

**PENGARUH PENGAWASAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN
YANG RESPONSIVE GENDER (PPRG) TERHADAP KINERJA MELALUI
DISIPLIN KERJA DAN KENYAMANAN KERJA SEBAGAI VARIABLE
MEDIASI**

Asri Prasastiana¹, Pompong B. Setiadi², Fanny Dwi P³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia^{1,2,3}
Email: asri.titik70@gmail.com^{1*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan disiplin kerja dan kenyamanan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari sejumlah karyawan dalam berbagai organisasi dengan berbagai jenis kelamin. Hasil analisis data menunjukkan bahwa PPRG memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara PPRG dan kinerja. Selain itu, kenyamanan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara PPRG dan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa PPRG yang responsif terhadap gender dapat meningkatkan disiplin kerja dan kenyamanan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajer dan pimpinan organisasi dalam memahami bagaimana pengawasan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan kenyamanan kerja. Dengan memperhatikan isu-isu gender dalam praktik manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), Disiplin Kerja, Kenyamanan Kerja

PENDAHULUAN

Good Governance adalah tujuan dan cita-cita setiap Lembaga pemerintahan negara Indonesia untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Begitupun dengan Organisasi Perangkat Daerah di Jawa Timur yang memiliki tujuan menjadi *good governance* guna menuju Provinsi Jawa Timur yang dinilai sebagai *clean government*. Untuk mencapai hal tersebut Organisasi Perangkat Daerah membutuhkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusianya yaitu pegawai

pada setiap lapisan di Organisasi Perangkat Daerah.

Kinerja merupakan proses kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja adalah tentang apa yang orang lakukan dan bagaimana orang melakukan pekerjaan mereka (Robin & Judge, 2019). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu secara kualitas dan juga kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas maupun pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu dengan standart tertentu yang telah ditetapkan (Hidayah, 2014).

Kinerja pegawai yang optimal akan membantu Organisasi Perangkat Daerah untuk mencapai tujuannya yang telah dirumuskan sebelumnya. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai adalah tombak utama dalam meraih tujuan yang akan dicapai (Syafi et al., 2023). Oleh karena itu, Lembaga perlu menjaga kualitas kinerja setiap pegawai dengan menciptakan lingkungan yang seimbang bagi pegawai. keseimbangan ini dapat diwujudkan dengan memenuhi hak dari setiap pegawai dari lembaga yaitu dapat diwujudkan melalui menerapkan keadilan organisasi bagi seluruh pegawai (Poluan et al., 2021). Keadilan yang ditegakkan pada Lembaga tentunya tidak memandang gender, baik perempuan maupun laki-dianggap sama dan setara.

Diskriminasi terhadap perempuan seringkali ditemukan di lingkungan sosial, anggapan mengenai Perempuan hanya diwajibkan untuk mengurus rumah tangga masih kerap dipahami oleh beberapa orang, namun dewasa ini tentunya harus ada perubahan untuk mengurangi kesenjangan pada Perempuan (Cavero-Rubio et al., 2019). Kesetaraan gender antara Perempuan dan laki-laki harus diterapkan, karena pada dasarnya setiap orang baik laki-laki dan Perempuan memiliki hak untuk cerdas dalam berpikir, bekerja, maupun memiliki jabatan pada instansi pemerintah (Adamovic & Molines, 2023); Herniati & Nurliawati, 2022). Untuk memperkecil kesenjangan antara

laki-laki dan Perempuan pada tahun 2000 dikeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan nasional, instruksi ini mengharuskan semua Kementerian atau Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk melaksanakan Pengarusutamaan Gender (Wahid & Mukhlis, 2023). Untuk mempercepat pengurangan kesenjangan tersebut diterapkannya kebijakan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender atau disebut sebagai PPRG.

Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) memiliki tujuan untuk melahirkan kebijakan anggaran yang responsif gender artinya lebih berpihak kepada masyarakat, terutama yang lemah, terpinggirkan dan tidak diperhatikan dan berdampak diskriminasi. Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu daerah yang telah merespon kebijakan anggaran yang responsive gender yang mana berpihak kepada masyarakat, terutama yang lemah, terpinggirkan dan tidak diperhatikan dan berdampak diskriminasi dengan mengeluarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 39 Tahun 2020 Mengenai Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender. Peraturan ini akan memberikan ruang dan kesempatan bagi pegawai Perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan hak dan kesempatannya dalam Lembaga.

Lingkungan bekerja yang cenderung menerapkan kesetaraan gender pada Lembaga akan membantu peningkatan performa kinerja bagi

pegawai, karena pegawai akan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk andil dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriani, 2017) menunjukkan bahwa kesetaraan gender memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa kesetaraan gender memberikan pengaruh sebesar 59,1% terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahid & Mukhlis, 2023) menjelaskan bahwa dengan penerapan PPRG yang optimal dapat membantu memberikan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif sehingga keadilan dapat dirasakan oleh berbagai pihak pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mustikasari et al., 2020) menjelaskan hal sebaliknya, yaitu kesetaraan gender dinilai dapat menurunkan kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Pusadan, 2017) menambahkan penjelasan bahwa penerapan PPRG yang hanya memberatkan pada salah satu gender akan menyebabkan kurang maksimalnya penerapan PPRG yang dapat menyetarakan secara gender baik laki-laki maupun Perempuan. Sehingga diperlukan variabel lain yang dapat meningkatkan pengaruh PPRG terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel-variabel yang menjadi prediktor untuk meningkatkan kinerja adalah variabel disiplin dan kenyamanan

Disiplin adalah kemampuan atau tindakan untuk mengikuti aturan, ketentuan, atau norma yang telah ditetapkan. Ini melibatkan ketaatan terhadap peraturan, tindakan yang terencana, ketekunan, dan pengendalian

diri, sedangkan disiplin dalam kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam hal ketaatan, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku (Ekhsan, 2019). Disiplin merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dapat timbul akibat adanya rasa taat pada peraturan, hal ini akan timbul ketika hak-hak pegawai dapat dipenuhi oleh Lembaga, sehingga pegawai dapat disiplin dalam bekerja, sehingga dapat memberikan performa kinerja yang baik (Yantika et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) menjelaskan bahwa disiplin secara signifikan positif mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu dimana kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) menjelaskan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan dapat digunakan sebagai prediktor naik turunnya produktivitas kerja pegawai. Mendukung hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvy, 2019) menjelaskan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh pada kinerja sebesar 87,4%, dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017) bahwa pengaruh kedisiplinan pada kinerja sebesar 74,8%. Nilai-nilai tersebut merupakan nilai yang besar, sehingga disiplin dapat membantu sebagai variabel mediator pada pengaruh pengawasan PPRG terhadap kinerja.

Prediktor kedua untuk meningkatkan kinerja adalah kenyamanan kerja. Kenyamanan kerja merujuk pada kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan pegawai. Ini mencakup berbagai faktor yang berkontribusi terhadap perasaan nyaman dan produktivitas di tempat kerja. Kondisi yang nyaman dapat membantu meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi pegawai.

Kenyamanan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyamanan didapatkan oleh pegawai melalui kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung (Ferawati, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan perasaan nyaman sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif juga dapat memberi perasaan nyaman pada pegawai, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Yantika et al., 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh sebesar 57,6% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia,

2020) menunjukkan pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender PPRG yang optimal dengan pengawasan PPRG yang efektif dapat membantu peningkatan kinerja pegawai dengan variabel disiplin dan kenyamanan sebagai variabel mediator. Oleh karena itu penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengawasan Perencanaan Dan Penganggaran Yang Responsive Gender (Pprg) Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dan Kenyamanan Kerja Sebagai Variable Mediasi".

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah. Selain itu, juga untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kedisiplinan pegawai Organisasi Perangkat Daerah. Serta untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kenyamanan kerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah.

Hasil penelitian ini memberikan manfaat atau kontribusi kepada pihak manajemen sumber daya manusia sebagai bahan pertimbangan dan masukan bahwa apa yang dirasakan pegawai negeri sipil maupun pegawai non-negeri sipil Organisasi Perangkat Daerah untuk meningkatkan kualitas

kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah dan penerapan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) secara optimal. Serta diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi dalam bidang akademik untuknya memberikan wawasan pengetahuan dalam hal yang mampu mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai apa saja dan secara teori mampu membuktikan atau tidak faktor-faktor yang diteliti dalam meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Kusumah (2019) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini merupakan kategori crosssectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Insektorat Provinsi Jawa Timur sebanyak 112 orang (Badan Pusat Statistik, 2023).

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Sehingga sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya. Pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penarikan jumlah sampel yang digunakan. Jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Sampel yang diambil berdasarkan Teknik simple random sampling. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian maka digunakan teori Roscoe. Menurut Roscoe (Sugiyono, 2015), Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, selain itu bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari variabel yang diteliti. Berdasarkan poin tersebut maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah 40 karena memiliki 4 variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Instrument Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang mengukur pengawasan PPRG, disiplin kerja, kenyamanan kerja, dan kinerja. Uji

instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas setiap pertanyaan pada kuesioner penelitian.

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan pada kuesioner telah valid atau tidak. Uji

validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi pearson pada 340responden. Pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi koefisien (r) lebih dari r tabel (0,316). Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	p	Keterangan
Pengawasan PPRG (X ₁)	x1	0,786	0,000	Valid
	X2	0,828	0,000	Valid
	X3	0,800	0,000	Valid
	X4	0,777	0,000	Valid
	X5	0,776	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Z ₁)	Z1.1	0,932	0,000	Valid
	Z1.2	0,869	0,000	Valid
	Z1.3	0,892	0,000	Valid
	Z2.1	0,867	0,000	Valid
Kenyamanan Kerja (Z ₂)	Z2.2	0,859	0,000	Valid
	Z2.3	0,696	0,000	Valid
	Z2.4	0,791	0,000	Valid
	Z2.5	0,911	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,745	0,000	Valid
	Y2	0,813	0,000	Valid
	Y3	0,841	0,000	Valid
	Y4	0,848	0,000	Valid
	Y5	0,854	0,000	Valid
	Y6	0,572	0,000	Valid
	Y7	0,883	0,000	Valid
	Y8	0,883	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,316 dan nilai signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada kuesioner telah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner

dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel pengawasan PPRG, disiplin kerja, kenyamanan kerja, dan kinerja. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen penelitian

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	---	------------------	------------

Pengawasan PPRG (X_1)	5	0,844	Reliabel
Disiplin Kerja (Z_1)	3	0,880	Reliabel
Kenyamanan Kerja (Z_2)	5	0,884	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,913	Reliabel

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitasm keempat variabel masing-masing memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut telah reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin dan usia. Karakteristik tersebut dapat dianalisis secara deskriptif

untuk mengetahui jumlah dan persentase tiap kelompok.

1. Jenis Kelamin Responden

Jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	20	50,0%
Perempuan	20	50,0%
Total	40	100,0%

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Jumlah responden laki-laki diketahui sebanyak 19 orang (48,7%) dan responden perempuan sebanyak 20 orang (51,3%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah yang seimbang antara responden laki-laki dan perempuan.

2. Usia Responden

Berdasarkan usia, responden dibagi menjadi empat kategori, yaitu usia 20 hingga 30 tahun, usia 31 hingga 40 tahun, usia 41 hingga 50 tahun, dan usia diatas 50 tahun.

Tabel 4. Jumlah Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	9	23,1%
31 – 40 Tahun	6	15,4%
41 – 50 Tahun	13	33,3%
> 50 Tahun	11	28,2%
Total	40	100,0%

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Responden yang berusia 20 hingga 30 tahun sebanyak 9 orang (23,1%), usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 6 orang

(15,4%), usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 13 orang (33,3%), dan usia diatas 50 tahun sebanyak 11 orang

(28,2%). Hal ini menunjukkan bahwa paling banyak responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 41 hingga 50 tahun.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui

nilai rata-rata pada setiap item pertanyaan yang menyusun variabel tersebut.

