

## **JURNAL**

# **PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

**Venni Avionita**

**0109U035**

**Universitas Widyatama**

**Bandung**

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Sampel penelitian adalah semua anggota populasi, yaitu seluruh pimpinan sub unit kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Data penelitian didapat dari penelitian lapangan yang mencakup observasi, wawancara, kuesioner, dan penelitian literatur yang dijadikan landasan teoritis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis.

Variabel penelitian terdiri dari implementasi anggaran berbasis kinerja dan kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah.

Kata Kunci : anggaran berbasis kinerja, kinerja program peningkatan disiplin aparatur

## 1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah karena terkesan menghilangkan hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, bergesernya pemahaman antar tingkatan pemerintahan, tingginya kekuasaan legislatif daerah, dan merebaknya korupsi di daerah. Maka dari itu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 direvisi menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah dengan tekanan pada peningkatan pengawasan terhadap jalannya otonomi daerah.

Undang-undang tersebut merupakan kebijakan yang dipandang sangat demokratis dan memenuhi aspek desentralisasi pemerintah yang sesungguhnya. Reformasi sektor publik yang disertai adanya tuntutan desentralisasi menjadi suatu fenomena global termasuk Indonesia. Desentralisasi melahirkan otonomi daerah yang bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan dan lebih mendekatkan fungsi pemerintahan kepada masyarakat dan diharapkan mampu meningkatkan percepatan pembangunan dalam usaha pencapaian tujuan negara yaitu masyarakat adil dan makmur.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 dan Nomor 33 Tahun 2004, membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efektif dan efisien. Pemerintah daerah perlu melakukan pengelolaan dana publik yang didasarkan pada konsep dasar *performance budgeting system* (anggaran kinerja).

Anggaran sektor publik merupakan instrument akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik. Anggaran digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan instansi pemerintah yang menunjukkan bagaimana tahap perencanaan dilaksanakan. Anggaran menggambarkan standar efektivitas dan efisiensi karena memuat suatu set keluaran yang diinginkan.

Proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and services* merupakan bagian dari *good governance*. Terselenggaranya suatu pemerintah daerah yang baik sebagai upaya *good governance* ditunjukkan dengan transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas suatu instansi pemerintah yang merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan masalah instansi yang bersangkutan.

Penerapan dan pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata sangat diperlukan sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil. Pembangunan akan kebutuhan masyarakat akan menjadikan landasan berpikir bagaimana

mengoperasikan otonomi sehingga betul-betul mencapai sasaran yaitu meningkatkan taraf dan kualitas hidup masyarakat.

Sebagai perwujudan dari pelaksanaan otonomi daerah, salah satunya melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang merupakan salah satu badan yang telah menerapkan anggaran berbasis kinerja. Sebelum berlakunya sistem Anggaran Berbasis Kinerja, metode penganggaran yang digunakan adalah metoda tradisional atau *item line budget*. Cara penyusunan anggaran ini tidak didasarkan pada analisa rangkaian kegiatan yang harus dihubungkan dengan tujuan yang telah ditentukan, namun lebih dititikberatkan pada kebutuhan untuk belanja/pengeluaran dan sistem pertanggung jawabannya tidak diperiksa dan diteliti apakah dana tersebut telah digunakan secara efektif dan efisien atau tidak. Tolok ukur keberhasilan hanya ditunjukkan dengan adanya keseimbangan anggaran antara pendapatan dan belanja namun jika anggaran tersebut defisit atau surplus berarti pelaksanaan anggaran tersebut gagal.

Dalam perkembangannya, muncullah sistematika anggaran kinerja yang diartikan sebagai suatu bentuk anggaran yang sumber-sumbernya dihubungkan dengan hasil. Anggaran kinerja mencerminkan beberapa hal. Pertama, maksud dan tujuan permintaan dana. Kedua, biaya dari program-program yang diusulkan dalam mencapai tujuan ini. Dan yang ketiga, data kuantitatif yang dapat mengukur pencapaian serta pekerjaan yang dilaksanakan untuk tiap-tiap program. Penganggaran dengan pendekatan kinerja ini tidak hanya didasarkan pada apa yang dibelanjakan saja, seperti yang terjadi pada sistem anggaran tradisional, tetapi juga didasarkan pada tujuan/rencana tertentu yang pelaksanaannya perlu disusun dan didukung oleh suatu anggaran biaya yang cukup dengan penggunaan biaya yang efisien dan efektif.

Berbeda dengan penganggaran dengan pendekatan tradisional, penganggaran dengan pendekatan kinerja ini disusun dengan orientasi output. Dengan membangun suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Sistem penganggaran seperti ini disebut dengan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK).

