

# **PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI**

**(STUDI KASUS PADA BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK  
MABES POLRI)**

**1<sup>st</sup> Retno Rahayuningsih, 2<sup>nd</sup> Dr. Nursanita Nasution, 3<sup>rd</sup> Dr. Rimi Gusliana Mais**

Akuntansi  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
Jakarta, Indonesia

[eno.rahayuningsih@gmail.com](mailto:eno.rahayuningsih@gmail.com); [nursanita@stei.ac.id](mailto:nursanita@stei.ac.id); [rimi\\_gusliana@stei.ac.id](mailto:rimi_gusliana@stei.ac.id)

*Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh Budgetary Slack, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Human Capital, dan Governance terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri (Studi Kasus pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri).*

*Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas pendekatan kuantitatif, yang diukur dengan menggunakan metoda berbasis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25.00. Populasi dari penelitian ini adalah Lembaga Logistik Polri di seluruh Indonesia. Sampel ditentukan berdasarkan Purposive Sampling, sampel dari penelitian ini adalah Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 50 responden. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F.*

*Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Budgetary Slack berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, (2) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, (3) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, (4) Human Capital berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, (5) Governance tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri.*

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

---

***Kata Kunci : Budgetary slack, Komitmen organisasi, Kompensasi, Human Capital, Governance, dan kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri***

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Madjid (2019) POLRI sebagai institusi keempat paling dipercaya publik setelah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan Lembaga Kepresidenan. Sebanyak 46 persen responden menilai kinerja POLRI secara umum lebih baik dari tahun lalu. Selain itu, 32,7 persen menilai kinerja POLRI sama baik. Namun, sebanyak 10,5 persen responden masih menilai POLRI tetap buruk dan 10,3 persen semakin buruk.

Tri (2020) Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengapresiasi kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang telah enam kali berturut-turut mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Hal tersebut dilihat dari hasil audit kinerja yang memuaskan dan membuat Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menilai Polri mempunyai upaya reformasi yang luar biasa. Suatu hal yang luar biasa, pimpinan POLRI sudah tahu bahwa zaman berubah, kita harus berubah dan kemudian mewujudkannya dalam tingkah laku dan sikap yang menghasilkan suatu capaian yang tetap terjaga dan dijaga secara independen selama enam tahun, jajaran birokrasi yang melayani publik dengan sifat profesional, akuntabel, dan kompetensi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti dan akademisi sebelumnya mengenai *budgetary slack*, komitmen organisasi, kompensasi, *human capital*, *governance*, dan kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Yilmaz et al. (2015) menyimpulkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan organisasi publik disebabkan oleh persepsi politik organisasi. Sumampouw (2018) menyimpulkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh positif apabila nilai *human capital* rendah, dimana *human capital* merupakan tolak ukur kinerja keuangan pada suatu organisasi. Suriani et al. (2018) menunjukkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi disebabkan adanya keterbukaan informasi yang berkaitan dengan penganggaran daerah di provinsi Sulawesi selatan. Carreras et al. (2015) menyimpulkan hal yang berbeda dengan para peneliti sebelumnya bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif apabila nilai insentif yang tercatat pada laporan laba rugi dalam jumlah yang tinggi, dimana nilai insentif yang tinggi juga mendorong kinerja keuangan yang tinggi pula.

Azmi et al. (2015) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 26.1%. Widari et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dimana kualitas laporan keuangan yang transparan dan akuntabel menggambarkan kinerja keuangan yang tinggi. Tarus (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan rumah sakit. Ini menyiratkan bahwa pemberdayaan yang dirasakan karyawan oleh rumah sakit cenderung berdampak positif pada komitmen mereka terhadap rumah sakit. Ini menyiratkan bahwa pemberdayaan yang dirasakan karyawan oleh rumah sakit cenderung berdampak positif pada komitmen mereka terhadap rumah sakit. Sun et al. (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimoderasi dengan *human capital*. Nugraha et al. (2015) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti-peneliti sebelumnya bahwa kompetensi pegawai (*human capital*) dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 25.9% dan sisanya

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

---

sebesar 74.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Angka ini menunjukkan kecilnya kontribusi dua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikatnya.

