

## **Pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran**

**Ahmad Dirmansyah Perwiranegara<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup>**

Program Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung<sup>1,2</sup>

ahmaddirmansyah@gmail.com<sup>1</sup>, iskandar@ubl.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze and test the influence of budget efficiency policy implementation and APBD management accountability on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Pesawaran Regency. The focus of this research is crucial following the issuance of Presidential Instruction (Inpres) Number 1 of 2025 concerning Expenditure Efficiency, which resulted in the adjustment of non-monetary incentives for employees. The research method used is quantitative with a causal associative design. The population in this study consisted of 60 employees of BPKAD Pesawaran Regency, where the sampling technique utilized total sampling (census). Data were collected through questionnaires with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression via SPSS software. The results showed that simultaneously, budget efficiency and accountability had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 66.6%. Partially, APBD management accountability has a positive and significant effect on employee performance (Sig. 0.000). However, the implementation of budget efficiency policy has a positive but not significant effect on employee performance (Sig. 0.083 > 0.05). This indicates that the performance of BPKAD Pesawaran Regency employees is more driven by the demands of system compliance and reporting transparency rather than budget saving policies. Organizational leaders are advised to formulate non-monetary motivation strategies to maintain performance stability amidst strict fiscal efficiency policies*

**Keywords: Budget Efficiency Policy Implementation, APBD Management Accountability, and Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Pelayanan kesehatan merupakan sektor krusial yang menuntut manajemen strategis dan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh implementasi kebijakan efisiensi anggaran dan akuntabilitas pengelolaan APBD terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. Fokus penelitian ini menjadi krusial seiring diterbitkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja yang berdampak pada penyesuaian insentif non-moneter pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran, di mana teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, efisiensi anggaran dan akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 66,6%. Secara parsial, akuntabilitas pengelolaan APBD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000). Namun, implementasi kebijakan efisiensi anggaran berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,083 > 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran lebih didorong oleh tuntutan kepatuhan sistem dan transparansi pelaporan dibandingkan kebijakan penghematan anggaran. Pimpinan organisasi disarankan untuk merumuskan strategi motivasi non-moneter guna menjaga stabilitas kinerja di tengah kebijakan efisiensi fiskal yang ketat.

**Kata kunci:** Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran; Akuntabilitas Pengelolaan APBD; Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Tuntutan terhadap Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) mewajibkan pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tidak hanya efektif, tetapi juga efisien (memaksimalkan hasil dengan sumber daya minimal) dan akuntabel (pertanggungjawaban transparan). Prinsip-prinsip ini, yang diamanatkan dalam UU No. 23 Tahun 2014 dan PP No. 12 Tahun 2019, menjadi fondasi krusial bagi pemerintah daerah otonom, termasuk Kabupaten Pesawaran. Dengan total Belanja APBD Kabupaten Pesawaran Tahun Anggaran 2024 yang mencapai Rp1,3 triliun (dengan realisasi 94,65%), skala pengelolaan keuangan yang besar ini menuntut kepatuhan dan kinerja tinggi dari aparaturnya. Dalam konteks ini, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran memegang peran sentral dan strategis dalam memastikan efisiensi dan akuntabilitas keuangan daerah.

Efisiensi anggaran didefinisikan sebagai upaya penghematan biaya untuk mencapai hasil maksimal tanpa mengurangi kualitas (*Mardiasmo, 2018*), sedangkan akuntabilitas pengelolaan APBD adalah kewajiban pertanggungjawaban atas kinerja dan penggunaan sumber daya publik (*Halim, 2015*). Implementasi kebijakan efisiensi harus didukung oleh sistem perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja (*Halim dan Abdullah, 2020*). Prinsip akuntabilitas ini merupakan pilar esensial dalam kerangka pengelolaan keuangan daerah. Salsabilla dan Ali Alam (2023) bahkan menegaskan bahwa akuntabilitas keuangan sektor publik menjadi prinsip dasar yang bertujuan utama untuk mengevaluasi kinerja finansial pemerintah secara menyeluruh. Isu ini semakin mendesak dengan diterbitkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja.

Inpres 1/2025 secara spesifik mengamanatkan efisiensi belanja kepada Gubernur dan Bupati/Walikota yang berfokus pada:

1. Membatasi belanja untuk kegiatan yang bersifat seremonial, kajian, studi banding, pencetakan, publikasi, dan seminar/*focus group discussion*.
2. Mengurangi belanja perjalanan dinas sebesar 50% (lima puluh persen)
3. Membatasi belanja honorarium melalui pembatasan jumlah tim dan besaran honorarium yang mengacu pada Peraturan Presiden mengenai Standar Harga Satuan Regional.