Adapun penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai bahan rujukan adalah:

1. “Tinjauan Penganggaran Berbasis Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pemerintahan Indonesia” oleh **Afiah (2010)**. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan membangun suatu sistem anggaran berbasis kinerja yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.
2. “Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektivitas Pengendalian” oleh **Asmoko (2006)**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penganggaran berbasis kinerja terhadap efektivitas pengendalian yang meliputi efektivitas pengendalian keuangan dan

efektivitas pengendalian kinerja pada pemerintah daerah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas pengendalian keuangan dan efektivitas pengendalian kinerja.

Berhubungan dengan penelitian sebelumnya yaitu mengenai anggaran berbasis kinerja, penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai implementasi dari anggaran berbasis kinerja yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah. Kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah.

Dicantumkan pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BAPPEDA Kota Bandung Tahun 2011, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan, pencapaian sasaran BAPPEDA secara umum sudah mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data pengukuran kinerja BAPPEDA Kota Bandung Tahun 2011 terlihat prosentase pencapaian misi BAPPEDA, yaitu meningkatkan kompetensi aparatur perencanaan pembangunan daerah Kota Bandung yang professional 100%, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perencanaan pembangunan 100%, memantapkan sistem pengelolaan perencanaan pembangunan daerah yang terintegrasi dan transparan 100%, meningkatkan sinergitas penyelenggaraan perencanaan antar pemerintah kabupaten/kota, provinsi dan pusat 100%, dan meningkatkan kerjasama perencanaan pembangunan dan investasi dengan dunia usaha dalam dan luar negeri 100%. Prosentase pencapaian misi berdasarkan pengukuran kinerja BAPPEDA menunjukkan hasil yang sangat memuaskan yaitu mencapai 100%.

Selain itu, berdasarkan analisis terhadap rincian kinerja yang dihubungkan dengan pembiayaan terhadap pencapaian sasaran kinerja BAPPEDA yang tercantum dalam LAKIP, terdapat berbagai program dengan tingkat pencapaiannya, yaitu program peningkatan kapasitas kelembagaan perencanaan pembangunan daerah 79,98%, program pelayanan administrasi 98,18%, program peningkatan disiplin aparatur 99%, program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan 100%, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur 80,44%, program perencanaan tata ruang 81,33%, program pengembangan data informasi 87,51%, program perencanaan pengembangan kota menengah dan besar 75,26%, program perencanaan pengembangan wilayah 85,55%, program perencanaan pembangunan daerah 86,65%, program perencanaan pembangunan ekonomi 99,19%, program perencanaan sosial budaya sumber daya pemerintahan 74,49%, program pengendalian pencemaran dan perusakan 94,44%, program perencanaan pembangunan bidang fisik dan tata ruang 76,26%, program optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi 94%, program penelitian dan pengembangan daerah 90,85%, program kerjasama pembangunan 80,17%, program peningkatan iklim dan realisasi investasi 97,90%, program peningkatan promosi dan kerjasama investasi 97,98%.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan dapat dibilang sangat tergantung oleh disiplin para anggotanya. Salah satu program yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung yaitu program peningkatan disiplin aparatur. Program peningkatan disiplin aparatur merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin aparatur. Pencapaian sasaran program peningkatan disiplin aparatur BAPPEDA yaitu mencapai 99%. Kedisiplinan aparatur akan sangat berpengaruh pada baik atau buruknya kegiatan yang sedang dijalankan agar sesuai dengan harapan.

Adapun yang menjadi alasan diambilnya instansi pemerintah ini sebagai objek penelitian karena penulis ingin mengetahui dan memahami sejauh mana pelaksanaan anggaran berbasis kinerja di BAPPEDA pada Kota Bandung yang sedang mengalami perkembangan dalam pembangunannya dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparturnya. Apakah telah sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan sehingga dapat beroperasi secara efisien dan efektif.

Atas dasar uraian latar belakang penelitian penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Studi kasus pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung)”

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 ANGGARAN BERBASIS KINERJA**

Menurut **Darise (2008:146)**, penganggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara keluaran dan hasil yang diharapkan dari kegiatan dan program termasuk efisiensi dalam pencapaian keluaran dari hasil tersebut. Siklus anggaran meliputi empat tahap yang diungkapkan menurut **Mardiasmo (2009:70)** yang terdiri atas:

#### **1. Tahap Persiapan**

Pada tahap persiapan anggaran dilakukan taksiran pengeluaran atas dasar taksiran pendapatan yang tersedia. Yang didasari oleh visi, misi, dan tujuan organisasi. Terkait dengan hal tersebut, perlu diperhatikan bahwa sebelum menyetujui taksiran pengeluaran, hendaknya dilakukan penaksiran pendapatan terlebih dahulu.

