

Pengaruh Kebijakan Anggaran, Sarana Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut

Agus Tinus¹, Muhammad Ali Ramdhani², Hilmi Aulawi³

¹Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

²Program Studi Teknik Informatika, UIN Sunan Gunung Djati

³Program Studi Teknik Industri, Institut Teknologi Garut

¹24091118002@pasca.uniga.ac.id

²m_ali_ramdhani@uinsgd.ac.id

³hilmi_aulawi@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten garut. Metodologi yang digunakan adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 288 orang pegawai yang semuanya ditarik menjadi sampel dengan metode sensus dalam penarikan sampel. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian terdapat pengaruh kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sdm terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut, tidak Terdapat pengaruh kebijakan anggaran terhadap kinerja organisasi, Terdapat Pengaruh Sarana Terhadap Kinerja Organisasi, terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kebijakan Anggaran, Kinerja Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana.

1. Pendahuluan

Penyediaan infrastruktur berupa jalan merupakan salah satu tugas pemerintah daerah sebagai regulator dan pemegang monopoli layanan tingkat kabupaten dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi: “Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”. Keberadaan jalan raya yang menghubungkan antar wilayah sangat berperan sebagai jalur pendistribusian barang dan jasa melalui transportasi darat. Hal ini perlu mendapat perhatian kita semua sebagai sebuah kebutuhan yang dapat dikatakan dasar. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk kelima terbanyak di Asia Tenggara, sedikit banyaknya telah mengalami peningkatan dalam intensitas aktivitas sosial ekonomi seiring dengan kemajuan ekonomi yang telah terjadi.

a. Kebijakan Anggaran

Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah “ *a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*” (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Hogerwerf dalam Wahab (2000) mengemukakan bahwa kebijakan pemerintah adalah suatu upaya pemerintah untuk memecahkan, mengurangi atau mencegah masalah dengan cara tertentu yaitu dengan tindakan terarah.

Menurut Nafarin (2013:11), mendefinisikan bahwa “Anggaran (budget) merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan dalam suatu uang, tetapi dapat juga dinyatakan dalam satuan barang/jasa”.

Tendi Haruman (2010:6) mengemukakan bahwa: “Anggaran adalah rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kebijakan anggaran merupakan suatu rencana kerja yang disusun secara sistematis yang dinyatakan dalam satuan uang, barang atau jasa untuk waktu periode yang akan datang. Penyusunan anggaran bertujuan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan pengalokasian sumber daya dan efektivitas penggunaannya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah sehingga diharapkan anggaran dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dapat mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas manajemen sektor publik.

Terdapat beberapa fungsi anggaran yang terkait dengan pemerintahan⁹:

- 1) Anggaran sebagai alat perencanaan
- 2) Anggaran sebagai alat pengendalian
- 3) Anggaran sebagai alat kebijakan
- 4) Anggaran sebagai alat politik
- 5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi
- 6) Anggaran sebagai alat penilaian kinerja
- 7) Anggaran sebagai alat motivasi

b. Sarana

Djoyowiriono (2005: 24) menyatakan bahwa “fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2007: 201) fasilitas kerja/sarana adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

KBBI (2007: 999) mengemukakan sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, alat, media. Sedangkan menurut pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu:

- 1) Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.
- 2) Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang berfungsi sebagai penunjang suatu pekerjaan.

Menurut Sofyan (2001: 22) jenis-jenis fasilitas/sarana kerja dapat dibagi menjadi 8 (delapan), terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- 4) Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, printer, dan alat hitung lainnya).
- 5) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- 6) Tanah, yaitu *asset* yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 7) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 8) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya). Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori sarana dari Djoyowiriono (2005) karena dirasa cocok dengan penelitian ini. Djoyowiriono (2005) mengatakan bahwa sarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi:

- 1) Kondisi gedung/kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Alat transportasi
- 4) Alat komunikasi

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Matindas (2002:94) mengemukakan bahwa “Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ukuran dari tiap-tiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari M. Dawan Rahardjo (2010:18) yang mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah :

- 1) Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
- 2) Pendidikan

d. Kinerja Organisasi

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2012:181) , kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Amirullah (2015: 231) mengatakan bahwa kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Sedangkan menurut Menurut Mulyadi (2007; 337) kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Wibowo (2011:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kinerja organisasi adalah gambaran mengenai hasil kerja dari kegiatan kerjasama di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini kinerja organisasi yang

dimaksud adalah tingkat pencapaian ataupun hasil kerja dari dinas pekerjaan umun dan penataan ruang kabupaten garut dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) yang menyebutkan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja organisasi diantaranya:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggungjawab
- 4) Kerjasama dan inisiatif.

2. Metodologi

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanasi. Dalam penelitian ini terdapat 2 kelompok variabel yaitu 3 (tiga) variabel bebas (independen) dan 1 (satu) variabel terikat (dependen) dengan hubungan antara variabel tersebut bersifat kausalitas.