## **2.2.Landasan Theory**

Teori yang mendasari konsep senjangan anggaran (*budgetary slack*) adalah teori keagenan, teori ini dikemukakan pertama kali oleh Jensen dan Meckling (1976). Basyir (2016) *budgetary slack* adalah proses penganggaran yang ditemukan adanya distorsi secara sengaja dengan menurunkan pendapatan yang dianggarkan dan meningkatkan biaya yang dianggarkan sehingga target anggaran dapat dengan mudah dicapai. *Budgetary slack* ini dapat terjadi oleh beberapa alasan. Tiga alasan pokok eksekutif melakukan senjangan anggaran, yaitu (1) *budgetary slack* akan membuat kinerja seolah terlihat lebih baik di mata atasan jika mereka dapat mencapai target anggaran, (2) *budgetary slack* sering digunakan untuk mengatasi ketidakpastian memprediksi masa yang akan datang, (3) pengalokasian sumber daya akan dilakukan berdasarkan proyeksi anggaran biaya, sehingga senjangan membuat fleksibel. Indikasi adanya *budgetary slack* baru dapat dinilai pada saat anggaran direalisasikan. *Slack* terjadi apabila realisasi pendapatannya cenderung melebihi target yang ditetapkan dari anggaran dan realisasi belanja cenderung dibawah target yang telah ditetapkan dari anggaran



**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

3.2 Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas yaitu untuk bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh *budgetary slack*, kompensasi, komitmen organisasi, *human capital*, dan *governance* terhadap kinerja POLRI. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk questioner dari 50 responden yang merupakan staf Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri tentang pengaruh *budgetary slack* terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, pengaruh kompensasi terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, pengaruh *human capital* terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, dan pengaruh *governance* terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri dalam bentuk angka-

angka yang sifatnya kuantitatif.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu Kepala Biro Fasilitas dan Konstruksi, 3 Kepala Bagian, 1 Analis Kebijakan Madya, 6 Kepala Sub Bagian, 1 Kepala Urusan Tata Usaha, 3 Kepala Urusan Administrasi, 8 Perwira Urusan, 8 Perwira Administrasi Sub Bagian, 6 Perwira Urusan Bagian, dan 8 Bintara umum pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Adapun data yang diperoleh adalah kuesioner tentang pengaruh *budgetary slack*, komitmen organisasi, kompensasi, *human capital*, dan *governance* terhadap kinerja keuangan POLRI dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya

**Tabel Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator	No. Butir
1	<i>Budgetary Slack</i> (X1)		
	Bias nilai persentase kemajuan fisik proyek konstruksi pada akhir tahun anggaran.  (Peraturan Direktur Perbendaharaan Nomor: PER-13/PB/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara pada Akhir Tahun Anggaran 2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan Menteri Keuangan tentang tata cara pembuatan pertanggungjawaban keuangan pada akhir tahun anggaran.</li> <li>2. Peraturan Menteri Keuangan tentang batas akhir penarikan anggaran pada akhir tahun anggaran.</li> <li>3. Kebijakan Pejabat Pembuat Komitmen terhadap pelaporan nilai persentase kemajuan fisik proyek konstruksi pada akhir tahun anggaran.</li> <li>3. Kebijakan Pejabat Pembuat Komitmen untuk penyelesaian proyek konstruksi sampai dengan batas akhir kontrak pada akhir tahun anggaran.</li> <li>4. Kebijakan Pejabat Pembuat Komitmen untuk pembuatan Jaminan penyelesaian pekerjaan sampai dengan batas akhir kontrak pada akhir tahun anggaran.</li> </ol>	1-5
2	Komitmen Organisasi (X2)		
	Loyalitas  (Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian prestasi kerja PNS).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pakta integritas.</li> <li>2. Pengucapan Sumpah Catur Prasetya oleh anggota POLRI tiap hari.</li> <li>3. Pengucapan Sumpah Panca Prasetya Korpri oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) tiap hari.</li> <li>4. Promosi Jabatan</li> <li>5. Adanya penilaian kinerja tiap tahun</li> </ol>	6-10
	Pertelaan Tugas  (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertelaan tugas</li> <li>2. Analisis Beban Kerja pada Setiap Sub Bagian pada Biro</li> <li>3. Aplikasi Sistem Informasi yang memuat analisis beban kerja</li> <li>4. Pengawasan dan pemeriksaan dari Itwasum POLRI terhadap Analisis Beban Kerja dari Sub Bagian dalam Biro.</li> <li>5. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Biro</li> </ol>	11-15
3	Kompensasi (X3)		
	Kompensasi finansial  (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: Perpres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian tunjangan kinerja</li> <li>2. Pemberian insentif (uang lembur)</li> <li>3. Pemberian honor Kelompok</li> </ol>	16-20

**PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI**

	No.103/2018 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan POLRI)	<p>4. Pemberian uang makan/lauk pauk</p> <p>5. Pemberian Tunjangan Hari Raya</p>	
	Kompensasi non finansial	<p>1. Pemberian penghargaan (kenaikan pangkat dan golongan).</p> <p>2. Pemberian tempat tinggal</p> <p>3. Pemberian kesempatan untuk mendapatkan beasiswa pendidikan umum</p> <p>4. Pemberian kesempatan untuk mendapatkan pendidikan kedinasan</p> <p>5. Pemberian pelayanan kesehatan</p>	21-25
4	<i>Human Capital (X4)</i>		
	<p>Pendidikan Kejuruan dan pelatihan</p> <p>(Rencana Kegiatan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri, 2019)</p>	<p>1. Pelatihan peralatan sistem informasi dan komunikasi monitoring center pada tingkat Kepolisian Daerah (POLDA).</p> <p>2. Pelatihan administrasi keuangan</p> <p>3. Pelatihan pengoperasian peralatan teknologi berskala tinggi</p> <p>4. Pelatihan perencanaan anggaran</p> <p>5. Pelatihan manajemen logistik dan penatausahaan Barang Milik Negara</p>	26-30
5	<i>Governance (X5)</i>		
	(International Federation of Accountants (IFAC) tentang International Framework: Good Governance in the Public Sector, 2014)	<p>1. Penerapan prinsip akuntabilitas pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>2. Penerapan prinsip transparansi pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>3. Penerapan prinsip Fairness pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>4. Penerapan prinsip independensi pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>5. Penerapan prinsip responsibility pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>6. Penerapan prinsip efektif dan efisien pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p> <p>7. Penerapan prinsip intervensi Pejabat Pembuat Komitmen pada Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</p>	31-37
6	Kinerja Keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri		

	<p>Kinerja keuangan Bagian Pengadaan</p>	<p>1. Menyusun standarisasi Fasilitas dan Konstruksi                  Mengendalikan, mengawasi dan pembinaan Pengembangan Fasilitas Konstruksi serta pengadaan Barang/Jasa                  Mengendalikan, mengawasi dan pembinaan Pengembangan Fasilitas Konstruksi serta pengadaan Barang/Jasa                  Melaksanakan pengawasan dan pengendalian serta membuat analisis evaluasi proyek hasil pelelangan.                  Memeriksa dan meneliti serta menguji materiil faskon yang diadakan.                  Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait.                  Melaksanakan analisis dan evaluasi terhadap mutu barang.                  Menyusun dokumen pemilihan penyedia barang.                  Menyelenggarakan pelaksanaan penyedia barang.                  Penganalisaan dan pengevaluasian kondisi bangunan Polri.                  Mengendalikan dan membina fungsi pengawasan.                  Pelaksanaan supervisi terhadap satker Mabes Polri dan Kewilayahan.                  Menyusun rencana pengawasan dan pengendalian bangunan satker Mabes Polri dan Kewilayahan.                  Menyajikan data hasil pengawasan dan pengendalian.                  Melaksanakan supervisi pengawasan dan pengendalian bangunan Polri baik tingkat Mabes maupun Kewilayahan.</p>	<p>38-62</p>
	<p>Kinerja keuangan Bagian Pengawasan Pembangunan</p>	<p>Melaksanakan analisis dan evaluasi terhadap bangunan Polri baik tingkat Mabes maupun kewilayahan.                  Membuat laporan kondisi bangunan Polri.                  Memberikan asistensi terhadap satker Mabes Polri dan kewilayahan.                  19. terlaksananya data inventarisasi berupa tanah dan bangunan diseluruh satker Mabes maupun kewilayahan secara kongkrit, jelas dan lengkap.                  20. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data Faskon tingkat Mabes dan Kewilayahan.                  21. Melaksanakan inventarisasi terhadap aset Polri baik tanah dan atau bangunan yang belum bersertifikat.                  22. Membantu satker tingkat Mabes Polri dan Kewilayahan dalam mengurus sertifikat tanah dan bangunan.                  23. Menyusun katalogisasi Faskon baik tingkat Mabes dan Kewilayahan.                  24. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap Faskon baik Satker Mabes maupun Kewilayahan.                  25. Menerima dan menghimpun usulan penghapusan tanah dan bangunan serta memproses administrasinya.                  26. Meneliti administrasi dan menilai usulan penghapusan dan bangunan dari satker mabes dan kewilayahan.                  27. Melaksanakan proses administrasi usulan penghapusan tanah dan bangunan.</p>	

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

	Kinerja keuangan Bagian Inventarisasi		
--	---------------------------------------	--	--



**3.2. Analisis Data**

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan uji validitas adalah uji kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika data penelitian berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan



teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik.

Penelitian ini untuk menguji normal tidaknya sampel dihitung dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05.

**b. Uji Prasyarat Regresi**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel, maka analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebelum data tersebut dianalisis dengan regresi linier ganda, harus diuji linieritas terlebih dahulu. Selain itu, data juga harus terbebas dari asumsi klasik meliputi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.5. Analisa Penelitian**

Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan kepada 50 responden, dan dari jumlah tersebut total reponden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 50 responden. Kuesioner dari 2 responden tidak dapat diolah, Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang berasal dari responden dan dapat diolah sebanyak 48 dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 48 kuesioner.

**Tabel 4.2.1.  
Tabel Bias Anggaran**



Variabel/Dimensi	Indikator	NILAI			
		SS	S	TS	STS
<i>Budgetary Slack</i>					
Bias Anggaran	Pembuatan pertanggungjawaban keuangan akhir tahun anggaran	27,1%	72.9%		
	Batas akhir penarikan anggaran pada akhir tahun anggaran	24,5%	75.5%		
	Kebijakan pelaporan persentase kemajuan fisik proyek konstruksi pada akhir tahun anggaran	26,5%	69.4%		
	Kebijakan penyelesaian proyek konstruksi sampai dengan batas akhir tahun anggaran	24,5%	75.5%		
	Kebijakan pembuatan jaminan penyelesaian pekerjaan sampai dengan batas akhir kontrak	26,5%	71.4%	2%	

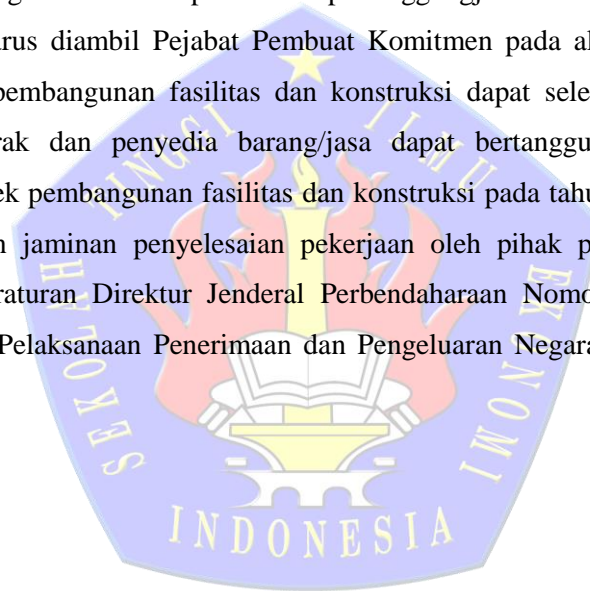
Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan jawaban kuesioner dari responden mengenai bias anggaran yang terjadi dalam Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri dapat disimpulkan bahwa indikator pembuatan pertanggungjawaban keuangan akhir tahun anggaran diperoleh nilai sangat setuju sebesar 27,1% responden dan nilai setuju sebesar 72,9% responden, dan nilai setuju merupakan nilai tertinggi sebesar 72,9% responden. Indikator Batas akhir penarikan anggaran pada akhir tahun anggaran diperoleh nilai sangat setuju sebesar 24,5% responden dan nilai setuju sebesar 75,5% responden. Indikator Kebijakan pelaporan persentase kemajuan fisik proyek konstruksi pada akhir tahun anggaran