## 2. Tahap Ratifikasi

Tahap ini merupakan tahap yang melibatkan proses politik yang cukup rumit. Pimpinan eksekutif dituntut memiliki integritas serta kesiapan mental yang tinggi. Hal tersebut penting karena dalam tahap ini pimpinan eksekutif harus mempunyai kemampuan untuk menjawab dan memberikan argumentasi yang rasional atas segala pertanyaan dan bantahan dari pihak legislatif.

## 3. Tahap Implementasi

Dalam tahap pelaksanaan anggaran, hal terpenting yang diperhatikan oleh manajer keuangan publik adalah dimilikinya sistem (informasi) akuntansi dan sistem pengendalian manajemen. Manajer keuangan publik dalam hal ini bertanggungjawab untuk menciptakan sistem akuntansi yang memadai dan handal untuk perencanaan dan pengendalian anggaran yang telah disepakati, dan bahkan diandalkan untuk tahap penyusunan anggaran periode berikutnya.

## 4. Tahap Pelaporan dan Evaluasi

Tahap persiapan, ratifikasi, dan implementasi anggaran terkait dengan aspek operasional anggaran, sedangkan tahap pelaporan dan evaluasi terkait dengan aspek akuntabilitas. Jika tahap implementasi telah didukung dengan sistem akuntansi dan sistem pengendalian manajemen yang baik, maka diharapkan tahap pelaporan dan evaluasi tidak akan menemui banyak masalah.

## 2.2 KINERJA PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003, penyusunan APBD dilakukan dengan mengintegrasikan program dan kegiatan masing-masing satuan kerja di lingkungan pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan. Menurut **Bastian (2001:329)**, pengertian dari kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, program adalah rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha (di ketatanegaraan, perekonomian, dsb) yang akan dijalankan.

Suatu program akan terlaksana dengan baik jika didukung dengan tingkat kedisiplinan yang baik. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan dalam melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan tata tertib.

Bagi aparatur instansi pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan

golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat. Disiplin aparatur merupakan kesanggupan aparatur untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa kinerja program peningkatan disiplin aparatur merupakan prestasi atau hasil yang telah dicapai sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan mengenai ketaatan atau kepatuhan aparatur terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Program peningkatan disiplin aparatur bertujuan untuk peningkatan, pengembangan dan disiplin dalam menjalankan tugas aparatur dalam melaksanakan tugas. Selain itu, program tersebut mendorong dan memotivasi aparatur dalam rangka peningkatan kinerja. Sasaran dalam program ini adalah terwujudnya disiplin pegawai.

Program peningkatan disiplin pegawai termasuk dalam program rutin. Kegiatan yang dilaksanakan dalam program ini berhubungan dengan absensi, pembinaan kedisiplinan aparatur, pelatihan pegawai. Selain itu, kegiatan dalam program peningkatan disiplin aparatur yaitu pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya dan pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu dengan tujuan meningkatkan disiplin aparatur dalam berpakaian.

Indikator kinerja yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja program dapat dilihat dari aspek-aspek:

1. Efektivitas

Efektivitas berkaitan erat dengan tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan agar dapat tercapai sesuai dengan rencana. Pengertian efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur dan membawa hasil dan merupakan keberhasilan suatu usaha atau tindakan. Selain itu, pengertian efektivitas menurut **Syahrul (2000:326)** yaitu tingkat dimana kinerja sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan.

2. Efisiensi

Kegiatan dikatakan efisien apabila hasil kerjanya dapat dengan dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Untuk melakukan pengukuran ini perlu mengaitkan dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana yang disusun dan dilakukan evaluasi yang merupakan suatu proses penilaian.

Selain efektivitas dan efisiensi, pertumbuhan pegawai akan berpengaruh pada kinerja suatu program atau kegiatan seperti yang diungkapkan oleh **Tampubolon (2007)**, yang mengatakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia.

Oleh karena itu, pertumbuhan pegawai merupakan salah satu indikator dalam mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan.

Kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan dihasilkan tidak hanya dari kemampuan atau keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan kesempatan berprestasi. Kemampuan, motivasi, dan kesempatan berprestasi merupakan cara untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kemampuan memiliki kata dasar mampu yang artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, oleh karena itu maka kemampuan sendiri memiliki arti kesanggupan. Jadi, kemampuan adalah kesanggupan seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan sering disamakan dengan bakat, **William dan Micahel (Suryabrata, 2004:160)** menjelaskan bahwa bakat merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas yang tergantung sedikit banyak latihan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut **Wexley & Yuki (As'ad, 1987)** menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian dan penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Oleh karena itu, maka motivasi akan menimbulkan pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dan yang terakhir, kesempatan berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas secara berkualitas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hasil kerja yang berkualitas akan mempengaruhi peningkatan karier setiap pegawai. **Mangkunegara (2004:68)** berpendapat bahwa terdapat hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

#### **a). Variabel bebas ( *Independent variable* )**

Yaitu variabel implementasi anggaran berbasis kinerja, yang dilambangkan dengan X (Variabel X). Adapun indikator yang digunakan meliputi : 1). Tahap persiapan, 2). Tahap ratifikasi, 3) tahap implementasi, 4). Tahap pelaporan dan evaluasi



### **b), Variabel terikat ( *Dependent Variable* )**

Yaitu variabel kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah, yang dilambangkan dengan Y (Variabel Y). Adapun indikator yang digunakan meliputi : 1). Efisiensi . 2). Efektivitas dan 3) Pertumbuhan pegawai (kemampuan, motivasi, kesempatan berprestasi)

### **3.1 POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. **Sugiyono (2010:61)** mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan sub unit kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung, yang terdiri dari :

- 1) 1 orang Kepala Badan,
- 2) 1 orang Sekertaris,
- 3) 6 orang Kepala Bagian,
- 4) 16 orang Kepala Sub Bidang,
- 5) 1 orang Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan, dan
- 6) 1 orang Kelompok Jabatan Fungsional

Sehingga apabila dihitung keseluruhan populasinya berjumlah 26 (dua puluh enam) orang pemimpin. Dalam penelitian studi kasus, populasi yang dijadikan penelitian sudah hampir memiliki karakter yang sama.

Pengertian sampel yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2010:62)**, adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dikarenakan menurut **Sugiyono (2010:85)**, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang. Maka berdasarkan pendapat Sugiyono, sampel penelitian yang diambil pada instansi BAPPEDA adalah sampel yang memiliki karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu yang berpengaruh dalam penentuan anggaran dan mengetahui kedisiplinan para aparatur sebanyak 26 orang.

## 3.2 PENGUJIAN INSTRUMEN

Untuk pengolahan data, sebaiknya sebelum mengolah data untuk hasil penyebaran kuesioner dilakukan pengolahan data untuk uji validitas dan uji reliabilitas kuisisioner. Hal ini dilakukan untuk menguji kuesioner sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

## 3.3 TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah dengan menggunakan analisis statistik.

### 3.3.1 *METHOD SUCCESIVE INTERVAL (MSI)*

Mengingat data yang diperoleh dari kuesioner berskala ordinal, maka harus terlebih dahulu diubah menjadi skala interval melalui *Method Succesive Interval (MSI)*. MSI adalah suatu metode untuk mentransfer data berskala ordinal menjadi interval.

### 3.3.2 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika X adalah variabel independen dan Y adalah variabel dependen, maka terdapat hubungan antara variabel X dan Y, di mana variasi dari X akan diiringi pula variasi dari Y. dengan kata lain, variabel dari Y disebabkan oleh variasi dari variabel independen X dan oleh variasi lainnya yang tidak diteliti. Persamaannya adalah sebagai berikut ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

X = Implementasi anggaran berbasis kinerja

### 3.3.3 PENGUJIAN ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER

Persamaan regresi linier memerlukan pemenuhan asumsi regresi linier klasik untuk mendapatkan BLUE (*best linear unbiased estimation*/estimasi linier terbaik yang tidak bias). Pengujian asumsi regresi linier klasik diperlukan sebelum melakukan pengujian terhadap keberartian koefisien regresi. Apabila asumsi regresi linier klasik terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian keberartian koefisien regresi.

## 1. UJI ASUMSI NORMALITAS

Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yakni selisih antara data aktual dengan data hasil peramalan. Residu yang ada seharusnya berdistribusi normal. Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan melalui program SPSS dengan alat bantu histogram dan *normal probability plot* atau melalui uji Kolmogorov-Smornov menurut **Santoso (2009:342)**, dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Data residu berdistribusi normal

$H_a$  : Data residu tidak berdistribusi normal

## 2. UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITAS

Heterokedastisitas adalah ketidaksamaan varian residual dari suatu model regresi. Uji heterokedastisitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu observasi dengan yang lain. Heterokedastisitas ini dapat diuji dengan menggunakan program SPSS pada fasilitas Scatterplot. Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas, tetapi jika jika ada pola tertentu seperti gelombang, melebar lalu menyempit maka terdapat heterokedastisitas pada model regresi tersebut **Santosa (2006:243)**.