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebijakan anggaran yang dilambangkan sebagai variabel X_1 , sarana yang dilambangkan dengan X_2 , kualitas sumber daya manusia yang dilambangkan dengan X_3 .

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi yang dilambangkan dengan Y .

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Coefficients Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,272	3,800		8,229	,000
KebijakanAnggaran	,095	,049	,111	1,940	,053
Sarana	,144	,061	,138	2,359	,019
KualitasSDM	,262	,069	,219	3,789	,000

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasi

$$Y = 31,272 + 0,095X_1 + 0,144X_2 + 0,262X_3$$

Persamaan diatas menunjukan bahwa konstanta sebesar 31,272 yang berarti tanpa adanya sub variabel X_1 , X_2 dan X_3 maka besarnya Variabel Y adalah 31,272.

Variabel kebijakan anggaran (X1) sebesar 0,095 yang menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X₁ akan meningkatkan variabel Y sebesar 9,5%.

Variabel sarana (X2) sebesar 0,144 menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X₂ akan meningkatkan variabel Y sebesar 14,4%

Variabel kualitas sumber daya manusia (X3) sebesar 0,262 menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X₂ akan meningkatkan variabel Y sebesar 26,2%.

3.1 Analisis koefisien Daterminasi

Tabel 2. Model Summary Koefisien Determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 ^a	,097	,087	2,13828

a. Predictors: (Constant), KualitasSDM, KebijakanAnggaran, Sarana

Berdasarkan diperoleh hasil korelasi sebesar 0,311 maka korelasi antar variabel X terhadap Y dapat dikatakan rendah karena berada di antara diantara nilai 0,20 – 0,399. Jadi terdapat hubungan yang rendah antara kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten garut.

Pada output terlihat hasil koefisien determinasi adalah 0,087 yang menandakan bahwa besarnya pengaruh kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten garut sebesar 8,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diteliti.

3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan uji F yaitu dengan membandingkan f_{hitung} dan f_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk nilai f_{hitung} dapat dilihat dari output pada keterangan F, dimana hasilnya adalah 10,150 dan f_{tabel} 2,6360.

Tabel 3. Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,226	3	46,409	10,150	,000 ^b
	Residual	1298,521	284	4,572		
	Total	1437,747	287			

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasi

b. Predictors: (Constant), KualitasSDM, KebijakanAnggaran, Sarana

Kaidah Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,150 > 2,6360$), atau $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sdm terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut

3.3 Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis dilakukan menggunakan statistik uji-t untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan tabel yang distribusi dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(n-2)$ maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah 1,9683

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dimana hasil dari variabel X_1 adalah $1,940 < t_{tabel}$ 1,9683 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi tidak Terdapat pengaruh kebijakan anggaran terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dimana hasil dari variabel X_2 adalah $2,359 < t_{tabel}$ 1,9683 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi Terdapat Pengaruh Sarana Terhadap Kinerja Organisasi Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut. Uraian tersebut menegaskan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh sarana di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

hasil untuk nilai t_{hitung} dapat dilihat dimana hasil dari variabel X_3 adalah $3,789 > t_{tabel}$ 1,9683 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut. Uraian tersebut menegaskan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi tiap variabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- kebijakan anggaran, sarana dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut.
- kebijakan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Garut. Garut belum sepenuhnya dapat didorong oleh kebijakannya.
- Sarana berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
- kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku Teks

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Anggaran perusahaan*. Jakarta : rineka cipta.
- Djojowiriono. 2005. *Manajemen Konstruksi Edisi Keempat, Teknik Sipil UGM*, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2007, *Akuntansi Sektor Publik : Akuntansi Keuangan Daerah*,. Salemba Empat, Jakarta.
- Haruman, Tendi. 2010. *Penyusunan Anggaran Perusahaan, Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Iskandar, Jusman, 2019. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Puspaga, Bandung.
- Islamy, Irfan M. 2009. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Cetakan ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Dawam Rahardjo.2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafarin, M. 2013. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi ketiga, Cetakan kedua, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori administrasi publik*, alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

II. Jurnal Dan Penelitian Ilmiah

- Aisyah. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember*
- Budiman. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolah Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp) Pnpm-Mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara*
- Didi Hartono .2014. *Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru*.
- Halidayanti. 2014. *Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal Dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*.
- Hamzah. 2015. *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah*
- Hasanah. 2018. *Implementasi Program Pemeliharaan Jalan Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Dikabupaten Pandeglang*

- Raharto. Iman T. 2008. *Anggaran Berbasis Kinerja (Pelaksanaan, Masalah Dan Solusi Di Indonesia)*.
- Venni. 2013. *Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah*
- Wahyono. 2013. *Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kediri*.

III. Dokumen-Dokumen

- Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum, Nomor : 13/PRT/M/2011 Tentang Tata Cara Pemeliharaan Jalan dan Penilikan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah