

Analisis Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk

Lutfiatu Zuhroh

Universitas Islam Kadiri

email: lulut_11@yahoo.com

Abstrak

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat. Salah satu cara untuk meningkatkan pelaksanaan pembangunan yaitu dengan cara membangun suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran Tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai, menganalisa pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai dan menganalisa anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden adalah 24 orang pengelola anggaran Satuan Kerja pada Kantor Kementerian Kabupaten Nganjuk. Variable bebas dalam penelitian ini terdiri dari anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable tak bebas. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil uji F hitung = 123,838 dengan probabilitas (sig F) = 0,000 menunjukkan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk sebesar 0,914. Koefisien regresi variabel anggaran berbasis kinerja adalah 5,815 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t variabel sistem pengendalian internal adalah 5,302 dengan probabilitas (sig. t) adalah 0,000 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk.

Abstract

The enactment of Law Number 32 of 2004 concerning Regional Government and Law Number 33 of 2004 concerning Financial Balance between the Central Government and Regional Governments carries a burden on the regions in the form of accountability for the allocation of funds owned in an efficient and effective manner, including in efforts increasing welfare and public services to the community. One of the ways to improve the implementation of development is by building a budgeting system that can integrate performance planning with the annual budget. The aims of this observation is to analyze the influences of budget based on the teacher performance, internal control for the employees and the budget based on work attend to the employees of Ministry of Departeman Nganjuk. This observation using the quantitative method with 24 as respondent budget manager of Ministry of Departeman Nganjuk. The independent variable are the budget based on working and the system control internal as an dependent variable. The analyze methide is multiple linear regression. The results of the F test count = 123.838 with probability (sig F) = 0.000 indicate that the performance charter variables and the internal control system have a positive effect simultaneously and partially on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion, Nganjuk Regency of 0.914. The regression coefficient of the performance-based budget variable is 5.815 with a probability (sig. T) of 0.000 indicating that there is a positive effect of performance-based budgeting on employee performance. The test result of the internal control system variable is 5.302 with a probability (sig. T) of 0.000 which

indicates that there is a positive influence of the internal control system on the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion, Nganjuk Regency.

Keywords: ABK, SPIP, Performance

Latar Belakang Teoritis

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Dengan berlakunya kedua undang-undang tersebut di atas membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efisien dan efektif, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat.

Pengelolaan keuangan dalam pembangunan baik di tingkat pusat ataupun tingkat daerah merupakan kunci penting dalam menunjang pelaksanaan pembangunan. Namun dalam hal ini sering terdapat masalah yang dapat menghambat lajunya pembangunan, tetapi seperti yang kita ketahui hambatan justru sering dialami oleh daerah, apalagi daerah-daerah yang kurang potensial, baik itu sumber daya alamnya maupun sumber daya manusianya.

Undang-Undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara menyatakan bahwa anggaran adalah alat akuntabilitas, manajemen dan kebijakan ekonomi. Regulasi ini menjadi dasar penerapan sistem penganggaran dengan pendekatan prestasi kerja yang diapai. 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. Susilowati (2014) menyatakan bahwa anggaran merupakan suatu proses yang dilaksanakan organisasi sector public untuk mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya pada kebutuhan yang tidak terbatas. Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang nomor 34 Tahun 2004

tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah membuka peluang bagi Daerah untuk mengembangkan dan melaksanakan pembangunan daerah sesuai kebutuhan prioritasnya. Hal ini membawa konsekuensi bagi daerah untuk mempertanggung jawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara efektif dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum pada masyarakat. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/ kegiatan/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Halim (2012) menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Anggarini dan Puranto (2010) menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan sistem perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang menekankan pada keterkaitan antara anggaran dengan target yang ingin dicapai.

Menurut Didi Rasidi (2011) Tujuan anggaran berbasis kinerja adalah untuk menunjukkan keterkaitan antara pendanaan dan prestasi kerja yang akan dicapai (*directly linkages between performance and budget*), meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, transparansi, dan akuntabilitas unit dalam melaksanakan tugas dan pengelolaan anggaran. Adapun landasan konseptual penganggaran berbasis kinerja adalah alokasi anggaran berorientasi pada kinerja (*output and outcome oriented*), fleksibilitas pengelolaan anggaran dengan tetap menjaga prinsip akuntabilitas, alokasi anggaran program/kegiatan di dasarkan pada fungsi tap unit kerja organisasi dalam hal ini adalah *money follow function*.

Sistem pengendalian organisasi diperlukan untuk mengendalikan bagaimana

strategi dalam organisasi berlangsung sesuai dengan rencana dan tujuan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal. Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk meningkatkan reliabilitas, obyektivitas informasi, mencegah ketidakkonsistenan dan mempermudah proses audit laporan keuangan. Saragih dan Setyaningrum (2015) menyatakan bahwa evaluasi perlu dilakukan karena pengukuran kinerja merupakan komponen yang penting dan akan menghasilkan umpan balik atas rencana yang telah diimplementasikan. Menurut model COSO, internal control adalah suatu proses melibatkan seluruh anggota organisasi dan memiliki tiga tujuan yakni ; efektifitas dan efisiensi operasi, mendorong kehandalan laporan keuangan dan dipatuhinya peraturan perundang-undangan yang ada.

Arifin (2004) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Bastian (2001) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan elemen indikator kinerja.

Anggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan. Anggaran berbasis kinerja yang efektif akan mengidentifikasi keterkaitan antara nilai uang dan hasil, serta dapat menjelaskan keterkaitan tersebut dapat menjadi kunci pengelolaan program yang

efektif. Kerkaitan program/ kegiatan/ kebijakan dengan output/outcome untuk menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program diperlukan sistem pengendalian yang dirancang untuk mencapai keselarasan antara pencapaian tujuan pribadi dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengendalian intern dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat.

Metoda

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengguna anggaran pada Satuan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk sejumlah 24 orang.

Dalam penelitian ini berdasarkan sifatnya data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data akan diambil dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti lalu diproses sehingga menjadi informasi yang mudah dipahami. Karena dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden, sehingga data yang diambil berasal dari pihak yang langsung berkaitan, maka data berdasarkan sumbernya adalah Data Primer.

Variable didalam penelitian ini adalah 3 variabel bebas yaitu Anggaran Berbasis Kinerja (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2). Sedangkan variable terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y). Tujuan dilakukanya uji kualitas data adalah untuk memperoleh data-data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Untuk pemeriksaan atas keabsahan data dalam penelitian ini akan dilakukan sebelum instrument diberikan kepada responden.

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk menganalisa regresi linier yang memiliki tujuan dalam penghitungan variable-variabel tertentu. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji regresi linear berganda. Sedangkan untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,756	2	1,378	123,838	,000 ^b
Residual	0,234	21	0,011		
Total	2,989	23			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), SPI, ABK

Hasil dari uji F dalam penelitian ini adalah nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, dimana nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk hasil uji t dalam penelitian ini adalah :

Tabel . 2. Uji T hitung

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,195	0,296		-0,66	0,516
ABK	0,543	0,093	0,537	5,815	0
SPI	0,494	0,093	0,489	5,302	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS

Dasar pengambilan uji t parsial dalam hasil diatas adalah melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y atau hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya.

- Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai t hitung dari X1 adalah sebesar 0,000 < probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dari anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai
- Nilai t hitung X2 adalah sebesar 0,000 < probabilitas 0.05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dari sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa H1: Pengaruh positif Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk. diterima atau dengan kata lain secara simultan X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Amin Kalauw. (2019) bahwa kualitas penyusunan anggaran berbasis kinerja dan efektifitas pengendalian anggaran secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Sedangkan untuk H2 : Pengaruh positif Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk diterima. Berdasarkan pada table deskriptif statistik hasil pengolahan data penelitian variable anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa jika anggaran berbasis kinerja dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian target organisasi yang efektif, efisien, pertumbuhan pegawai dan kepuasan pelanggan yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Verasvera, Febrina Astria. 2016. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, anggaran berdasarkan kinerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja aparat pemerintah daerah di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

Untuk H3 : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja pegawai diterima. Pada tabel deskriptif statistik hasil pengolahan data penelitian variabel system pengendalian internal terhadap variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan pengendalian, penilaian resiko, komunikasi dan informasi, serta pemantauanyang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan layanan prima pada masyarakat dengan optimal. Seperti yang telah dilakukan peneliti terdahulu yaitu Nur Jannah Abdi Aziz,Umi Pratiwi dan Eko Suyono (2018) menguji pengaruh system pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variable system

pengendalian intern pemerintah, system informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara simultan dan bersama-sama antara variabel anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk.

Daftar Pustaka

- Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Teori, Konsep dan Aplikasi. Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta
- Arifin, Ali. 2004. *Membaca Saham*. Yogyakarta: Andi
- Anggraini, Yunita dan Puranta, Hendra, 2010. *Anggaran Berbasis Kinerja : Penyusunan APBD Secara Komprehensif*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Ali Amin Kalauw. (2019), *Pengaruh kualitas penyusunan anggaran dan efektifitas pengendalian anggaran terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Seram Bagian Barat Propinsi Maluku*
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPF, Yogyakarta
- Nur Jannah Abdi Aziz, Umi Pratiwi dan Eko Suyono. (2018), *Pengaruh System Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah*
- Rasidi, Didi. 2011. *Penganggaran Berbasis Kinerja*. Makalah
- Saragih, H. A., & Setyaningrum, D. 2015. *Pengaruh Pengawasan Fungsional dan*

Legislatif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Indonesia tahun 2011-2012. Simposium Nasional Akuntansi XVIII

Susilowati, Harini. 2014. "Pengaruh Kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian akuntansi, Sistem Pelaporan, dan Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Daerah". Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal. Sistem Pengendalian Internal.