### 3.3.4 PENGUJIAN KOEFISIEN REGRESI LINIER SEDERHANA

#### 1. UJI MODEL REGRESI (UJI F)

Hipotresis Pengujian:

$H_0$  : Model regresi tidak berarti

$H_1$  : Model regresi berarti

Rumus pengujian untuk uji F :

$$F = \frac{R^2 \cdot N (K + 1)}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Banyaknya responden

K = Jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian :

1. Taraf nyata sebesar 0,05
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p < \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya model regresi berarti.

3. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model regresi tidak berarti.

F table ( $\alpha = 0,05$ ;  $k = 1$ ,  $n - k - 1$ ) = F table ( $\alpha = 0,05$ ;  $1$ ,  $25 - 1 - 1 = 23$ )

## 2. UJI KOEFISIEN REGRESI (UJI t)

$H_0$  : Koefisien regresi tidak berarti

$H_1$  : Koefisien regresi berarti

Rumus pengujian untuk uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien

N = Banyaknya pengamatan

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Taraf nyata sebesar 0,05
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p < \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi berarti atau terdapat pengaruh positif antara implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah..
3. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $p > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya koefisien regresi tidak berarti atau tidak terdapat pengaruh positif antara implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah.
4. Uji pihak kanan

t tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $n - 2$ )

### 3.3.5 KOEFISIEN KORELASI

Untuk mengetahui kuatnya hubungan/pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka perlu dihitung koefisien korelasi:

#### Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono

### 3.3.6 KOEFISIEN DETERMINASI

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Nilai ( $R^2$ ) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Di mana :

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 HASIL

Pelaksanaan penyebaran dan pengumpulan kuesioner dalam penelitian ini ditujukan pada seluruh pimpinan sub unit kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang terpilih sebagai responden (populasi) sejumlah 26 orang, dan kuesioner yang dikembalikan adalah sebanyak 25 kuesioner dengan hasil dan informasi sebagai berikut.

#### 4.1.1 IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA

Secara keseluruhan hasil pernyataan 25 responden terhadap pernyataan mengenai Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) yang terdiri dari 17 pertanyaan dengan 5 pernyataan dalam setiap pertanyaan, dapat disajikan melalui tabel akumulatif berikut:

**Akumulasi Pernyataan Responden terhadap Pertanyaan  
mengenai Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X)**

Pernyataan	Koding (k)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Frekuensi (f)	f x k
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Tidak Setuju	2	3	2	3	1	0	4	6	2	4	2	1	2	0	1	5	1	3	40	80
Ragu-ragu	3	3	2	0	3	1	4	5	2	4	3	2	1	2	2	1	2	4	41	123
Setuju	4	13	11	16	16	15	12	9	19	14	18	16	18	19	19	16	20	16	267	1068

Sangat Setuju	5	6	10	6	5	9	5	3	2	3	2	6	4	4	3	3	2	2	75	375
Jumlah																			1648	

Pengkategorian skor untuk anggaran berbasis kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) dilakukan perhitungan melalui tabel akumulatif berdasarkan kriteria ideal (perhitungan kuesioner) sebagai berikut:

- Skor terendah :

Jumlah Pertanyaan x Skor Minimum Pernyataan x Jumlah Responden

$$= 17 \times 1 \times 25 = 425$$

- Skor tertinggi :

Jumlah Pertanyaan x Skor Maksimum Pernyataan x Jumlah Responden

$$= 17 \times 5 \times 25 = 2125$$

- Selisih skor tertinggi – skor terendah :  $2125 - 425 = 1700$

- Rentang antar kategori :  $1700 : 5 = 340$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor total untuk implementasi anggaran berbasis kinerja adalah 1648 yang terletak antara rentang 1445 dan 1784. Hal ini mengindikasikan implementasi anggaran berbasis kinerja BAPPEDA Kota Bandung berada pada kategori baik.