1. Analisis Variabel Pengawasan PPRG

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel pengawasan PPRG dapat disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Pengawasan PPRG

No	Pertanyaan	Mean	Standard Deviation	Keterangan
1	Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender sudah berjalan dengan baik	3,205	0,469	Baik
2	Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender berjalan sesuai dengan anggaran	3,128	0,469	Baik
3	Pengawasan PPRG sangat bermanfaat untuk wujudkan anggaran yang lebih berkeadilan	3,513	0,506	Sangat Baik
4	Pengawasan PPRG sangat berguna pada Program/kegiatan tahun mendatang atau tahun berjalan	3,462	0,505	Baik
5	Adanya pengawasan PPRG tidak membuat saya terbebani pekerjaan	3,205	0,656	Baik
Pengawasan PPRG		3,303	0,413	Baik

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa pengawasan PPRG secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,303 dengan standar deviasi 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pengawasan PPRG di beberapa lingkungan kerja di Kota Surabaya sudah dilaksanakan dengan baik. Item yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada item ketiga mengenai pengawasan PPRG

sangat bermanfaat untuk wujudkan anggaran yang lebih berkeadilan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden manfaat yang ditimbulkan dengan adanya pengawasan PPRG sudah sangat baik.

2. Analisis Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel disiplin kerja dapat disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Standard Deviation	Keterangan
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	3,615	0,493	Sangat Baik
2	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan instansi	3,641	0,486	Sangat Baik
3	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi	3,615	0,493	Sangat Baik

Disiplin Kerja	3,624	0,440	Sangat Baik
-----------------------	--------------	--------------	--------------------

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Disiplin kerja responden secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,624 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada instansi yang menerapkan pengawasan PPRG memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

3. Analisis Variabel Kenyamanan Kerja

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kenyamanan kerja dapat disajikan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kenyamanan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Standard Deviation	Keterangan
1	Saya nyaman dengan pekerjaan saya sekarang	3,436	0,680	Baik
2	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja	3,308	0,731	Baik
3	Saya merasa terjamin dalam bekerja	3,256	0,677	Baik
4	Saya menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya	3,256	0,677	Baik
5	Saya merasa cukup dengan kesejahteraan yang diberikan saat ini	3,179	0,721	Baik
Kenyamanan Kerja		3,287	0,576	Baik

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Kenyamanan kerja responden secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,287 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada instansi yang menerapkan pengawasan

PPRG merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini.

4. Analisis Variabel Kinerja

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja pegawai dapat disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Mean	Standard Deviation	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) yang ada	3,513	0,506	Sangat Baik
2	Hasil pekerjaan saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi	3,487	0,556	Sangat Baik
3	Saya mengetahui target hasil yang ingin dicapai	3,410	0,637	Sangat Baik
4	Saya memahami cara untuk mencapai hasil yang diinginkan	3,539	0,505	Sangat Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3,513	0,556	Sangat Baik
6	Saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun terganggu waktu cuti dan hari libur	3,282	0,759	Baik
7	Saya memiliki kesadaran untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi	3,513	0,506	Sangat Baik
8	Saya menciptakan hasil kerja maksimal dengan	3,526	0,557	Sangat Baik

cara bekerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan

Kinerja	3,471	0,458	Sanagt Baik
----------------	--------------	--------------	--------------------

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,471 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada instansi yang menerapkan pengawasan PPRG memiliki performa kinerja yang sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pengawasan PPRG, disiplin kerja, dan kenyamanan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Sebelum dilakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas level dari signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika asymp.sig. (2-tailed) dibawah level dari signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pengolahan data yang

dilakukan, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Normalitas

	Kolmogorov Smirnov Z	P
Unstandardized Residual	0,128	0,106

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 9 diatas Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) diketahui bahwa nilai test statistic Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,128 dan nilai sig sebesar 0,106 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pendektesian ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai VIF<10 dan nilai tolerance > 0.10.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
-----------------	------------------	------------	-------------------