4. Mengurangi belanja yang bersifat pendukung dan tidak memiliki output yang terukur
5. Memfokuskan alokasi anggaran belanja pada target kinerja pelayanan publik serta tidak berdasarkan pada pemerataan antar perangkat daerah atau berdasarkan alokasi anggaran belanja pada tahun anggaran sebelumnya.
6. Lebih selektif dalam memberikan hibah langsung baik dalam bentuk uang, barang, maupun jasa kepada Kementerian/Lembaga.
7. Melakukan penyesuaian belanja APBD Tahun Anggaran 2025 yang bersumber dari Transfer ke Daerah.

Kebijakan efisiensi yang ketat ini menciptakan tantangan dan lingkungan kerja baru, terutama bagi pegawai BPKAD. Secara teoritis, efisiensi dan akuntabilitas harusnya meningkatkan kinerja melalui nilai uang (*Value for Money*). Namun, dari perspektif Sumber Daya Manusia (SDM), pengurangan insentif non-moneter (seperti perjalanan dinas atau honorarium) berpotensi memicu dilema SDM, *burnout*, demotivasi, atau bahkan penurunan kualitas layanan jika tidak dikelola dengan baik. Kesenjangan penelitian muncul karena mayoritas studi berfokus pada hubungan efisiensi/akuntabilitas dengan kinerja keuangan, dan belum banyak mengkaji dampak langsung dari implementasi instrumen hukum spesifik seperti Inpres 1/2025 terhadap kinerja individu pegawai pada OPD teknis pengelola keuangan seperti BPKAD yang merupakan aktor utama pelaksana kebijakan dalam menjalankan fungsi perbendaharaan, pengelolaan aset, dan akuntansi daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk mengukur Pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi empiris dan masukan praktis bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang mendukung keberhasilan pengelolaan keuangan.

Komposisi kepegawaian BPKAD Kabupaten Pesawaran baik dari sisi kuantitas, usia, jenjang Pendidikan, maupun struktur kepangkatan dan jabatan, sangat krusial dalam menentukan bagaimana kebijakan efisiensi anggaran dan tuntutan akuntabilitas pengelolaan APBD dapat diimplementasikan secara efektif, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Keadaan Umum Pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran**

No.	Klasifikasi Kepegawain	Jumlah (orang)	%
1	Status Kepegawain		
	• PNS		
	a) Pejabat Struktural	13	21,66%
	b) Pejabat Fungsional	4	6,67%
	c) Pelaksana (staf)	6	10,00%
• PPPK	7	11,67%	
• Honorer	30	50,00%	
	Jumlah	60	100,00%
2	Jenjang Pendidikan		
	• SMA	5	8,33%
	• D3	2	3,33%
	• S1	47	78,33%
	• S2	6	10,00%
	Jumlah	60	100,00%
2	Jenis Kelamin		
	• Perempuan	25	41,67%
	• Laki-Laki	35	58,33%
	Jumlah	60	100,00%
3	Ura		
	• 20-30 tahun	9	15,00%
	• 31-40 tahun	27	45,00%
	• > 40 tahun	24	40,00%
	Jumlah	60	100,00%

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran, Lampung. Lokasi ini dipilih karena BPKAD merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi objek utama implementasi kebijakan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan APBD yang ingin diteliti dampaknya pada kinerja pegawai. Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data (penyebaran kuesioner), hingga analisis data dan penyusunan laporan, yang direncanakan berlangsung selama 2 (dua) bulan, yaitu pada bulan Desember Tahun 2025 sampai dengan Januari Tahun 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta Tenaga Honorer yang bertugas di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran yang secara keseluruhan berjumlah 60 (enam puluh) orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan dan pelaporan APBD.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket): Metode utama untuk memperoleh data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk Skala Likert dengan pilihan jawaban berjenjang (misalnya, Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju) untuk mengukur sikap, persepsi, atau pendapat responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

- Skala Likert 5 Poin akan digunakan:
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Netral (N) = 3

- Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Dokumentasi: Metode untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen, peraturan, dan laporan resmi (misalnya struktur organisasi, data populasi pegawai, dan data APBD) dari BPKAD Kabupaten Pesawaran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian dan Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan dan aset daerah. Berdasarkan teknik sensus atau sampel jenuh maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 60 responden. Karakteristik responden tersebar pada lima unit kerja, dengan proporsi terbesar pada Bidang Perbendaharaan (17 orang) Sekretariat (13 orang), Bidang Aset (11 orang), Bidang Anggaran (7 orang), dan Bidang Akuntansi (12 orang).