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

---

diperoleh nilai sangat setuju sebesar 26,5% responden dan nilai setuju sebesar 69,4% responden, dan nilai setuju merupakan nilai tertinggi sebesar 69,4% responden. Indikator Kebijakan penyelesaian proyek konstruksi sampai dengan batas akhir tahun anggaran diperoleh nilai sangat setuju sebesar 24,5% responden dan nilai setuju sebesar 75,5% responden, dan nilai setuju merupakan nilai tertinggi sebesar 75,5% responden. Indikator Kebijakan pembuatan jaminan penyelesaian pekerjaan diperoleh nilai sangat setuju sebesar 26,5% responden dan nilai setuju sebesar 71,4% responden, nilai tidak setuju sebesar 2% responden, dan nilai setuju merupakan nilai tertinggi sebesar 71,4% responden maka dapat disimpulkan bahwa Kesenjangan Anggaran (*Budgetary Slack*) yang mungkin terjadi dalam tahun anggaran tersebut dapat diantisipasi dengan mengikuti langkah-langkah akhir tahun yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara dalam hal pembuatan pertanggungjawaban keuangan, kebijakan-kebijakan yang harus diambil Pejabat Pembuat Komitmen pada akhir tahun anggaran sehingga proyek pembangunan fasilitas dan konstruksi dapat selesai walaupun sudah habis masa kontrak dan penyedia barang/jasa dapat bertanggung jawab terhadap penyelesaian proyek pembangunan fasilitas dan konstruksi pada tahun anggaran tersebut dengan pembuatan jaminan penyelesaian pekerjaan oleh pihak penyedia barang/jasa sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor: PER-13/PB/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara pada Akhir Tahun Anggaran 2019.



## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh dari *Budgetary Slack*, Komitmen Organisasi, Kompensasi, *Human Capital* dan *Governance* terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Sampel dalam penelitian ini adalah Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Budgetary slack* berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan

Konstruksi Logistik Mabes Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta, hal ini mengindikasikan bahwa besar ataupun kecil nilai *Budgetary Slack*, dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja keuangan Polri. Hal ini terjadi disebabkan adanya Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor: PER-13/PB/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara pada Akhir Tahun Anggaran 2019 yang mengatur tentang kebijakan pembuatan jaminan penyelesaian pekerjaan oleh pihak penyedia barang/jasa pada akhir tahun anggaran.

2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta, hal ini mengindikasikan bahwa besar ataupun kecil nilai komitmen organisasi, tidak dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Hal ini terjadi disebabkan kurangnya perhatian Kepala Biro Fasilitas dan Konstruksi (Faskon) Logistik Mabes Polri dalam pemberian promosi jabatan ataupun pemberian reward dalam bentuk kenaikan pangkat lebih tinggi satu tingkat.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa besar ataupun kecil kompensasi yang diterima, tidak dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Hal ini disebabkan adanya ketimpangan jumlah tunjangan kinerja dengan besarnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab moral terhadap pekerjaan antara pejabat eselon IV dan III.
4. *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta, hal ini mengindikasikan bahwa besar ataupun kecil nilai *Human Capital*, dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Hal ini disebabkan oleh masih sedikitnya perhatian Kepala Biro Fasilitas dan Konstruksi (Faskon) Logistik Mabes Polri dalam pemberian beasiswa pendidikan umum dan pendidikan keinasan yang memiliki kompetensi tinggi.
5. *Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta, hal ini mengindikasikan bahwa besar ataupun kecil nilai *governance*, tidak dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Hal ini disebabkan oleh masih adanya intervensi Pejabat Pembuat Komitmen dalam pembuatan Laporan Realisasi Anggaran pada akhir tahun anggaran.

## **5.2. Saran**

Mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Meniadakan intervensi Pejabat Pembuat Komitmen dalam pembuatan Laporan realisasi anggaran Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri pada akhir tahun anggaran.
2. Adanya Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Pedoman Pelaksanaan

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

---

Penerimaan dan Pengeluaran Negara yang baru pada Akhir Tahun Anggaran 2020 ini.

3. Adanya pemberian beasiswa pendidikan umum dan pendidikan kedinasan bagi anggota Polri dan PNS Polri pada Biro Fasilitas dan Konstruksi (Faskon) Logistik Mabes Polri yang memiliki kompetensi tinggi.
4. Adanya kenaikan tunjangan kinerja bagi pejabat eselon IV yang memegang pekerjaan padat karya ataupun pekerjaan pejabat eselon III.

