**Analisis Pengaruh Penerapan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Pegawai**

**pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar**

Oleh:

**Micky Adam \*)**

***Abstract***

*This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This is thought to be caused by not being implemented yet Dimensions of Aplication of Regional Budget at Regional Development Planning Bodies in Banjar. Approach in this research about Aplication of Regional Budget and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Aplication of Regional Budget (as independent variable) used X symbol to Employee Performace (as dependent variable) used Y symbol. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value influence Dimensions of Aplication of Regional Budget variable to Employee Performace Factors at Regional Development Planning Bodies in Banjar, either through simultan and also by parsial. Aplication of Regional Budget influential in positive and significance to Employee Performace at Regional Development Planning Bodies in Banjar. That accross the board Aplication of Regional Budget has been executed and implemented as according to Employee Performace factors.*

***Keywords:*** *public administration, aplication of regional budget, employee performance.*

## Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) menyelenggarakan pemerintahan Negara dan Pebangunan Nasional untuk mencapai masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam rangka tujuan bernegara ini, penyelenggara negara melaksanakan fungsi pemerintahan dalam berbagai bidang, sehingga berkonsekuensi pada timbulnya hak dan kewajiban negara, termasuk berkaitan dengan keuangan negara. Secara lebih khusus di Indonesia, pengertian keuangan negara tercantum pada Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.

Pemahaman tentang keuangan negara, dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003, khususnya pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa yang dimaksud keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut. Dengan demikian uang sangat penting dalam melaksanakan berbagai pembangunan, termasuk pembangunan daerah. Dalam pembiayaan pembangunan daerah ditetapkan melalui anggaran dan pendapatan daerah.

Anggaran dan pendapatan serta belanja daerah adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Darah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Adapun anggaran daerah dimaksud merupakan dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun bersangkutan. Anggaran belanja daerah dimaksud yang digunakan untuk keperluan penyelenggaraan tugas pemerintah di daerah.

Berkaitan dengan anggaran, khususnya anggaran pemerintah Sabeni dan Ghozali (2001: 39) menyatakan bahwa: “Anggaran pemerintah merupakan pedoman bagi tindakan yang akan dilaksanakan dan di dalam anggaran disajikan rencana-rencana penerimaan dan pengeluaran dalam satuan rupiah yang disusun menurut klasifikasinya secara sistematis. Jumlah penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan dapat dicapai dalam tahun anggaran tertentu yang pada hakekatnya menggambarkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh aparat pemerintah bersama-sama rakyat”.

Intinya anggaran pemerintah itu disusun dalam rangka merencanakan dan mengatur berapa rupiah anggaran yang akan dikeluarkan dalam satu periode anggaran, termasuk penyusunan anggaran daerah. Tujuan dirumuskannya anggaran sebagai alat ukur dalam menentukan Kinerja Pegawai dan menyediakan informasi yang mendasari perlu tidaknya tindakan koreksi bagi peningkatan Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000: 67) yang menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari penjelasan tersebut tampak bahwa kinerja pegawai dimaksud berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu kerja yang dihasilkan sesuai target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran secara optimal, termasuk pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 30 Tahun 2016, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dalam perencaan pembangunan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya Kinerja Pegawai yang dilakukan aparat, sehingga tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Penelitian awal yang yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja Pegawai Rendah. Contohnya: pada Bidang Statistik dan Evaluasi, dalam pembuatan laporan pelaksanaan tugas penyusunan dan pelayanan statistik serta evaluasi mengalami keterlambatan penyelesaian pada waktu yang telah ditentukan, berdasarkan ketentuan yang seharusnya dikerjakan 5 kali dalam satu tahun, pada kenyataanya dikerjakan 2 kali dalam satu tahun, hal ini menyebabkan terlambatnya laporan statistik dan evaluasi yang diperlukan untuk penyusunan program oleh Bidang lain.
2. Keandalan Kerja Pegawai Rendah*.* Contohnya: pada Sekretariat Badan, dalam pengaturan, penyusunan dan penyimpanan dokumentasi surat-surat, naskah dinas dan data pegawai mengalami kesulitan dalam pengarsipannya, sehingga pada saat dibutuhkan untuk mencari data-data tersebut sulit dilakukan dalam waktu 1 hari, kenyataannya data baru didapatkan selama 3 sampai 5 hari kemudian, sehingga mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan tugas Badan.

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Penerapan Anggaran Daerah secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Penerapan Anggaran Daerah secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.
2. Berapa besar pengaruh Penerapan Anggaran Daerah secara parsial yang ditentukan Dimensi-dimensi Penerapan Anggaran Daerah yang meliputi: Bertumpu pada kepentingan publik, Anggaran dikelola dengan tepat, Transparansi dan akuntabilitas, Pendekatan kinerja, Menumbuhkan profesionalisme kerja serta Adanya keleluasaan bagi pelaksana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Penerapan Anggaran Daerah secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.
2. Menganalisis besarnya pengaruh Penerapan Anggaran Daerah secara parsial yang ditentukan Dimensi-dimensi Penerapan Anggaran Daerah yang meliputi: Bertumpu pada kepentingan publik, Anggaran dikelola dengan tepat, Transparansi dan akuntabilitas, Pendekatan kinerja, Menumbuhkan profesionalisme kerja serta Adanya keleluasaan bagi pelaksana terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

## Kerangka Berpikir

Penerapan anggaran daerah dilakukan secara menyeluruh di semua unit pengguna anggaran baik itu dinas maupun instansi terkait lain. Sebab, pemerintah daerah tidak mungkin menerapkan anggaran daerah hanya pada sejumah dinas/instansi tertentu saja. Anggaran daerah sebaiknya diterapkan pada sejumlah unit pengguna anggaran daerah. Mardiasmo (2009: 61) mengemukakan bahwa: “Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial”. Pendapat ini mengandung arti bahwa anggaran merupakan perkiraan mengenai tujuan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh suatu organisasi dan dinyatakan dalam bentuk finansial.

Selanjutnya Mardiasmo (2009: 107) selanjutnya mengemukakan bahwa dimensi-dimensi dari paradigm anggaran daerah yang diperlukan, antara lain yaitu:

1. Anggaran daerah harus bertumpu pada kepentingan publik.
2. Anggaran daerah harus dikelola dengan hasil yang baik dan biaya rendah (*work better and cost less*).
3. Anggaran daerah harus mampu memberikan transparansi dan akuntabilitas secara rasional untuk keseluruhan siklus anggaran.
4. Anggaran daerah harus dikelola dengan pendekatan kinerja (*performance oriented*) untuk semua jenis pengeluaran maupun pendapatan.
5. Anggaran harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi yang terkait.
6. Anggaran daerah harus dapat memberikan keleluasaan bagi para pelaksananya untuk memaksimalkan pengelolaan dananya dengan memperhatikan prinsip *value for money*.

Dimensi-dimensi anggaran daerah di atas menjelaskan bahwa penyusunan angaran di era otonomi daerah harus disusun dengan sistem anggaran yang mengutamakan pada upaya pencapaian hasil kerja dari perencanaan alokasi biaya yang ditetapkan, ini dimaksudkan bahwa sistem anggaran tersebut bertujuan sebagai alat pengukuran kinerja pegawai pada institusi publik.

Setelah dikemukakan tentang unsur-unsur penerapan anggaran daerah sebagaimana dikemukakan di atas, selanjutnya dikemukakan pemahaman mengenai kinerja pegawai, menurut Miner dalam sudarmanto (2009: 10) sebagai berikut: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut John Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Penerapan Anggaran Daerah dan Kinerja Pegawai, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut menurut Mardiasmo (2009: 63) sebagai berikut: “Kinerja dapat dinilai berdasarkan hasil yang dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja”. Pendapat di atas menunjukan bahwa anggaran dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan keberhasilan pencapain kinerja kinerja pegawai secara menyeluruh. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Penerapan Anggaran Daerah dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Paradigma Berpikir tentang Penerapan Anggaran Daerah dan Kinerja Pegawai

## Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Penerapan Anggaran Daerah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.
2. Besarnya Penerapan Anggaran Daerah yang ditentukan oleh Dimensi-dimensi Penerapan Anggaran Daerah yang meliputi: Bertumpu pada kepentingan publik, Anggaran dikelola dengan tepat, Transparansi dan akuntabilitas, Pendekatan kinerja, Menumbuhkan profesionalisme kerja serta Adanya keleluasaan bagi pelaksana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 30 pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar dengan teknik sensus.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas-nya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person,* sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis)*.

## Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X1 sampai X6 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis)* serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 71,41%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ε) terhadap Y sebesar 28,59%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor.* Hasilnyanilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X1 sampai X6 terhadap Y ditunjukkan pada gamabar sebagai berikut:

Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X1

sampai dengan X6 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 sampai dengan X6 sebagai Dimensi-dimensi Penerapan Anggaran Daerah terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Kesimpulan Analisis Statistik

Variabel Penerapan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Xi** | **t hitung** | **t tabel** | **Kesimpulan** | **Ket.** |
| X1 | -2,392 | 1,671 | HO Diterima | Tidak Signifikan |
| X2 | 0,824 | 1,671 | HO Diterima | Tidak Signifikan |
| X3 | 0,946 | 1,671 | HO Ditolak | Tidak Signifikan |
| X4 | 2,247 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |
| X5 | 2,181 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |
| X6 | 1,733 | 1,671 | HO Ditolak | Signifikan |

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2019.

## Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Penerapan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. **Pembahasan Pengaruh Simultan Penerapan Anggaran Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar**

Besarnya pengaruh Penetapan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Pegawai sebesar 71,41%, artinya pengaruh Penetapan anggaran daerah terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa Penetapan anggaran daerah yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dijalankan dengan sungguh-sungguh. Dalam hal ini pimpinan telah menyusun Penetapan anggaran daerah yang terprogram sesuai dengan agenda kerja yang telah ditetapkan. Hal itu dapat diketahui berdasarkan evaluasi yang dilakukan secara rutin oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Dengan demikian variabel Penetapan anggaran daerah telah memberikan makna dan arti yang cukup positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Hasil penelitian menunjukan bahwa peran Penetapan anggaran daerah telah menunjukkan arti penting bagi pegawai, di mana tepatnya pengalokasian anggaran akan memperlancar program dan kegiatan yang dilakukan oleh instansi. Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Penetapan anggaran daerah, semakin besar pula Kinerja Pegawai untuk memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Variabel Penetapan anggaran daerah ini kenyataannya telah sesuai dengan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Visi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar yaitu Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah yang Berkualitas, Partisipatif, Transparan dan Akuntabel. Sedangkan misi yang akan dicapai adalah: (1) Meningkatkan kualitas poses dan produk perencanaan pembangunan daerah berdasarkan data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, (2) Meningkatkan koordinasi perencanaan pembangunan, dan (3) Mewujudkan aparatur Bappeda yang proporsional dan memiliki integritas.

Berdasarkan pada visi dan misi di atas, sasaran yang harus dicapai meliputi: (1) Meningkatnya kinerja pengelolaan administrasi perkantoran. (2) Tersusunnya dokumen perencanaan pembangunan yang transparan dan akuntabel. (3) Meningkatnya ketersediaan data yang akurat untuk perencanaan pembangunan daerah. (4) Meningkatnya koordinasi dan kerjasama antar sektoral dan antar daerah. (5) Meningkatnya kualitas dan profesionalisme aparatur perencana.

Berdasarkan uraian di atas, maka makna dari pelaksanaan Penetapan anggaran daerah tersebut telah menunjukkan bahwa Penetapan anggaran daerah memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Keberhasilan ini menunjukkan pengaruh positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka untuk selanjutnya hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar akan dapat diatasi dengan penuh kecermatan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mengurangi permasalahan yang timbul di kemudian hari.

1. **Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji**

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 28,59%.

Variabel lain yang berpengaruh ini telah mengingatkan bahwa variabel luar juga sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan rencana studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat mengembangkan penelitian lebih luas dilihat dari variabel lain.

1. **Pembahasan Pengaruh Parsial Penerapan Anggaran Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar**

Pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Bertumpu pada kepentingan publik terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan pada hitungan statistik dengan besaran angka -3,17%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Bertumpu pada kepentingan publik belum memberikan makna penting pada peningkatan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Dimensi Bertumpu pada kepentingan publik terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan oleh belum sepenuhnya perencanaan mengenai anggaran sesuai dengan kepentingan publik. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Bertumpu pada kepentingan publik melalui indikator: Tuntutan masyarakat, Insentif alat pendorong dan Sesuai dengan sasaran belum dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Pengaruh Penetapan Anggaran Daerah melalui Dimensi Anggaran dikelola dengan tepat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 7,23%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Anggaran dikelola dengan tepat belum memberi makna yang cukup penting terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Dimensi Anggaran dikelola dengan tepat terhadap Kinerja Pegawai ini karena masih seringnya terjadi keterlambatan dalam proses penetapan anggaran daerah, terutama pada tahapan perencanaan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Anggaran dikelola dengan tepat dengan indikator: Penentuan sasaran, Perencanaan anggaran dan Penggunaan anggaran belum dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Transparansi dan akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 4,18%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Transparansi dan akuntabilitas belum memberikan makna penting pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Dimensi Transparansi dan akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai karena anggaran belum sepenuhnya dapat diakses secara bebas oleh publik. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Transparansi dan akuntabilitas dengan indikator: Keterbukaan, Perumusan kebijakan dapat diakses serta Dikomunikasikan telah dilaksanakan oleh pimpinan dengan sepenuhnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Pendekatan kinerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 28,54%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Pendekatan kinerja telah memberi makna yang penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Tingginya pengaruh Dimensi Pendekatan kinerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan adanya pendekatan kinerja atau pembagian tugas yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Pendekatan kinerja dengan indikator: Efisiensi, Pengendalian dan Standarisasi penyusunan telah dijalankan dengan sepenuhnya oleh pimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Menumbuhkan profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 23,82%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Menumbuhkan profesionalisme kerja telah memberi makna yang penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Tingginya pengaruh Dimensi Menumbuhkan profesionalisme kerja terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan dengan pelaksanaan pekerjaan ataupun kegiatan yang telah disesuaikan dengan alokasi anggarannya. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Menumbuhkan profesionalisme kerja dengan indikator: Kapabilitas, Prosedur kerja dan Produktivitas sudah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

Pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Adanya keleluasaan bagi pelaksana terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 10,81%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya keleluasaan bagi pelaksana telah memberi makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Tingginya pengaruh Dimensi Adanya keleluasaan bagi pelaksana terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan adanya rencana keuangan yang pasti dalam tingkatan periode tertentu. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa pengaruh Penetapan anggaran daerah melalui Dimensi Adanya keleluasaan bagi pelaksana dengan indikator: Keleluasaan, Maksimal dan Efektif dan efisien telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelian tentang pengaruh Penerapan Anggaran Daerah terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan Penetapan Anggaran Daerah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar, dalam hal ini variabel penetapan anggaran daerah merupakan variabel yang sangat penting untuk memecahkan masalah kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap yang dilakukan dalam penyelesaian kerja dari pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Di samping itu ada variabel lain yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Dimensi-dimensi Penetapan Anggaran Daerah yang terdiri dari Bertumpu pada kepentingan publik, Anggaran dikelola dengan tepat, Transparansi dan akuntabilitas, Pendekatan kinerja, Menumbuhkan profesionalisme kerja, dan Adanya keleluasaan bagi pelaksana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara dimensi-dimensi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga dimensi Penetapan Anggaran Daerah yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yaitu: dimensi Bertumpu pada kepentingan publik, Anggaran dikelola dengan tepat serta Transparansi dan akuntabilitas. Dimensi ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat kurangnya kemampuan pimpinan dalam melakukan penetapan anggaran daerah. Sedangkan tiga dimensi lainnya yaitu: Pendekatan kinerja, Menumbuhkan profesionalisme kerja, dan Adanya keleluasaan telah menunjukkan pengaruh signifikan, karena pegawai telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitinan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. **Saran Akademik:**
2. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Penetapan Anggaran Daerah dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel penetapan anggaran daerah.
3. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.
4. **Saran Praktis:**
5. Sebaiknya dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan dimensi Bertumpu pada kepentingan publik, dengan cara menangkap aspirasi pubik sebelum melakukan proses penetapan anggaran daerah.
6. Perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan dimensi Anggaran dikelola dengan tepat melalui pelaksanaan proses penetapan anggaran daerah sesuai dengan prosedur yang berlaku.
7. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dimensi Transparansi dan akuntabilitas dapat dilakukan dengan cara selalu mempublikasikan dengan transparan mengenai proses pengganggaran.
8. **Saran Kebijakan:**
9. Sebaiknya dilakukan upaya perencanaan strategis yang memuat petunjuk teknis dan adanya pedoman kerja bagi peningkatan penetapan anggaran daerah yang berkenaan dengan hubungan atasan dan bawahan.
10. Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Banjar mengadakan berbagai macam pelatihan terkait proses penetapan anggaran daerah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen*.*** Jakarta: Ghalia Indonesia.

Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara.** Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar. 2004. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mardiasmo. 2001. **Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2002. **Akuntansi Sektor Publik**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. **Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah**. Yogyakarta: UAD Press.

Miner, John. 1998. ***Organizational Behavior, Performance and Productivity***. New York: Random House Business Division.

Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sabeni dan Ghozali. 2001. **Pokok-pokok Akuntansi Pemerintahan.** Semarang: Badan Penerbit Undip.Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survai**. Jakarta: LP3ES.

Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

**Dokumen-dokumen**

Peraturan Walikota Banjar Nomor 30 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tata Kerja, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah.

***\*)*** *Mahasiswa**Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*