### Hasil Uji Kualitas Data (Instrumen Penelitian)

#### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Butir	r_hitung	r_tabel	Keterangan
X1	P1	0,669	0,361	Valid
	P2	0,693	0,361	Valid
	P3	0,677	0,361	Valid
	P4	0,759	0,361	Valid
	P5	0,778	0,361	Valid
	P6	0,570	0,361	Valid
	P7	0,746	0,361	Valid
	P8	0,868	0,361	Valid
	P9	0,768	0,361	Valid
	P10	0,731	0,361	Valid
	P11	0,802	0,361	Valid
	P12	0,798	0,361	Valid
X2	P13	0,814	0,361	Valid
	P14	0,810	0,361	Valid
	P15	0,911	0,361	Valid
	P16	0,911	0,361	Valid
	P17	0,884	0,361	Valid
	P18	0,770	0,361	Valid
	P19	0,746	0,361	Valid

Y	P20	0,713	0,361	Valid
	P21	0,849	0,361	Valid
	P22	0,813	0,361	Valid
	P23	0,855	0,361	Valid
	P24	0,873	0,361	Valid
	P25	0,700	0,361	Valid
	P26	0,829	0,361	Valid

Hasil menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai Pearson Correlation (r-hitung) di atas 0,361, sehingga seluruh butir dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. hasil Uji Reliabilitas terhadap X1, X2 dan Y**

Variabel	Item-Total Statistics				
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X <sub>1</sub>	P01	1005,4000	103,628	,528	,965
	P02	104,8000	105,062	,677	,961
	P03	104,7333	107,444	,676	,961
	P04	105,0333	104,999	,628	,962
	P05	105,0667	103,789	,738	,961
	P06	104,9000	108,300	,583	,962
	P07	105,0333	107,620	,684	,961
	P08	104,9667	104,723	,792	,960
	P09	104,9667	106,033	,765	,961
	P10	105,0333	105,344	,654	,962
	P11	104,9667	106,585	,827	,960
	P12	105,1000	103,955	,696	,961
X <sub>2</sub>	P13	104,8667	105,706	,719	,961
	P14	104,7333	105,789	,739	,961
	P15	104,8667	105,844	,798	,960
	P16	104,8667	105,016	,879	,960
	P17	104,9000	107,403	,794	,961
	P18	104,9667	107,964	,678	,961
	P19	104,8333	107,454	,724	,961
Y	P20	105,0000	107,724	,502	,963
	P21	104,8667	107,844	,709	,961
	P22	105,0000	105,310	,874	,960

	P23	104,8333	106,557	,821	,960
	P24	104,9333	105,789	,757	,961
	P25	104,8333	108,282	,548	,962
	P26	104,8333	106,489	,828	,960

*Sumber: Data diolah 2025*

Uji Reliabilitas: Instrumen dinyatakan Sangat Reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel di atas standar minimal.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

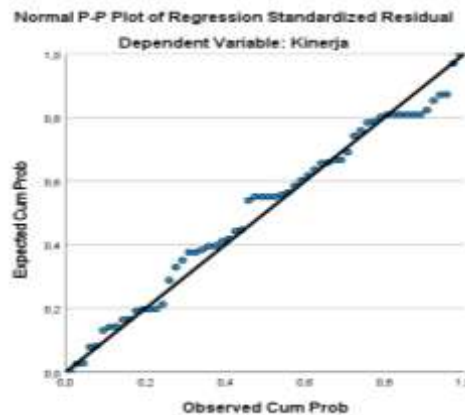
pOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>			<b>60</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>		<b>,0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>		<b>1,70794019</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>		<b>,090</b>
	<b>Positive</b>		<b>,090</b>
	<b>Negative</b>		<b>-,090</b>
<b>Test Statistic</b>			<b>,090</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>			<b>,200<sup>d</sup></b>
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>e</sup></b>	<b>Sig.</b>		<b>,254</b>
	<b>99% Confidence Interval</b>	<b>Lower Bound</b>	<b>,243</b>
		<b>Upper Bound</b>	<b>,265</b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>			
<b>b. Calculated from data.</b>			
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>			
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>			
<b>e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</b>			

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan hasil uji normalitas sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi: Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha > 0,05$ ).
2. Analisis Residual: Karena nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi normal.

3. Metode Monte Carlo: Sebagai penguat, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) juga menunjukkan angka 0,254 yang juga jauh di atas 0,05, sehingga memperkuat asumsi bahwa data memenuhi syarat normalitas.

Selain menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan melalui analisis visual grafis, yaitu dengan melihat grafik *Normal Probability Plot (P-Plot)*



**Gambar 1. Grafik Normal P-Plot**

Berdasarkan grafik P-Plot tersebut, hasil analisis dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Distribusi Data: Terlihat bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut.
2. Kesesuaian Garis: Tidak ada titik data yang melenceng terlalu jauh (outlier) dari garis linearitas.
3. Asumsi normalitas: Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan melalui grafik, apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model penelitian mengenai pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Pesawaran telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik parametrik (Analisis Regresi Linear Berganda) pada tahap selanjutnya.