**5.3. Keterbatasan Penelitian dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya**

1. Para Kepala Bagian mengamanahkan kepada para Kepala Urusan Administrasi masing-masing bagian dalam memberikan respon jawaban kuesioner.
2. Penelitian tidak dilakukan di seluruh Biro pada Logistik Mabes Polri di Jakarta, hanya dilakukan di Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri di Jakarta yang dianggap bisa mewakili fungsi organisasi dalam bidang pekerjaan pembangunan Fasilitas dan Konstruksi seluruh jajaran Mabes Polri dan Kepolisian Daerah (Polda).



## DAFTAR REFERENSI

- Ali, Muhammad., Egbetokun, Abiodun., and Memon, Manzoor Hussain. 2018. Human Capital, Social Capabilities and Economic Growth in Jena, Germany. *Economies*, 6 (2), 1-18.
- Anggayana, Novan I Putu., dan Wirajaya, Ary I Gde. 2019. Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan lembaga perkreditan desa kota Denpasar. *e-Jurnal Akuntansi*, 298 (1), 325-341.
- Aninkan. 2015. The Impact of Reward Management and Job Enrichment On Job Satisfaction among Employees In The Ogun State Polytechnics, Nigeria. *International Journal of Business and Management Invention*, 3 (3), 19 – 26.
- Anthonia, Onuorah., Okeke., and Ikechukwu Ibekwe Anthony. 2019. Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9 (2). 384-398.
- Arthaswadaya, Agum. 2015. *Pengaruh asimetri informasi terhadap Budgetary Slack dengan self esteem sebagai variabel pemoderasi: studi eksperimen dalam konteks penganggaran partisipatif*, Skripsi Program Studi Pendidikan Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aryadini, RS 2016, *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Grhayasa Nusacitra Estima*, Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.
- Athumani, Issa Haruna., and Changuvu, Johnson Godfrey. 2018. Factors influencing tendering process in public sector: A case of medical store department (MSD), Dar Es Salaam Zone in Tanzania. *European Journal of Logistics, Purchasing and Supply Chain Management*, 6 (1), 26-40.
- Azmi, Gunawan., Darwanis., dan Syukriy Abdullah. 2015. Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan daerah di lingkungan pemerintah Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3 (4), 10-22.
- Baerdemaeker, De Jolien., and Bruggeman, Werner. 2015. The impact of participation in strategic planning on managers' creation of budgetary slack: The mediating role of autonomous motivation and affective organisational commitment at West-Europe, *Management Accounting Research*, 29, 1-12.
- Basyir, Akhmad Azmi. 2016. Pengaruh partisipasi anggaran, informasi asimetri, dan kapasitas individu terhadap Budgetary Slack pada SKPD Pemerintah Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13 (2), 82-102.

**PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI,  
KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK  
MABES POLRI**

---

- Berber, Nemanja., Slavic, Agnes. 2016. Human Resources Outsourcing in European Compensation Management in The Light of Cranet Research. *Acta Polytechnica Hungaria*, 13 (3), 207-223.
- Berber, Nemanja., Slavic, Agnes. 2017. Management Compensation System in Central and Eastern Europe. *A Comparative System The International Journal of Human Resources Management*, 28 (12), 1661-1689.
- Carreras, Maria Gillibert., Gago, Susanna., and Gil, David Naranjo. 2015. *The Relationship between trust and Budgetary Slack: an Empirical Study*. Thesis Master of Accounting Spain University.
- Conrad, Harald. 2015. Change and Continuity in Japanese Compensation practices the case of occupational pensions since the early 2000s. *International Journal Economic*, 3051-3067.
- Danquah, Emilia. 2015. The effect of emotional intelligence on the financial performance of commercial banks in Ghana: The mediation role of relationship marketing, service quality, customer satisfaction in United Kingdom. *British Journal of Marketing Studies*, 3 (2), 8-25.
- Dewi, Maya Puspita., dan Santoso Tulus. 2016. Urgensi etika dalam tata kelola pemerintahan. *Journal of Public Sector Innovations*, 1 (2), 83-96.
- Ekwe. 2016. Intellectual capitals and financial performance indices of deposit money banks in Nigeria: A Comparative Assesment. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 2 (2), 50-62.
- Etebu. 2016. Financial compensation and employee performance of Bayelsa State Civil Service. *Journal of Resources Development and Management An International Peer-reviewed Journal*, 22, 1-7.
- Fatimah, Mardani., Ronny Malavia., dan Wahono Budi. 2015. Pengaruh Good Corporate Governance terhadap nilai perusahaan dengan kinerja keuangan sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017). *e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 1-19.
- Onyekwelu, Uche Lucy Fidelia., and Ugwuanyi, Uche Boniface. 2015. Impact of Human Capital Accounting on Corporate Financial Performance-A Study of Selected Banks in Nigeria. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 3 (5), 90-107.
- Fithriana, Nooraa., Adi, dan Agung Nugroho. 2017. Dominant effect between performance improvement. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15 (4), 670-676.



- Gaol, L Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital*. Grasindo Jakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8)*. Yogyakarta: MediaCom.
- Hutapea, Febrina Lastiar, dan Aristanti Widyaningsih. 2017. Pengaruh Good Government Governance Dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Provinsi Di Indonesia). *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 9 (1), 173-186.
- Idenyi, Odo Stephen., Onyeisi, Samuel Ogbonna., and Onyekachi, Eze 2016. Analysis of the relationship between human capital development and economic growth in Nigeria. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 4 (3) 56-71.
- Islam, Rabiul., Ghani, Ahmad Bashawir Abdul., Kusuma, Bobby., and Theseira, Belinda Barbara. 2016. Education and Human Capital Effect on Malaysian Economic Growth. *International Journal of Economics and Financial*, 6 (4) 1722-1728.
- Khasanah, Iswatin. 2015. *Pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Pada 50 Perusahaan Best Of The Best versi majalah Forbes Indonesia Tahun 2013)*. Tesis Magister Akuntansi Universitas Negeri Surabaya.
- Kurniawan, Heri. 2016. *Pengaruh Intellectual Capital, Islamic Corporate Governance, Islamic Social Responsibility, Islamic Ethical Identity dan Zakat terhadap kinerja keuangan Bank Syariah*. Tesis Magister Akuntansi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta.
- Lestiawan, Yuniar Handi., dan Jatmiko, Bambang. 2016. Key success factor good Government Governance serta pengaruhnya terhadap kinerja pemerintah (Survey pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul). *Media Akuntansi Universitas Muhammdiyah Semarang*, 5 (1), 32-49.
- Madjid, Abdul. 2019. Kinerja POLRI dimata kita. Diunduh tanggal 3 Juni 2020, <http://kompasiana.com>.
- Marimuthu, Maran., Aroklasamy, Lawrence., Isamil, Maimunah. 2015. Human Capital Development and its impact confirm performace: Evidence from development economics. *The journal of international social research*, 2 (8), 13-34.
- Martinus, Erik. 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (1), 1-15.
- Nasution, Leni Masnindar. 2017. Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14 (1), 49-55.
- Nugraha., Triantoro, Arvian., dan Famela, Kurnia Ika. 2015. Pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja*, 17 (2), 1-11.
- Nurhayati, Siti. 2017. Analisa pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja pasar dan kinerja keuangan pada perusahaan *LQ45* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2010-2013. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 9 (1), 133-172.

***PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI***

---

- Otuedon, McLeish Ukomatimi. 2016. The swiss binding vote on executive compensation (Says on Says): Its pros and cons at Switzerland. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 4 (11), 13-34.
- Pasban, Mohammad., dan Nojedeh, Sadegheh Hosseinzadeh. 2016. A Review of the Role of Human Capital in the Organization at Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 249 – 253.
- Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor: PER-13/PB/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Penerimaan dan Pengeluaran Negara pada Akhir Tahun Anggaran 2019. Diunduh tanggal 3 Mei 2020, <http://www.djpb.kemenkeu.go.id>.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diunduh tanggal 3 Mei 2020, <http://www.portal.divkum.polri.go.id>.
- [Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian prestasi kerja PNS. Diunduh pada tanggal 3 Mei 2020, http://www.bkn.go.id.](#)
- [Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: Perpres No.103/2018 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan POLRI. Diunduh pada tanggal 3 Mei 2020, http://www.peraturan.bpk.go.id.](#)
- Pratama, Stefanus Andi., Hakam, Moehammad Soe'oad., Nurtjahjono, Gunawan Eko. 2015. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Sraya Persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25 (1), 1-8.
- Pratiwi, Rizna Tia. 2017. Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Governance terhadap kinerja keuangan perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Bandar Lampung*, 8 (1), 85-97.
- Puspasari, Dian. 2015. *Pengaruh kompensasi eksekutif dan efisiensi operasional terhadap kinerja keuangan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Tesis program pascasarjana jurusan akuntansi. Universitas Pancasila.
- Rachmaniza, Shafira. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6 (1), 11-16.
- Rahayu, Sri. 2015. *Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Good Corporate Governance sebagai variabel pemoderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta)*. Skripsi Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro. 1-116.
- Rahayuni, Nastiti. 2018. Pengaruh mekanisme corporate governance terhadap pengungkapan modal intelektual. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2 (1), 67-81.