Pengawasan PPRG	0,681	1,469	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,642	1,557	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kenyamanan Kerja	0,842	1,188	Tidak Terjadi Multikolinearitas

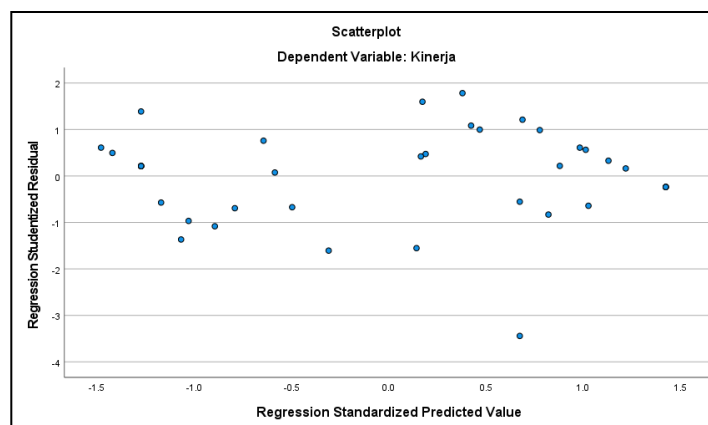
Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 10 di atas dalam pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebasnya karena semua nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 1. Scatterplot

Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Suatu model dikatakan bebas autokorelasi jika

dhitung (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2. Berdasarkan hasil uji Durbin Watson, diperoleh nilai dhitung sebesar 1,936. Berdasarkan teori yang disebutkan sebelumnya dimana jika nilai dhitung (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2 atau $-2 < 1,936 < 2$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama mengenai pengaruh pengawasan PPRG terhadap kinerja

pegawai dapat disajikan pada Tabel 5.11 sebagai berikut.

Tabel 11. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja Pegawai

	Koefisien	t	p
Pengawasan PPRG → Kinerja Pegawai	0,737	5,388	0,000

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Nilai koefisien regresi pengaruh pengawasan PPRG terhadap kinerja pegawai sebesar 0,737 dengan nilai t statistik sebesar 5,388 ($t > 1,96$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan PPRG secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi pada hipotesis kedua mengenai pengaruh pengawasan PPRG terhadap disiplin kerja dapat disajikan pada Tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 12. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Disiplin Kerja

	Koefisien	t	p
Pengawasan PPRG → Disiplin Kerja	0,593	4,065	0,000

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Nilai koefisien regresi pengaruh pengawasan PPRG terhadap disiplin kerja sebesar 0,593 dengan nilai t statistik sebesar 4,065 ($t > 1,96$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan PPRG secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kenyamanan Kerja

Hasil analisis regresi pada hipotesis ketiga mengenai pengaruh pengawasan PPRG terhadap kenyamanan kerja dapat disajikan pada Tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 13. Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kenyamanan Kerja

	Koefisien	t	p
Pengawasan PPRG → Kenyamanan Kerja	0,428	1,960	0,058

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Nilai koefisien regresi pengaruh pengawasan PPRG terhadap kinerja pegawai sebesar 0,737 dengan nilai t statistik sebesar 1,960 ($t < 2,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,058 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan PPRG tidak signifikan berpengaruh

terhadap kenyamanan kerja. Sehingga hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pada hipotesis keempat mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

dapat disajikan pada Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	Koefisien	t	p
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,847	8,518	0,000

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Nilai koefisien regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,847 dengan nilai t statistik sebesar 8,518 ($t > 2,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis keempat diterima.

5. Pengaruh Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pada hipotesis kelima mengenai pengaruh kenyamanan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disajikan pada Tabel 15 sebagai berikut.

Tabel 15. Pengaruh Kenyamanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	Koefisien	t	p
Kenyamanan Kerja → Kinerja Pegawai	0,445	4,113	0,000

Sumber: Output SPSS 27, diolah (2023)

Nilai koefisien regresi pengaruh kenyamanan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,445 dengan nilai t statistik sebesar 4,113 ($t > 2,16$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis kelima diterima.

kerja sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Pengaruh pengawasan PPRG secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja dianalisis lanjut dengan menggunakan Sobel Test dengan hasil sebagai berikut.

