



Jambura Accounting Review

Journal homepage: <http://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar>
E-ISSN 2721-3617

Pengaruh Persepsi Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo

Ayun Sidu^a, Syarwani Canon^b, Victorson Taruh^c

^{a,b,c} Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jendral Sudirman No. 6 Kota Gorontalo, Gorontalo 96128, Indonesia.

Email: ayunsidu13@gmail.com^a, syarwanicanon@ung.ac.id^b, victorson.taruh@ung.ac.id^c

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 02-06-2026

Revised 10-07-2026

Accepted 11-07-2026

Kata Kunci: Persepsi Efisiensi Anggaran, Kinerja Pegawai, BNNP Gorontalo

Keywords:

Perception of Budget Efficiency, Employee Performance, BNNP Gorontalo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji persepsi pegawai terhadap efisiensi anggaran pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dimana seluruh pegawai yang terlibat langsung dalam siklus efisiensi anggaran. Hasil penelitian analisis menunjukkan bahwa persepsi terhadap efisiensi anggaran tergolong tinggi, terutama pada dimensi transparansi dan kontrol. Kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi, khususnya dalam kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Uji regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi efisiensi anggaran dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan anggaran yang partisipatif, transparan, dan akuntabel sebagai faktor yang mendukung motivasi serta produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelibatan pegawai dalam proses penganggaran untuk memperkuat dampak positif terhadap kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine employee perceptions regarding budget efficiency at the Gorontalo Provincial National Narcotics Agency. An associative quantitative method was employed, involving all employees who participate directly in the budget efficiency cycle. The analysis reveals that perceptions of budget efficiency are high, particularly regarding the dimensions of transparency and control. Employee performance also falls into the high category, specifically in terms of work quantity and timeliness. Simple linear regression analysis indicates a positive and significant relationship between perceptions of budget efficiency and employee performance. These findings highlight the importance of participatory, transparent, and accountable budget management as factors that support employee motivation and productivity. The study recommends increasing employee involvement in the budgeting process to strengthen the positive impact on performance.

@2026 Ayun Sidu, Syarwani Canon, Victorson Taruh
Under The License CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan negara yang efisien dan efektif merupakan salah satu aspek fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Efisiensi anggaran menjadi tuntutan yang semakin mendesak seiring dengan keterbatasan sumber daya keuangan negara dan meningkatnya kebutuhan pembangunan di berbagai sektor. Dalam konteks ini, setiap instansi pemerintah dituntut untuk mampu mengoptimalkan setiap rupiah melalui efisiensi anggaran yang dialokasikan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang menekankan pentingnya pengelolaan keuangan negara yang tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.

Sebagai lembaga non-kementerian, Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Gorontalo memiliki tugas strategis dalam koordinasi, pelaksanaan pencegahan, dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN). Namun, dalam implementasinya, BNN menghadapi tantangan berupa kebijakan konsolidasi fiskal nasional. Fenomena krusial yang mendasari penelitian ini adalah kebijakan pemangkasan anggaran operasional nasional secara masif sebesar 40,7% pada tahun 2025.

Tabel 1. Data Efisiensi Anggaran BNNP Gorontalo Tahun 2025

Komponen Anggaran	Pagu Awal (Rp)	Pagu Setelah Efisiensi (Rp)	Nilai Pemotongan (Rp)	Persentase (%)
Total Anggaran BNN	2,45 Triliun	1,452 Triliun	998 Miliar	40,7%
Belanja Barang	1,01 Triliun	404,5 Miliar	605,5 Miliar	59,9%
Belanja Modal	760,6 Miliar	Penyesuaian	-	-

Sumber: BNN Provinsi Gorontalo, 2026

Efisiensi anggaran di BNNP Gorontalo menciptakan stimulus yang direspon secara beragam oleh para pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan nominal anggaran, tetapi lebih kepada persepsi subjektif atau bagaimana pegawai menafsirkan kebijakan penggunaan anggaran tersebut dalam mendukung produktivitas kerja mereka. Kesenjangan antara tuntutan kinerja penegakan hukum yang tinggi dengan berkurangnya ruang fiskal inilah yang menjadi urgensi penelitian ini.