#### 4.1.2 KINERJA PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

Secara keseluruhan hasil pernyataan 25 responden terhadap pernyataan mengenai Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) yang terdiri dari 18 pertanyaan dengan 5 pernyataan dalam setiap pertanyaan, dapat disajikan melalui tabel akumulatif berikut:

##### Akumulasi Pernyataan Responden terhadap Pertanyaan mengenai Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y)

Pernyataan	Koding (k)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Frekuensi (f)	f x k
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	3	3
Tidak Setuju	2	5	1	6	2	1	1	4	5	9	0	5	2	3	7	2	3	1	6	63	126
Ragu-ragu	3	6	3	1	6	5	4	3	4	8	6	4	4	5	6	1	1	10	8	85	255
Setuju	4	12	16	13	13	17	18	13	12	5	9	14	16	14	12	15	17	11	9	236	944
Sangat Setuju	5	2	5	5	4	2	2	5	4	3	10	1	2	3	0	7	4	3	1	63	315
Jumlah																				1643	

Pengkategorian skor untuk anggaran berbasis kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA) dilakukan perhitungan melalui tabel akumulatif berdasarkan kriteria ideal (perhitungan kuesioner) sebagai berikut:

- Skor terendah :

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Minimum Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \\ & = 18 \times 1 \times 25 = 450 \end{aligned}$$

- Skor tertinggi :

$$\begin{aligned} & \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Maximum Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \\ & = 18 \times 5 \times 25 = 2250 \end{aligned}$$

- Selisih skor tertinggi – skor terendah :  $2250 - 450 = 1800$

- Rentang antar kategori :  $1800 : 5 = 360$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor total untuk Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) adalah 1643 yang terletak antara rentang 1530 dan 1889. Hal ini mengindikasikan kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah berada pada kategori baik.

#### **4.1.3 UJI VALIDITAS**

Setiap item dikatakan valid, apabila korelasi antara item dengan total item yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi rank Spearman lebih besar dari nilai  $r_s$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $n = 25$ ) sebesar 0,3362. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, seluruh item alat ukur pada variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) dan kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah (Y) adalah valid. Hal ini berarti seluruh item/pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) dan kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah (Y).

#### **4.1.4 UJI REALIBILITAS**

Berdasarkan hasil perhitungan uji realibilitas, terlihat bahwa alat ukur untuk variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) dan Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya atau dapat diandalkan).

#### **4.1.5 PERHITUNGAN *METHODE OF SUCCESSIVE INTERVAL***

Metoda transformasi data ordinal menjadi interval yang digunakan adalah *Methode of Successive Interval* (MSI).

### Hasil Perhitungan MSI

No. Item	Kategori	Frek	Prop	prop-kum	nilai-Z	PDF-Z	SV	SCL
7	1	2	0,08	0,08	-1,40507	0,148666	-1,85833	1
	2	6	0,24	0,32	-0,46770	0,357611	-0,87060	1,98772
	3	5	0,20	0,52	0,05015	0,398441	-0,20415	2,65418
	4	9	0,36	0,88	1,17499	0,200040	0,55111	3,40944
	5	3	0,12	1			1,66700	4,52533

Dengan cara yang sama, maka diperoleh hasil perhitungan MSI untuk semua item pada variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) dan variabel Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y).

#### 4.1.6 MODEL REGRESI SEDERHANA

Berdasarkan hasil pengolahan data Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut.

#### Hasil SPSS Koefisien Regresi Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) Terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B			
1	(Constant)	3.274	.616	.544
	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X)	.951	8.875	.000

Sumber : Hasil Uji Data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) sebagai berikut.

$$Y = 3,274 + 0,951 X$$

Pada persamaan regresi di atas, dapat dilihat koefisien regresi dari variabel independen X bertanda positif yang searah.



#### 4.1.7 PENGUJIAN ASUMSI REGRESI LINIER KLASIK PADA REGRESI SEDERHANA

Persamaan regresi linier sederhana memerlukan pemenuhan asumsi regresi linier klasik untuk mendapatkan BLUE (*best linear unbiased estimation*/estimasi linier terbaik yang tidak bias).

##### 1. UJI ASUMSI NORMALITAS

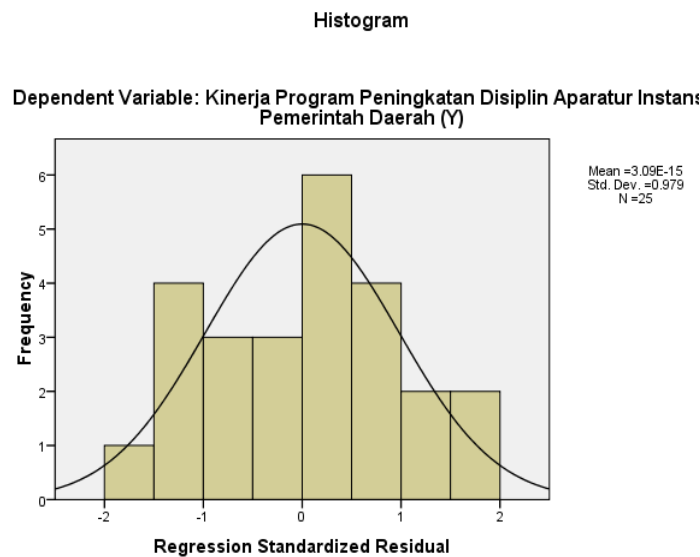
Hasil perhitungan dan pengujian sebagai berikut:

##### Hasil SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	<b>.605</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>.858</b>

Pada tabel di atas diperoleh nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,605 dengan nilai probabilitas (signifikansi) dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,858. Oleh karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

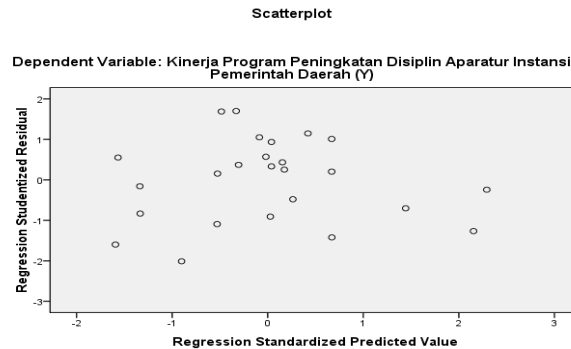
Selain itu, pemenuhan asumsi normalitas dapat dilihat dari histogram dan *normal probability plot* sebagai berikut:



Berdasarkan gambar histogram di atas terlihat bahwa data distribusi nilai residu (error) menunjukkan distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi normal.

## 2. UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITAS

Heterokedastisitas ini dapat diuji dengan menggunakan program SPSS pada fasilitas Scatterplot. Dengan hasil sebagai berikut:



### Scatterplot

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, ada asumsi regresi klasik terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model regresi Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) memenuhi syarat BLUE (*best linear unbiased estimation*). Dengan demikian, layak untuk dilanjutkan pada pengujian hipotesis koefisien regresi.

### 4.1.8 PENGUJIAN MODEL DAN KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) signifikan secara statistik, maka dilakukan uji keberartian model regresi dengan ANOVA atau Uji F dan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t, dengan hasil sebagai berikut:

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2758.771	1	2758.771	78.772	.000 <sup>a</sup>
	Residual	805.508	23	35.022		
	Total	3564.279	24			

Hasil pengujian model regresi diperoleh statistik uji F sebesar 78,772 yang lebih besar dari F tabel ( $\alpha = 0,05$ ,  $k = 1$ ,  $n-k-1 = 23$ ) = 4,28 atau nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kekeliruan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti tolak  $H_0$  artinya model regresi berarti. Dan berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel implementasi anggaran berbasis kinerja dengan kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah.

Hasil pengujian koefisien regresi diperoleh statistik uji t sebesar 8,875 yang lebih besar dari t tabel (0,05, 23) = 1,71387 atau nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kekeliruan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hal ini berarti tolak  $H_0$  artinya koefisien regresi  $\beta_1$  berarti, sehingga persamaan regresi berarti. Dengan kata lain, Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y).

Untuk mengetahui kuatnya hubungan (korelasi) antara Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) dapat diketahui melalui koefisien korelasi (R). Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) dapat diketahui melalui koefisien determinasi ( $KD = R^2 \times 100\%$ ). Nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dilihat pada tabel di bawah ini:

**Hasil SPSS Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

R	R Square
.880	.774

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa korelasi antara Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) adalah 0,880, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat berdasarkan tabel Guilford. Selain itu, dapat diketahui besarnya pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) melalui koefisien derterminasi, yaitu sebesar  $R^2 \times 100\% = (0,880)^2 \times 100\% = 0,774 \times 100\% = 77,4\%$ . Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain selain Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) yang tidak diteliti dalam penelitian ini terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) adalah sebesar  $100\% - 77,4\% = 22,6\%$ .

**4.2 PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian statistik yang sesuai serta dengan mempelajari buku-buku dan literatur yang berkaitan, maka dapat dijelaskan implementasi anggaran berbasis kinerja

dan pengaruhnya terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah dalam hal ini BAPPEDA Kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengujian statistic diperoleh nilai t hitung sebesar 8,875 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar  $0,00 < \text{nilai tingkat kekeliruan } \alpha = 0,05$ . Bahwa Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah. Artinya, semakin baik Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, maka semakin baik pula Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah.

