ada di Disnakertrans belum optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai pelaksanaan kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi dan perkembangan organisasi tersebut secara umum mengalami kenaikan dan penurunan dalam kurun waktu tertentu, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti yang menghubungkan anggaran di dinas tersebut, apakah anggaran merupakan salah satu faktor penyebab peningkatan atau penurunan kinerja organisasi. Kemudian penulis tertarik untuk menelitidengan judul **“PENGARUH ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis beranggapan bahwa kinerja organisasi yang ada di Disnakertrans masih belum optimal ini diakibatkan dari alokasi anggaran yang belum terealisasi sepenuhnya. Hasil pengamatan pertama penulis menemukan beberapa indikasi masalah yang terjadi pada penggunaan anggaran di Disnakertrans sebagai berikut :

1. Transparansi mengenai akses informasi anggaran yang ada Disnakertrans belum sepenuhnya terbuka dalam memberikan informasi anggaran, sehingga tidak semua pegawai dapat mengetahui tentang pengalokasian anggaran untuk pelaksanaan kinerja. Padahal anggaran merupakan bagian yang paling penting dari sistem motivasi organisasi yang dirancang untuk memperbaiki kinerja.
2. Realisasi anggaran yang ada di Disnakertrans belum sepenuhnya tercapai 100% dikarenakan kurangnya konsistensi para pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan tugas yang di berikan.
3. Sistem pengawasan APBD yang dilakukan oleh lembaga eksternal maupun internal untuk anggaran di Disnakertrans belum dilakukan secara optimal, pengawas hanya mengevaluasi anggaran pada tahap evaluasi saja yang diadakan setahun sekali. Hal ini menyebabkan kinerja organisasi yang ada di Disnakertrans belum optimal.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh dimensi kemudahan akses informasi anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
2. Seberapa besar pengaruh dimensi kerangka kerja hukum anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh dimensi audit independen dan efektif anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?
4. Seberapa besar pengaruh dimensi anggaran secara simultan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi kemudahan akses informasi anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi kerangka kerja hukum anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi audit independen dan efektif anggaran terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi anggaran secara simultan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi nilai positif, dan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
 - a. Untuk Memperluas wawasan penulis mengenai anggaran dan kinerja khususnya
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi mahasiswa Administrasi Negara dan pihak - pihak lain yang akan menyusun skripsi atau melakukan penelitian yang sejenis dan dapat menambah wawasan yang lebih luas mengenai anggaran dan kinerja organisasi.

- c. Dapat dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Negeri Islam Sunan Gunung Djati .
- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan penulis baik secara teoritis maupun praktis, khususnya mengenai anggaran dan kinerja dalam organisasi.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.

1.6 Kerangka Pemikiran

Salah satu alat pembangunan yang paling penting adalah anggaran yang dalam bahasa sehari-hari disebut dengan APBN atau APBD. Fungsi dan tujuan dasar anggaran dimanfaatkan untuk memberikan pelayanan kepada warga negara secara keseluruhan dan bukan digunakan untuk memberikan kehidupan bagi sekelompok orang. Pengertian anggaran yang dikemukakan oleh Masrowi, yaitu:

“Anggaran adalah suatu rencana keuangan yang berfungsi sebagai alat akuntabilitas, manajemen, dan kebijakan ekonomi. Pendapatan negara adalah hak pemerintah pusat yang diakui sebagai penambahan nilai kekayaan bersih, sedangkan belanja negara adalah kewajiban pemerintah pusat yang diakui sebagai pengurangan nilai kekayaan bersih.”⁶

⁶ Masrowi, Petunjuk Praktis Bagi Pengelola Anggaran Di Tingkat Satuan Kerja, 2008. Jakarta :CV. Vilawa, Hal 6

Pengertian anggaran juga dikemukakan oleh Arifin Sabeni yang mengatakan bahwa: “Anggaran pemerintah merupakan pedoman bagi segala tindakan yang akan dilaksanakan dan didalam anggaran disajikan rencana-rencana penerimaan dan pengeluaran dalam satuan rupiah yang disusun menurut klasifikasinya serta sistematis”.⁷

Pendapat lain dikemukakan oleh M. Subagio yang mengatakan bahwa :“Anggaran negara adalah suatu rencana yang diperlukan untuk membiayai segala kegiatannya, begitu pula biaya yang diperlukan untuk menjalankan pemerintahan disertai taksiran besarnya penerimaan yang didapat dan digunakan membelanjakan pengeluaran tersebut”.