Efisiensi anggaran yang baik akan menghasilkan *value for money*, yaitu pengeluaran yang dilakukan organisasi dapat memberikan nilai atau manfaat terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi dan kepentingan publik yang dilayani. Konsep *value for money* ini mencakup tiga dimensi utama yaitu ekonomi (*economy*), efisiensi (*efficiency*), dan efektivitas (*effectiveness*) yang harus dikelola secara simultan untuk menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Dalam era reformasi birokrasi, efisiensi anggaran menjadi salah satu indikator strategis dalam menilai kualitas tata kelola pemerintahan yang baik serta kepatuhan terhadap regulasi kebijakan fiskal (Lukman,

2025).

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Wibowo, (2020) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diukur dari berbagai aspek seperti kualitas kerja dalam melaksanakan tugas pencegahan dan pemberantasan narkoba, kuantitas kerja yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam mencapai target, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Penelitian yang dilakukan pada instansi Ombudsman RI Perwakilan Sumatera Selatan (2025) menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif menemukan bahwa persepsi pegawai terhadap efisiensi anggaran tergolong tinggi, terutama pada dimensi transparansi dan responsivitas manajemen keuangan, yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai khususnya dalam aspek kualitas kerja dan kerja sama tim. Temuan ini mengindikasikan bahwa efisiensi anggaran yang dikelola secara transparan dan responsif dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Juli & Marsselia, 2025).

Meskipun hubungan antara efisiensi anggaran dan kinerja organisasi telah banyak diteliti, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) utama yang perlu diisi. Pertama, mayoritas studi terdahulu berfokus pada instansi administratif, sehingga penelitian pada lembaga penegakan hukum khusus dengan tugas operasional berisiko tinggi seperti BNN masih sangat terbatas. Kedua, belum ada kajian dalam konteks kebijakan efisiensi anggaran nasional yang masif seperti pemotongan hingga 40,7 persen pada tahun 2025. Ketiga, penelitian di wilayah Indonesia Timur, khususnya Provinsi Gorontalo, masih minim padahal wilayah ini memiliki keunikan geografis, sosial-ekonomi, dan tingkat peredaran narkoba yang khas. Terakhir, belum banyak analisis mengenai mekanisme atau proses bagaimana efisiensi anggaran memengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperlukan kajian mendalam mengenai peran variabel mediasi maupun moderasi.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji secara empiris sejauh mana penilaian subjektif pegawai terhadap efisiensi anggaran mampu berkontribusi secara signifikan terhadap capaian kinerja individu maupun kolektif.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Resource-Based View (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV), yang dipopulerkan oleh Jay B. Barney (1991), memandang keunggulan kompetitif organisasi berasal dari sumber daya internal yang khas, bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan (atribut VRIO). Dalam sektor publik, prinsip RBV tetap relevan untuk mencapai keunggulan kinerja (Prajogo & Sohal, 2021). RBV berfokus pada aset internal, termasuk

infrastruktur dan pengetahuan, yang membentuk kapabilitas inti. Anggaran efisien dipandang sebagai sumber daya strategis untuk memperoleh dan memelihara sumber daya VRIO, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia unggul. (Mustafa & Ahmad, 2023)

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan atau motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom (1964) memberikan dimensi psikologis yang krusial untuk melengkapi *Resource-Based View* (RBV). Jika RBV memandang anggaran sebagai sumber daya strategis yang dapat menciptakan keunggulan organisasi, Teori Harapan menjelaskan mekanisme kognitif pegawai dalam merespons pengelolaan sumber daya tersebut. Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bertindak sangat bergantung pada keyakinan bahwa upaya (*effort*) akan menghasilkan kinerja (*performance*), dan kinerja tersebut akan membawa hasil atau imbalan (*outcome*) yang bernilai (Vroom, 1964)