Kemudian diperoleh korelasi antara Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) adalah sebesar  $R = 0,880$ , yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Selain itu, berdasarkan Tabel 4.17 dapat pula diketahui besarnya pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) yaitu sebesar  $r^2 \times 100\% = (0,880)^2 \times 100\% = 0,774 \times 100\% = 77,4\%$ . Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain selain Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (X) yang tidak diteliti dalam penelitian ini terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah (Y) adalah sebesar  $100\% - 77,4\% = 22,6\%$ .

Berdasarkan hasil akumulasi pernyataan responden terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dan kinerja program disiplin aparatur instansi pemerintah daerah dapat dijelaskan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja BAPPEDA Kota Bandung berada dalam kategori baik yaitu dengan dijalankannya tahap persiapan, tahap ratifikasi, tahap implementasi, dan tahap pelaporan serta evaluasi dengan skor jawaban responden sebagai berikut:

1. Pada tahap persiapan skor yang diperoleh adalah sebesar 509 dari skor maksimal sebesar 625
2. Pada tahap ratifikasi skor yang diperoleh adalah sebesar 269 dari skor maksimal sebesar 375
3. Pada tahap implementasi skor yang diperoleh adalah sebesar 387 dari skor maksimal sebesar 500
4. Pada tahap pelaporan dan evaluasi skor yang diperoleh adalah sebesar 483 dari skor maksimal 625

Kinerja program peningkatan disiplin aparatur juga berada dalam kategori baik yaitu dengan dijalankannya efisiensi, efektivitas, dan pertumbuhan pegawai dengan skor jawaban responden sebagai berikut:

1. Pada indikator efisiensi skor yang diperoleh adalah sebesar 372 dari skor maksimal 500
2. Pada indikator efektivitas skor yang diperoleh adalah sebesar 375 dari skor maksimal 500
3. Pada indikator pertumbuhan pegawai skor yang diperoleh adalah sebesar 896 dari skor maksimal

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi anggaran berbasis kinerja di instansi pemerintah daerah dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung berada dalam kategori Baik. Berdasarkan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja melalui beberapa tahap yaitu tahap persiapan, ratifikasi atau pengesahan, implementasi, dan pelaporan serta evaluasi yang telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari skor total jawaban responden sebesar 1648 yang terletak pada rentang 1445 dan 1784 yang mengindikasikan implementasi anggaran berbasis kinerja berada dalam kategori baik.
2. Kinerja program peningkatan disiplin aparatur di instansi pemerintah daerah dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung telah berjalan dengan baik. Berdasarkan pengukuran kinerja yang menggunakan indikator efisiensi, efektivitas, dan pertumbuhan pegawai menunjukkan bahwa kinerja program peningkatan disiplin aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung berada dalam kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari skor total jawaban responden sebesar 1643 yang terletak pada rentang 1530 dan 1889 yang mengindikasikan kinerja program peningkatan disiplin aparatur berada dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dalam analisis regresi, Implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara positif terhadap program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin baik implementasi anggaran berbasis kinerja, maka semakin baik pula kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah. Besarnya pengaruh implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah adalah sebesar 77,4%. Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini terhadap program peningkatan disiplin aparatur adalah sebesar 22,6%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)  
Meskipun implementasi anggaran berbasis kinerja BAPPEDA Kota Bandung telah dilaksanakan dengan baik, hendaknya perlu ditingkatkan kembali menjadi sangat baik seperti dengan peningkatan ketepatan waktu pengesahan yang sesuai dengan rencana implementasi anggaran

agar kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah dapat terlaksana lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat terdapat pengaruh variabel lain di luar variabel penelitian terhadap kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah sebesar 22,6%, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti pengaruh variabel lain di luar variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja program peningkatan disiplin aparatur instansi pemerintah daerah, contohnya pengendalian internal untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang penganggaran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

As'ad, Moh. 1987. *Psikologi Industri (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Liberty.

Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.

Darise, Nurlan. 2008. *Akuntansi Keuangan Daerah (Akuntansi Sektor Publik)*. Jakarta: PT INDEKS.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosadakarya.

Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Santosa, Purbayu Budi. Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell dan SPSS*. Yogyakarta: Andi

Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Syahrul, & Afdinizar, Muhammad. 2000. *Kamus Akuntansi*. Jakarta: Citra Harta Prima.

## **Skripsi dan Jurnal Penelitian**

Afiah, Nunuy Nur. 2010. Tinjauan penganggaran Berbasis Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pemerintah Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. V No. 1.

Asmoko, Hindri. 2006. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektivitas Pengendalian. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Volume 2.

Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* Vol. 9.

Verasvera, Febrina Astria. 2012. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Bandung: Universitas Widyatama.