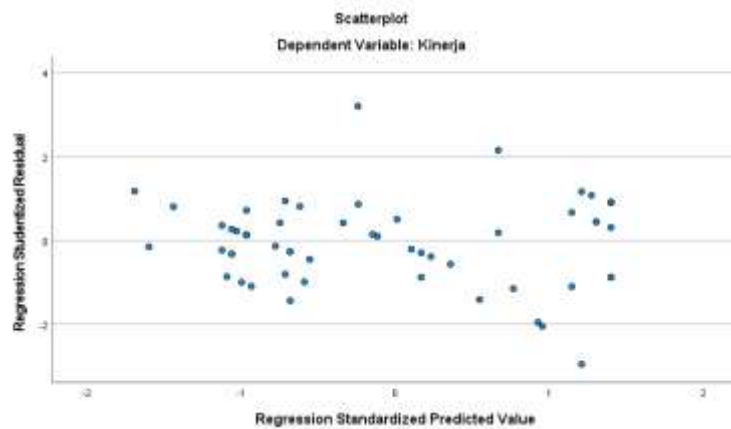
## Uji Multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,968	2,368		2,098	0,04		
	Efisiensi	0,077	0,044	0,17	1,75	0,086	0,621	1,609
	Akuntabilitas	0,683	0,095	0,701	7,215	0	0,621	1,609

Berdasarkan hasil perolehan nilai *Tolerance* dan VIF tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi klasik multikolinearitas telah terpenuhi dan variabel-variabel tersebut layak digunakan dalam model penelitian.

## Uji Heteroskedastisitas:



Gambar 2.

Berdasarkan Gambar di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Penyebaran Titik Data: Titik-titik data (plot) menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.
2. Ketidakteraturan Pola: Tidak terdapat pola tertentu yang jelas atau teratur (seperti bergelombang, menyempit, kemudian melebar).
3. Kesimpulan: Karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model ini memenuhi syarat asumsi klasik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Uji Linearitas:**

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efisiensi	Between Groups	(Combined)	332,028	18	18,446	4,124	0,000
		Linearity	186,128	1	186,128	41,616	0,000
		Deviation from Linearity	145,900	17	8,582	1,919	0,045
Within Groups			183,372	41	4,472		
Total			515,400	59			

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Akuntabilitas terhadap Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Akuntabilitas	Between Groups	(Combined)	375,633	9	41,737	14,931	0,000
		Linearity	334,048	1	334,048	119,502	0,000
		Deviation from Linearity	41,584	8	5,198	1,860	0,088
Within Groups			139,767	50	2,795		
Total			515,400	59			

Berdasarkan kedua tabel ANOVA diatas, peneliti menginterpretasikan sebagai berikut :

**1. Hubungan Variabel Efisiensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity untuk hubungan antara variabel Efisiensi dengan Kinerja adalah sebesar 0,045. Mengingat nilai 0,045 < 0,05, maka secara statistik hubungan antara variabel Efisiensi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y) dikategorikan tidak linear.

Meskipun hasil ini menunjukkan ketidaklinearan tipis (hanya selisih 0,005 dari ambang batas), hal ini selaras dengan temuan uji t di mana variabel Efisiensi memang tidak memiliki pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pola perubahan kinerja pegawai BPKAD tidak mengikuti pola kenaikan atau penurunan anggaran secara garis lurus.

## 2. Hubungan Variabel Akuntabilitas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity untuk hubungan antara variabel Akuntabilitas dengan Kinerja adalah sebesar 0,088. Mengingat nilai 0,088 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Akuntabilitas ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y).

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 8. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efisiensi	60	37,00	60,00	49,1833	6,55483
Akuntabilitas	60	26,00	35,00	31,2667	3,03017
Kinerja	60	26,00	35,00	30,1000	2,95560
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel, variabel Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum sebesar 37 dan nilai maksimum 60 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,18 serta standar deviasi 6,55. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat efisiensi yang tinggi, dengan variasi jawaban responden yang relatif homogen.

Selanjutnya variabel Akuntabilitas Pengelolaan APBD ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum 35 dengan rata-rata (mean) sebesar 31,27 serta standar deviasi sebesar 3,03. Hal ini menunjukkan persepsi yang baik terhadap transparansi dan kepatuhan hukum.

Sedangkan pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum 35 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 30,10 serta standar deviasi sebesar 2,96. Hal ini mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai yang tetap terjaga.

Guna mendalami pola kecenderungan jawaban responden secara lebih detail, peneliti melakukan analisis distribusi frekuensi pada setiap variabel penelitian. Tahapan ini dilakukan dengan mengklasifikasikan akumulasi skor responden ke dalam kategori-kategori tertentu. Secara umum, hasil distribusi frekuensi mengindikasikan bahwa persepsi mayoritas responden terhadap variabel Efisiensi Anggaran, Akuntabilitas Pengelolaan APBD, dan Kinerja Pegawai terkonsentrasi pada rentang kategori sedang hingga tinggi. Sebagai dasar klasifikasi, penentuan interval kelas ditetapkan terlebih dahulu menggunakan formulasi sebagai berikut

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

#### Keterangan:

I = Interval Kelas

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Jumlah Katagori Penilaian

Berikut Perhitungan Interval Kelas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan 5 kategori (Sangat Rendah, Rendah, Cukup, Tinggi, Sangat Tinggi) dengan formula yang telah disebutkan diatas.

Variabel Efisiensi Anggaran (X<sub>1</sub>) dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 butir sehingga interval kelas dapat dihitung sebagai berikut :

- Skor Minimum Ideal:  $12 \times 1 = 12$
  - Skor Maksimum Ideal:  $12 \times 5 = 60$
  - Interval X<sub>1</sub>:  $(60 - 12) / 5 = 9,6$  dengan pembulatan menjadi 10
- Dengan nilai interval 10 maka dapat dirumuskan untuk variabel Efisiensi (X<sub>1</sub>) berdasarkan kategori sebagai berikut :

**Tabel 9. Kategorisasi Variabel Efisiensi Anggaran (X<sub>1</sub>)**

Interval	Kategori	Interpretasi
12 - 21	Sangat Rendah	Sangat Tidak efisien
22 - 31	Rendah	Kurang Efisien
32 - 41	Sedang	Cukup Efisien
42 - 51	Tinggi	Efisien
52 - 60	Sangat Tinggi	Sangat Efisien

Variabel Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) & Kinerja (Y) dengan jumlah masing-masing pernyataan sama yaitu sebanyak 7 butir sehingga interval kelas dapat dihitung sebagai berikut :

- Skor Minimum Ideal:  $7 \times 1 = 7$
  - Skor Maksimum Ideal:  $7 \times 5 = 35$
  - Interval variabel X<sub>2</sub> dan Y :  $(35 - 7) / 5 = 5,6$  dengan pembulatan menjadi 6
- Dengan nilai interval 6 maka dapat dirumuskan untuk variabel Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) berdasarkan kategori sebagai berikut :

**Tabel 10. Kategorisasi Variabel Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

Interval	Kategori	Interpretasi
7 - 12	Sangat Rendah	Sangat Rendah
13 - 18	Rendah	Rendah
19 - 24	Sedang	Cukup
25 - 30	Tinggi	Tinggi
31 - 35	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sedangkan Deskripsi Indikator variabel terhadap jawaban responden dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$i = \frac{100\% - 20\%}{5} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Kriteria Persentase**

Interval	Kategori Capaian
20,00% - 35,99%	Sangat Tidak Baik
36,00% - 51,99%	Tidak Baik
52,00% - 67,99%	Cukup Baik
68,00% - 83,99%	Baik
84,00% - 100,00%	Sangat Baik

**Deskripsi Data Variabel Efisiensi Anggaran ( $X_1$ )**

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Efisiensi ( $X_1$ )**

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
12 - 21	0		Sangat Rendah
22 - 31	0		Rendah
32 - 41	6	10	Sedang
42 - 51	33	55	Tinggi
52 - 60	21	35	Sangat Tinggi

*Sumber : data diolah 2025*

**Tabel 13. Distribusi Indikator Efisiensi ( $X_1$ ) berdasarkan Tanggapan Responden**

	Pernyataan	Skor Max	Skor riil	%	Ket
1	Pengurangan biaya operasional saat ini tidak mengganggu kelancaran tugas saya.	300	226	75,33	Baik
2	Pengalokasian anggaran di unit kerja saya saat ini sudah sangat selektif dan memprioritaskan program utama	300	249	83	Baik
3	Program kerja di unit saya saat ini lebih difokuskan pada kegiatan prioritas daripada kegiatan seremonial/rapat-rapat besar.	300	247	82,33	Baik
4	Pengurangan biaya seremonial/perjalanan dinas tidak menghambat pencapaian target output pekerjaan saya	300	240	80	Baik
5	Pembatasan pemberian honorarium tim/kegiatan tidak mengurangi tanggung jawab saya dalam menyelesaikan tugas kedinasan.	300	242	80,67	Baik