6. Kedisiplinan Memediasi Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja

Hipotesis keenam menguji pengaruh pengawasan PPRG secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin

Tabel 16. Sobel Test Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

	<i>t statistics</i>	<i>Sobel test statistic</i>	p
--	---------------------	-----------------------------	---

Pengawasan PPRG → Disiplin Kerja	4,065		
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	8,518	3,669	0,002

Sumber: Output Tes Sobel (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>), diolah (2023)

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai sorbel test statistic sebesar $3,669 >$ dari t-tabel (1.96) dengan nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Maka sesuai dengan hasil perhitungan manual bahwa disiplin kerja (Z1) dapat memediasi pengaruh pengawasan PPRG (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis keenam diterima.

7. Kenyamanan Kerja Memediasi Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja

Hipotesis keenam menguji pengaruh pengawasan PPRG secara tidak

langsung terhadap kinerja melalui kenyamanan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh pengawasan PPRG secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kenyamanan kerja dianalisis lanjut dengan menggunakan Sobel Test dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 17. Sobel Test Pengaruh Pengawasan PPRG terhadap Kinerja melalui Kenyamanan Kerja

	<i>t statistics</i>	<i>Sorbel test statistic</i>	<i>p</i>
Pengawasan PPRG → Kenyamanan Kerja	1,920		
Kenyamanan Kerja → Kinerja Pegawai	4,113	1,739	0,082

Sumber: Output Tes Sobel (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>), diolah (2023)

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai sorbel test statistic sebesar $1,739 <$ dari t-tabel (1.96) dengan nilai signifikansi 0,082 ($p < 0,05$). Maka sesuai dengan hasil perhitungan manual bahwa kenyamanan kerja (Z2) tidak signifikan untuk memediasi pengaruh pengawasan PPRG (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis ketujuh ditolak.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut. 1). Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. 2). Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. 3). Pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) tidak berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. 4). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5). Kenyamanan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 6). Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kinerja. 7). Kenyamanan tidak memediasi pengaruh pengawasan Perencanaan dan

Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) terhadap kinerja.

Pelaksanaan PPRG yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) perlu mendapatkan pengawasan sehingga diharapkan berjalan dengan efektif dan efisien guna mendukung kinerja pemerintah. Oleh karena itu perlu kiranya memperkuat peran Inspektorat selaku Stakeholder strategis dalam pengawasan PPRG

DAFTAR PUSTAKA

- Adamovic, M., & Molines, M. (2023). What if the supervisor has a different gender? The roles of value fit, identification, and beliefs in gender equality. *Scandinavian Journal of Management*, 39(1), 101259.
- Cavero-Rubio, J. A., Collazo-Mazón, A., & Amorós-Martínez, A. (2019). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance. *Women's Studies International Forum*, 76, 102273.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hidayah, S. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kusumah, R. G. T. (2019). Peningkatan kemampuan berfikir kritis mahasiswa tadaris IPA melalui pendekatan saintifik pada mata kuliah IPA terpadu. *IJIS Edu: Indonesian Journal of Integrated Science Education*, 1(1), 71–84.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mustikasari, D. A., Pardiman, P., & Hufron, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(10).

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Poluan, A. R., Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2021). *Keadilan Dalam Organisasi*. Unsrat Press.
- Pusadan, S. (2017). Implementasi kebijakan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender pada badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(2).
- Robin, S. P., & Judge, T. (2019). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). *Salemba Empat*.
- Supriani, Y. (2017). Pengaruh Kreativitas, Modal, Dan Kesetaraan Gender Terhadap Kinerja Pengusaha Wanita UKM Di Palembang. *MOTIVASI*, 2(2), 230–240.
- Syafi'i, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Visionida*, 9(2), 191–198.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Wahid, A., & Mukhlis, S. (2023). Implementasi Kebijakan Perencanaan Dan Penganggaran Yang Responsif Gender (Pprg) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 14(1), 12–21.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.