- Rajak, Adnan., Thahrim, Muhammad., dan Maeda, Pinoa. 2018. Pengaruh human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 5 (2), 1-20.
- Rayyani, Wa Ode., Jumiati., dan Sunarti. 2017. Menguak implementasi prinsip good government governance dalam pengelolaan dana desa: sebuah upaya pencegahan fraud. *e-Journal.stie nobel-indonesia*, 342-354.
- Rene, Ryan., dan Sari, Wahyuni. 2018. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Sriwijaya*, 16 (1), 53-63.
- Rozzaid, Yusron., Herlambang, Toni., dan Devi, Anggun Meyrista. 2015. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1 (2), 201-220.
- Saifulloh. 2018. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Validitas Product Moment Diunduh tanggal 5 September 2020, <http://googlescholar.com>
- Sampouw, Erlyn Chrishella. 2018. Experimental study: The influence of pay scheme and personal value to budgetary slack. *Journal of Applied Management*, 16 (4), 613-621.
- Siddiqi, Umer Iqbal. 2016. Impact of Compensation Discrimination on Employees Performance in Engro Food Limited, Alhamd Food Limited and Leader industry Sahiwal of Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 5 (2), 548-560.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Iwan dan Prameswari, Dea. 2017. Human capital approach to increasing productivity of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur*, 2 (1), 93-104.
- Sun, Li-Yun., and Pan Wen. 2015. Differentiation strategy, high-performance human resource practices, and firm performance: moderation by employee commitment in Beijing. *International Journal Economic*, 3068-3079.
- Suriani, Seri., Alam, Sayamsu., Nursyamsi, Idayanti., dan Nohong, Mursalim. 2018. Moderasi of Asimetri Informasi Self Esteem Pada Hubungan Budgetary Slack terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset XXVI Unibos Makassar*, 4 (3), 1-13.

**PENGARUH BUDGETARY SLACK, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, HUMAN CAPITAL DAN GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO FASILITAS DAN KONSTRUKSI LOGISTIK MABES POLRI**

---

- Tarus, Benjamin kipchumba. 2016. Compensation strategies and employee commitment in Kenya Quantitative analysis on public sector. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*. 4 (1), 27-33.
- Tenggara, Ratno Bayu., Hulmansyah., dan Huda Nurul. 2016. Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta. *Jurnal of Economics and Business Aseanomics*, 1 (1), 108-124.
- Tri, Rahma. 2020. POLRI enam kali berturut-turut diganjar WTP. Diunduh tanggal 3 Juni 2020, <http://tempo.com>.
- Tumwine, Sulait., Nasiima Sentrine., and Kamukama, Nixo. 2015. Human Capital Elements and their Influence on Performance: Evvidence from Uganda's Manufacturing Firms. *Global Journal of Management and Business Research: D Accounting and Auditing*, 14 (2).
- Tullah, Dewi Sarifah., Erma, Apriyanti., dan Nanang, Wijaya. 2018. Pengaruh penerapan good government governance (GGG) dan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap kualitas pelaporan keuangan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Provinsi Di Jawa Barat dan Banten). *Balance Vocation Accounting Journal*, 2 (1), 1-11.
- Umobong, A Asian., and Ibanichuka, A.L. Emmanuel. 2016. Accounting manipulations and firms financial performance: evidence from Nigeria. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 4 (10), 30-47.
- Wardani, Fransisca Pangesti. 2017. *Pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011*. Skripsi Strata Satu Program Studi Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Widiyanto. 2013. *Statistika Terapan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wijaya, Wayan Anggara., dan Wiksuana, I Gusti Bagus. 2018. Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja keuangan pada subsektor industri hotel, restoran dan pariwisata. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 (2). 701-729.
- Yilmaz, Emine., Ozer, Gokhan., and Gunluk, Mehmet. 2015. The effects of environmental uncertainty and budgetary control effectiveness on propensity to create budgetary slack in public sector at Istanbul Turkey. *Business and Economics Research Journal*, 2 (4), 1-18.