6	Saya berusaha meminimalkan penggunaan alat tulis kantor dan energi (listrik/air) untuk mendukung penghematan biaya operasional.	300	261	87	Sangat Baik
7	Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan di bidang saya telah mencapai hasil yang maksimal (Value for Money).	300	253	84,33	Sangat Baik
8	Saya mampu memanfaatkan fasilitas kantor yang ada secara optimal meskipun ada pembatasan pengadaan aset baru	300	251	83,67	Baik
9	Saya mulai mengoptimalkan penggunaan teknologi (rapat daring/online) sebagai alternatif pengurangan frekuensi perjalanan dinas luar daerah.	300	249	83	Baik
10	Pengaturan beban kerja tetap berjalan efektif walaupun insentif non-moneter (honorarium) mengalami penyesuaian/pembatasan.	300	233	77,67	Baik
11	Saya tetap berupaya menjaga kualitas pelayanan publik meskipun terdapat penyesuaian anggaran operasional kantor.	300	256	85,33	Sangat Baik
12	Kebijakan efisiensi tidak menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan jadwal program yang telah direncanakan.	300	244	81,33	Baik
Capaian Rata-rata Indikator Efisiensi ( $X_1$ )		300	245,92	81,97	Baik

Sumber : data diolah 2025

Secara agregat, implementasi kebijakan efisiensi anggaran di BPKAD Kabupaten Pesawaran telah berjalan baik. Pegawai mampu beradaptasi dengan pembatasan anggaran melalui inovasi teknologi dan penghematan energi tanpa mengorbankan kualitas pelayanan publik. Namun, organisasi perlu mengevaluasi kembali ambang batas pengurangan biaya operasional rutin agar tidak mencapai titik yang dapat mengganggu kelancaran tugas administratif harian.

## Deskripsi Data Variabel Akuntabilitas ( $X_2$ )

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Akuntabilitas ( $X_2$ )

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
7 - 12	0		Sangat Rendah
13 - 18	0		Rendah
19 - 24	0		Sedang
25 - 30	28	46,67	Tinggi

31	-	35	32	53,33	Sangat Tinggi
----	---	----	----	-------	---------------

Sumber : data diolah 2025

**Tabel 15. Distribusi Indikator Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) Berdasarkan Pernyataan Responden**

	Pernyataan	Skor Max	Skor riil	%	Ket
1	Dalam bekerja, saya selalu mematuhi standar operasional prosedur (SOP) dan peraturan keuangan yang berlaku (UU/PP/Perda).	300	271	90,33	Sangat Baik
2	Setiap transaksi keuangan yang saya kelola bebas dari unsur penyimpangan atau kepentingan pribadi.	300	271	90,33	Sangat Baik
3	Saya selalu memastikan kelengkapan dokumen pendukung (SPJ/Laporan) sebelum melakukan proses penatausahaan keuangan.	300	274	91,33	Sangat Baik
4	Sistem pengendalian internal di BPKAD memudahkan saya dalam mempertanggungjawabkan setiap rupiah anggaran.	300	268	89,333	Sangat Baik
5	Laporan kinerja yang saya susun telah menggambarkan pencapaian target program secara nyata (real).	300	263	87,67	Sangat Baik
6	Saya memberikan data/informasi keuangan secara akurat dan tepat waktu untuk kebutuhan pelaporan atau permintaan publik.	300	264	88,00	Sangat Baik
7	Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) di BPKAD sudah sangat informatif dan mudah dipahami.	300	265	88,33	Sangat Baik
Capaian Rata-rata Indikator Akuntabilitas (X <sub>2</sub> )		300	268	89,33	Sangat Baik

Sumber : data diolah 2025

Maka secara keseluruhan, variabel Akuntabilitas Pengelolaan APBD memiliki fondasi yang sangat kokoh di BPKAD Kabupaten Pesawaran. Dominasi skor di atas 87% untuk seluruh pernyataan menunjukkan bahwa akuntabilitas bukan lagi sekadar kewajiban administratif, melainkan sudah menjadi standar perilaku kerja. Tingginya skor pada aspek kelengkapan dokumen (SPJ) dan kepatuhan SOP menjadi sinyal positif bahwa risiko penyimpangan anggaran di organisasi ini berada pada level yang sangat minim.

## Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)**

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
7 - 12	0		Sangat Rendah
13 - 18	0		Rendah
19 - 24	0		Sedang
25 - 30	40	66,67	Tinggi
31 - 35	20	33,33	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah 2025

**Tabel 17. Distribusi Indikator Kinerja (Y) Berdasarkan Pernyataan Responden**

	Pernyataan	Skor Max	Skor riil	%	Ket
1	Tingkat kesalahan (error) dalam hasil pekerjaan saya (laporan/input data) sangat minim atau hampir tidak ada.	300	251	83,67	Baik
2	Saya selalu mengecek kembali kebenaran data sebelum diserahkan kepada atasan.	300	269	89,67	Sangat Baik
3	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan meskipun di bawah tekanan kebijakan penghematan anggaran.	300	258	86,00	Sangat Baik
4	Saya selalu menyerahkan laporan atau tugas pengelolaan keuangan tepat sesuai dengan tenggat waktu (deadline) yang ditentukan.	300	263	87,67	Sangat Baik
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang paling cepat dan tepat tanpa membuang banyak sumber daya.	300	259	86,33	Sangat Baik
6	Saya bersedia lembur atau melakukan upaya tambahan secara proaktif untuk memastikan pelaporan APBD selesai tepat waktu.	300	252	84,00	Sangat Baik
7	Saya selalu mencari cara baru agar pekerjaan lebih mudah dilakukan meskipun anggaran kegiatan dikurangi.	300	254	84,67	Sangat Baik
Capaian Rata-rata Indikator Kinerja (Y)		300	258	86,00	Sangat Baik

Sumber : data diolah 2025

Secara keseluruhan, variabel Kinerja Pegawai memiliki capaian rata-rata yang

sangat memuaskan dengan seluruh butir pernyataan masuk dalam kategori **Sangat Baik** (kecuali satu poin pada kategori Baik namun dengan angka mendekati Sangat Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran memiliki *resilience* (ketahanan) yang tinggi; mereka tetap mampu menjaga efisiensi sumber daya (pernyataan ke-5: **86,33%**) tanpa menurunkan standar kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 18. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,968	2,368		2,098	0,040
	Efisiensi	0,077	0,044	0,170	1,750	0,086
	Akuntabilitas	0,683	0,095	0,701	7,215	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika diperhatikan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Akuntabilitas (0,701) memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan Efisiensi Anggaran (0,170). Hal ini memberikan sinyal kuat bahwa di BPKAD Kabupaten Pesawaran, kinerja pegawai jauh lebih sensitif atau lebih dipengaruhi oleh kejelasan tanggung jawab dan transparansi (akuntabilitas) daripada sekadar penghematan biaya (efisiensi).

Berdasarkan nilai Sig. 0,086 pada variabel Efisiensi, terlihat bahwa secara parsial variabel ini tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5% (karena 0,086 > 0,05). Namun, variabel Akuntabilitas sangat signifikan (Sig. 0,000 < 0,05)

## Uji Hipotesis (Pengujian Signifikansi)

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 19. Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,968	2,368		2,098	0,040
	Efisiensi	0,077	0,044	0,170	1,750	0,086
	Akuntabilitas	0,683	0,095	0,701	7,215	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1 Pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- Untuk menguji hipotesis secara parsial, digunakan perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel Nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat bebas (df) =  $n - k - 1$  atau  $60 - 2 - 1 = 57$ . Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,002 dapat disimpulkan bahwa t-hitung < t-tabel ( $1,750 < 2,002$ )

- Karena nilai Sig. 0,086 > 0,05, maka secara parsial variabel Efisiensi Anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat kepercayaan 95%.

- Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan efisiensi (seperti pemangkasan anggaran perjalanan dinas dan honorarium berdasarkan Inpres 1/2025) belum secara langsung mampu mendongkrak kinerja individu pegawai secara nyata. Hal ini diduga karena kebijakan efisiensi tersebut bersifat restriktif (membatasi), sehingga bagi pegawai, efisiensi dianggap sebagai kewajiban administratif standar dan bukan merupakan stimulus utama yang dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka secara personal.

- Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian *Lestari et al. (2022)* yang menyatakan efisiensi berpengaruh positif, namun mendukung fenomena bahwa di sektor publik, efisiensi seringkali dipandang sebagai hambatan operasional jika tidak dikelola dengan manajemen perubahan yang baik.

2. Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan APBD (Variabel  $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)

- Nilai Statistik: Nilai t-hitung sebesar 7,215 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000.

- Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka secara parsial Akuntabilitas Pengelolaan APBD berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Variabel ini memiliki pengaruh yang sangat dominan (dilihat dari nilai Beta 0,701). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin akuntabel seorang pegawai dalam mengelola APBD (patuh pada aturan, transparan, dan berorientasi pada hasil), maka kinerjanya akan meningkat secara nyata. Budaya akuntabilitas di BPKAD Kabupaten Pesawaran nampaknya telah menjadi sistem kontrol yang efektif dalam memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

## Uji F (Uji Simultan)

Tabel 20. Tabel Uji F variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	343,293	2	171,647	56,848	,000 <sup>b</sup>
	Residual	172,107	57	3,019		

Total	515,400	59			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Efisiensi

Berdasarkan hasil olah data pada tabel ANOVA, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi: Nilai probabilitas signifikansi adalah sebesar 0,001, yang nilainya jauh lebih kecil dari standar signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit (layak) untuk menjelaskan fenomena kinerja pegawai.
2. Perbandingan F hitung dengan F tabel: Nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 56,848. Dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas  $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ , maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,16.
3. Karena nilai F hitung (56,848) > F tabel (3,16) dan nilai Sig. (0,001) < 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti secara simultan, Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hasil pengujian simultan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pesawaran tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal saja. Meskipun secara parsial kebijakan efisiensi ( $X_1$ ) belum menunjukkan dampak yang kuat, namun ketika kebijakan tersebut diintegrasikan dengan sistem akuntabilitas pengelolaan APBD ( $X_2$ ) yang ketat, keduanya mampu menciptakan ekosistem kerja yang profesional. Hal ini sejalan dengan konsep *Value for Money* di sektor publik, di mana pencapaian kinerja yang optimal merupakan hasil perpaduan antara manajemen sumber daya yang hemat (ekonomis/efisien) dan tanggung jawab hasil yang transparan (akuntabel).

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 21. Koefisien Dterminasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 <sup>a</sup>	,666	,654	1,73765
a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Efisiensi				

Diketahui nilai R Square 0,66 atau 66 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $< t$ -tabel ( $1,750 < 2,002$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,086 yang lebih besar dari 0,05.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan efisiensi anggaran, yang diperketat melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025—seperti pemangkasan biaya perjalanan dinas sebesar 50% dan pembatasan honorarium—dipandang oleh pegawai BPKAD sebagai bentuk kepatuhan administratif yang wajib dijalankan. Namun, kebijakan penghematan ini belum mampu menjadi pendorong (driver) utama dalam meningkatkan kinerja individu secara nyata.

Secara deskriptif, meskipun 55% responden menilai implementasi efisiensi berada pada kategori "Tinggi", pengaruhnya terhadap produktivitas kerja tidak bersifat linear. Hal ini mengonfirmasi bahwa pengurangan insentif non-moneter berisiko menimbulkan demotivasi jika tidak dikelola dengan strategi manajemen SDM yang tepat.

### **Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan APBD terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Akuntabilitas Pengelolaan APBD ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan hasil analisis deskriptif di mana mayoritas responden (53,33%) menilai tingkat akuntabilitas di BPKAD berada pada kategori "Sangat Tinggi".

### **Pengaruh Simultan Efisiensi Anggaran dan Akuntabilitas terhadap Kinerja**

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Model regresi dinyatakan layak (fit) dengan nilai F-hitung sebesar 56,848 yang jauh lebih besar dari F-tabel 3,16.

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,66 atau 66% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap variasi kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pesawaran. Sinergi antara pengelolaan anggaran yang hemat (input) dengan sistem pertanggungjawaban yang transparan (proses) terbukti menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan kualitas hasil kerja organisasi. Sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau fasilitas pendukung lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV mengenai pengaruh Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Pesawaran, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan penghematan anggaran pasca Inpres No. 1 Tahun 2025 di lingkungan BPKAD dipandang sebagai kepatuhan administratif wajib, namun belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara individu secara nyata.
2. Secara Parsial, Akuntabilitas Pengelolaan APBD ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi transparansi, kepatuhan hukum, dan kejelasan proses pertanggungjawaban, maka kinerja pegawai di BPKAD akan meningkat secara signifikan.
3. Secara Simultan, Implementasi Kebijakan Efisiensi Anggaran ( $X_1$ ) dan Akuntabilitas Pengelolaan APBD ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan kontribusi sebesar 65,4%. Hal ini berarti sinergi antara pengelolaan anggaran yang hemat dan sistem pertanggungjawaban yang kuat merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan hasil kerja organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2025). Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja. DJPb Kemenkeu. (2024). *Publikasi tentang Efisiensi Anggaran*.
- Audit Commission for Local Authorities in England and Wales. (1983). *Local Authority Handbook: Economy, Efficiency, Effectiveness*. HMSO.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Journal of Political Research*, 46(4), 447–468.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2015). *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mandasari, M. A., & Darajat, S. (2024). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 3 (2026) 2155 – 2176 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11481

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Teras.
- Salsabilla, R. V., & Ali Alam, I. (2023). Penilaian Akuntabilitas Keuangan Sektor Publik untuk Menilai Kinerja Keuangan Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(4)
- Setiawan, D., & Ramdan, K. N. (2024). Pengaruh Realisasi Anggaran, Efisiensi Anggaran Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. *JISIPOL: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(3), 80–98.