M.Subagio menjelaskan, unsur-unsur anggaran negara itu meliputi, sebagai berikut :

1. Kebijakanaksanaan pemerintah yang tercermin dalam angka-angka;
2. Rencana pemasukan untuk membiayai pengeluaran;
3. Memuat data pelaksanaan anggaran 1(satu) tahun yang lalu;
4. Menunjukkan sektor yang diprioritaskan, dan
5. Merupakan petunjuk bagi pemerintah untuk melaksanakan kebijaksanaanya selama satu tahun mendatang.⁸

Anggaran merupakan elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen karena anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan keuangan, tetapi juga sebagai alat pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja dan motivasi.

Anggaran diharapkan dapat mencerminkan kepentingan dan

⁷Sabeni , arifin dan imam ghozali,1996. Pokok-pokok akuntansi pemerintahan, Jakarta BPFE. Edisi ke 4, Hal 36

⁸Tjandra W riyawan, Hal 7

pengharapan masyarakat daerah setempat terhadap pengelolaan keuangan daerah secara ekonomis, efisien dan efektif. Sehingga untuk mewujudkannya harus ada keterbukaan atau transparansi dari pemerintahan kepada masyarakat.

Buku pedoman penguatan pengamanan program pembangunan daerah, mendeskripsikan bahwa : “Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai”.⁹

Institute for democranci in south Africa (IDASA) yang memaparkan bahwa indikator dari anggaran adalah :

1. Adanya akses masyarakat terhadap transparansi anggaran;
2. Adanya kerangka kerja hukum bagi transparansi anggaran, dan
3. Adanya audit yang independen dan efektif.¹⁰

Prinsip-prinsip dalam penganggaran menurut World Bank adalah sebagai berikut:

1. Komperhensif dan disiplin;
2. Feksibel;
3. Terprediksi;
4. Kejujuran;
5. Informasi, dan
6. Transparansi dan akuntabilitas.¹¹

⁹Bappenas dan Depdagri. Buku pedoman penguatan pengamanan program pembangunan daerah. 2002. hal : 18

¹⁰Adrianto, NICO. Transparansi dan akuntabilitas publik melalui e government. 2007. malang : penerbit bayu media, Hal : 21-22

Berkaitan dengan kinerja, August W. Smith menjelaskan bahwa :*“Performance is output drive processes, human or otherwise.* “kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.¹² Kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi khususnya kinerja dari organisasi pemerintahan sangat menarik untuk dikaji karena hal ini menyangkut kepuasan masyarakat. Adapun pengertian kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Sluyter adalah sebagai berikut:

“Kinerja organisasi ialah efektifitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok-kelompok pemakai jasa melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinue memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif.¹³”

Teori Dharma mengatakan, kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu, sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan;
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran, dan

¹¹Chabib soleh dan Heru Rochmansjah. *Pengelolaan Keuangan dan asset daerah*. 2010. Bandung: Fokusmedia, hal 41-42

¹²Sedarmayanti. *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. 2009. Hal 50

¹³Bernardine R. Wirjana. *Mencapai manajemen berkualitas*, 2007, Yogyakarta : Andi, hal 109