Perumusan Hipotesis

Dalam perspektif NPM dan RBV, efisiensi anggaran merupakan bentuk penataan sumber daya strategis. Jika tata kelola keuangan tersebut dipersepsikan positif oleh pegawai (alokasi akurat, transparan, dan fokus pada operasional esensial), hal itu akan meningkatkan keyakinan kognitif pegawai berdasarkan Teori Harapan. Pegawai merasa didukung secara organisasional, yang pada gilirannya memicu motivasi intrinsik dan meningkatkan performa nyata di lapangan. Sebaliknya, tata kelola anggaran yang dinilai kaku akan menurunkan performa kerja. Berdasarkan penyelarasan teoritis ini, maka hipotesis penelitian dirumuskan:

H : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal ini dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Gorontalo, Jl. Taman Surya, Kecamatan Kota Utara, Kota Gorontalo. Populasi penelitian berjumlah 33 pegawai yang terlibat langsung dalam siklus efisiensi anggaran, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner berskala Likert untuk mengukur persepsi terkait fenomena yang diteliti. Selanjutnya, data dianalisis melalui empat tahapan utama.

Pertama, uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas (membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}) dan uji reliabilitas (menggunakan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$) untuk memastikan kuesioner valid dan konsisten. Kedua, uji asumsi klasik melalui uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* guna memastikan model residual berdistribusi normal ($\geq 0,05$). Ketiga, analisis regresi linear untuk mengukur pengaruh dan arah hubungan sebab-akibat antara efisiensi anggaran terhadap kinerja pegawai. Terakhir,

pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat signifikansi pengaruh variabel secara individual, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai total correlated item. Total correlation dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “valid”. Namun sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r table, maka pertanyaan tersebut dikatakan “tidak valid”. Instrumen dinyatakan valid jika probabilitas < 0.05 . Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Efisiensi Anggaran (X)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	r Tabel (n=30, $\alpha=0,05$)	Keterangan
X1	0,671	0,000	0.361	Valid
X2	0,648	0,000	0.361	Valid
X3	0,813	0,000	0.361	Valid
X4	0,592	0,001	0.361	Valid
X5	0,671	0,000	0.361	Valid
X6	0,611	0,000	0.361	Valid
X7	0,881	0,000	0.361	Valid
X8	0,763	0,000	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah 2026

Hasil uji validitas pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang disajikan pada variabel Efisiensi Anggaran (X) valid. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* (r) yang didapatkan lebih besar dari pada r tabel yang sudah ditetapkan yaitu 0.361.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2-tailed)	r Tabel (n=30, $\alpha=0,05$)	Keterangan
Y1	0,833	0,000	0.361	Valid
Y2	0,811	0,000	0.361	Valid
Y3	0,702	0,000	0.361	Valid
Y4	0,708	0,000	0.361	Valid
Y5	0,766	0,000	0.361	Valid
Y6	0,743	0,000	0.361	Valid
Y7	0,811	0,000	0.361	Valid
Y8	0,812	0,000	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil uji validitas pada table 3 diatas menunjukkan bahwa semua item

pernyataan yang disajikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) valid. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation (r) yang didapatkan lebih besar dari pada r tabel yang sudah ditetapkan yaitu 0.361.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir instrumen yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data hasil pengujian dapat di lihat pada tabel berikiut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Efisiensi Anggaran (X)	0.853	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.902	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada table di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Efisiensi Anggaran sebesar 0,853, Kinerja Pegawai sebesar 0,902, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan variabel tersebut reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam bentuk penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikasi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov Test > 0,05 (5%). Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Unstandardized Residual
N (Jumlah Sampel)	33
Kolmogorov-Smirnov Z (Test Statistic)	0.136
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.128