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

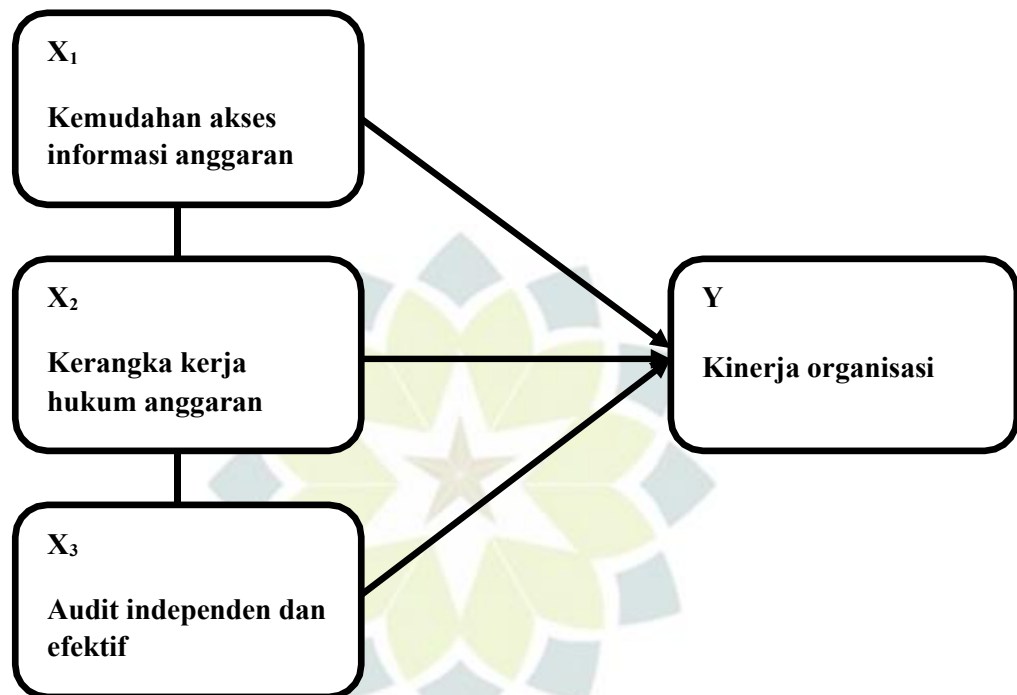
Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu tugas.¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka penulis merumuskan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

1. Anggaran merupakan alat bagi organisasi untuk mengarahkan dan menjamin kesinambungan pembangunan, serta meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat. Anggaran juga merupakan rencana keuangan organisasi yang digunakan sebagai pedoman untuk menilai kinerja, alat untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi, alat koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi, dan alat untuk mendelegasikan wewenang pimpinan kepada bawahan.
2. Supaya anggaran bisa meningkatkan kinerja organisasi, maka anggaran tersebut menurut Menurut Made Arya Wijaya harus memiliki prinsip-prinsip seperti Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran, Disiplin Anggaran, Keadilan Anggaran, Efisiensi dan Efektifitas Anggaran.
3. Kinerja organisasi adalah hasil atau keluaran dari suatu proses organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan sebagai tolak ukur dari kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

¹⁴Darma.Agus .Manejemen Supervise.2001. Jakarta : Pt. Raja Gravindo Persada, Hal : 154

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi di
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.



(Sumber :*Teori institute for democranci in south Africa (IDASA)*)

(Sumber: Teori Dharma)

1.7 Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan tentang anggaran dan kinerja organisasi, maka penulis dapat merumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

“Dimensi kemudahan akses informasi, kerangka kerja hukum, audit independen dan efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”.

Hipotesis tersebut akan di uji secara statistik sehingga penulis menyusun hipotesis statistik sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kemudahan akses informasi anggaran dengan variabel kinerja organisasi.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kemudahan akses informasi anggaran dengan variabel kinerja organisasi
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kerangka kerja hukum anggaran dengan variabel kinerja organisasi.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kerangka kerja hukum anggaran dengan variabel kinerja organisasi.
3. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi audit independen dan efektif anggaran dengan variabel kinerja organisasi.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi audit independen dan efektif anggaran dengan variabel kinerja organisasi.
4. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi anggaran secara simultan variabel kinerja organisasi.
Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi anggaran secara simultan dengan variabel kinerja organisasi.