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil olah data dengan jumlah sampel (N) sebanyak 33 responden, diperoleh nilai statistik uji (*Test Statistic*) sebesar 0,136 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,128. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh jauh lebih besar dari standar minimal yang ditetapkan, yaitu $0,128 > 0,05$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual dalam model regresi ini terbukti berdistribusi secara normal.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau memiliki tingkat signifikansi yang baik untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian simultan (Uji F) dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	137.463	1	137.463	20.446	0.000
Residual	208.416	31	6.723		
Total	345.879	32			

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 20.446 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efisiensi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNNP Gorontalo. Dengan demikian, model penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan (fit) untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel kinerja. Adapun hasil perolehan nilai *R Square* berdasarkan pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.640	0.416	0.392	2.583

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai korelasi (*R*) sebesar 0,640, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara efisiensi anggaran dengan kinerja pegawai pada Kantor BNNP Gorontalo. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,416. Angka ini mengandung arti bahwa variabel efisiensi anggaran memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 41,6% terhadap variasi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi dalam pengelolaan anggaran memiliki peran dalam mendukung capaian kinerja di lingkungan organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak masuk dalam cakupan observasi, seperti faktor kompetensi, motivasi, ataupun lingkungan kerja.

3. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara

parsial mempengaruhi variabel dependen (Y), dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0, 05). Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 8. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	13.529	4.783	2.828	0,008
Efisiensi Anggaran	0.608	0.134	4.522	0,000

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil Uji t (Parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,522 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNNP Gorontalo. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa persepsi efisiensi anggaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efisien pengelolaan anggaran di instansi, maka semakin meningkat pula motivasi dan kinerja nyata para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori harapan (*Expectancy Theory*), yang menyatakan bahwa motivasi dan kinerja seseorang didorong oleh keyakinan mereka bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh pengelolaan sumber daya (anggaran) yang efisien, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, cara pegawai memandang efisiensi anggaran memegang andil besar dalam membentuk perilaku kerja mereka. Sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2017), persepsi karyawan mengenai aspek transparansi serta keadilan organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan dan motivasi kerja, yang kelak bermuara pada peningkatan kinerja. Ketika aparatur meyakini bahwa alokasi anggaran dilakukan secara terbuka, objektif, dan tepat sasaran, kepercayaan mereka terhadap manajemen akan menguat, sehingga mampu memicu loyalitas sekaligus semangat kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan variabel efisiensi anggaran, capaian nilai tertinggi ditemukan pada dimensi transparansi dan kontrol. Kondisi ini mencerminkan bahwa aparatur merasa dimudahkan dalam mengakses data anggaran serta merasakan adanya fungsi kontrol manajemen yang efektif terhadap kebutuhan kerja mereka. Fenomena tersebut selaras dengan teori dari Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa tersedianya informasi yang terbuka dan pelibatan pegawai dalam penganggaran berdampak positif pada peningkatan produktivitas, tanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap organisasi.

Sebaliknya, dimensi kecukupan operasional menjadi aspek dengan capaian terendah. Ini merupakan sinyal bahwa pegawai masih melihat adanya celah dalam efisiensi pengeluaran, seperti distribusi anggaran operasional yang belum sepenuhnya

tepat sasaran. Jika tidak diantisipasi, hal ini dapat memicu persepsi pemborosan atau salah urus yang berisiko melemahkan komitmen dan kepercayaan pegawai terhadap manajemen. Fakta ini senada dengan riset oleh Hasanah dan Firmansyah (2019) yang menyebutkan bahwa penilaian yang rendah terhadap efisiensi anggaran berpotensi menghambat produktivitas akibat timbulnya rasa tidak puas di kalangan pegawai.

Capaian tinggi pada dimensi kuantitas waktu dan ketepatan waktu mencerminkan potret kinerja pegawai yang sangat baik. Pegawai terbukti mampu memenuhi volume jam kerja yang ditargetkan dan konsisten dalam merampungkan tugas tanpa menunda-nunda. Atribut kinerja ini bernilai strategis bagi lembaga seperti BNNP Gorontalo, yang dalam operasionalnya menuntut ritme kerja yang cepat dan disiplin tinggi di setiap seksi guna mencapai efektivitas kinerja instansi (Mangkunegara, 2017).

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang nyata melalui pembuktian hubungan yang positif dan signifikan secara statistik. Fakta ini menjadi dasar kuat bagi manajemen untuk terus mengembangkan sistem penganggaran yang transparan, akuntabel, dan partisipatif. Ketika pegawai dilibatkan dalam evaluasi anggaran dan didukung oleh transparansi informasi serta pengawasan biaya yang ketat, persepsi positif terhadap efisiensi akan terbangun dan memicu lonjakan kinerja secara signifikan. Langkah manajerial ini menerapkan esensi dari prinsip *good governance* yang diamanatkan oleh UNDP (1997) terkait efisiensi, keterbukaan, dan pertanggungjawaban dalam birokrasi.

Melalui temuan ini, terlihat jelas bahwa efisiensi anggaran memegang andil sebagai faktor psikologis yang memotivasi perilaku kerja, di samping fungsi utamanya sebagai pemenuh aspek administratif. Menatap ke depan, BNNP Gorontalo dituntut untuk memadukan kebijakan anggaran dengan strategi sumber daya manusia secara sinergis. Pola integrasi ini menjadi kunci agar pengelolaan anggaran dapat mendukung efektivitas organisasi secara menyeluruh.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Persepsi mengenai efisiensi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Gorontalo. Kebijakan efisiensi tidak dipandang negatif sebagai penghambat kerja, melainkan diinternalisasi secara positif sebagai stimulus manajerial untuk mempertajam prioritas program operasional inti, memacu digitalisasi kerja, serta memperkuat iklim organisasi yang akuntabel dan transparan.

Penelitian ini hanya terbatas menguji model hubungan linear langsung dengan ruang lingkup variabel independen tunggal (kontribusi 41,6%), sehingga belum mampu mengurai variabel-variabel psikologis atau kontekstual lain yang memoderasi hubungan tersebut.

Manajemen BNNP Gorontalo disarankan tetap mempertahankan penguncian alokasi anggaran operasional lapangan (intelijen dan pemberantasan) yang berisiko

tinggi, serta mematenkan inovasi kerja digital hemat biaya ke dalam Standar Prosedur Operasional (SOP) formal lembaga.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel moderasi seperti kepemimpinan digital (*digital leadership*) atau stres kerja, serta melakukan studi komparatif dengan lembaga penegak hukum lain di Indonesia Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriady, M., & Rahmah, S. (2022). Pengaruh Efisiensi Anggaran Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Publik*, 10(2), 145–158.
- Alianingrum, P. (2024). *Implementasi Prinsip New Public Management pada Lembaga Non-Kementerian*. PT Remaja Rosdakarya.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Juli, A., & Marsselia, R. (2025). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Organisasi Pemerintah. *Jurnal Tata Kelola Keuangan Negara*, 13(1), 45–59.
- Lukman, H. (2025). Analisis Efisiensi Fiskal Terhadap Optimalisasi Kinerja Instansi Publik Vertikal. *Jurnal Riset Akuntansi Sektor Publik*, 7(1), 12–28.
- Mustafa, Z., & Ahmad, S. (2023). *Resource-Based View (RBV) in Public Sector Management: Transforming Budgets into Strategic Organizational Capabilities*. *International Journal of Public Administration and Excellence*, 19(4), 312–327.
- Prajogo, D., & Sohal, A. S. (2021). The Integration of Internal Resources and Operations Competency in Public Sector Performance. *Operations Management Research*, 14(2), 204–218.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 47. Sekretariat Negara.
- Setiawan, B. (2024). *Manajemen Kinerja Sektor Publik: Teori, Indikator, dan Aplikasi di Indonesia*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Yuliati, S. (2025). Menguji Hubungan Efisiensi Penganggaran dan Kinerja Pegawai pada Lembaga Penegak Hukum. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(3), 89–104.