

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA, TRANSPARANSI,
AKUNTABILITAS, DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI**

Pradanadi Saksesa Drinanda Ibrahim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara

Email: pradanadi_saksedi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of test and analyze the performance based budgeting, transparency, accountability, internal audit, against employee performance in Secretariat General of DPR RI. This study is quantitative descriptive in nature with multiple regression model. Data collection techniques that used in this study is questionnaire with the number of sample for 138 respondents. Primary data were gathered using purposive sampling technique, which were distributed to the employee in Sekretariat Jenderal DPR RI. This results showed that performance based budgeting and accountability had a influence with negative direction but not significant on employee performance. And transparency doesn't have significant influence on employee performance. But the internal audit variable had a significant influence on employee performance with positive direction.

Keywords: *Performance based budgeting, Transparency, Accountability, Internal audit, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh sebuah uji analisis kinerja berdasarkan anggaran, transparansi, akuntabilitas, audit internal, terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Umum Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 138 responden. Data primer didapat menggunakan teknik *purposive sampling* yang dibagikan ke karyawan di Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang berdasarkan anggaran dan akuntabilitas mempunyai pengaruh dengan arah yang negatif, dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, tetapi variabel audit internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif.

Kata Kunci: Kinerja Berdasarkan Anggaran, Transparansi, Akuntabilitas, Audit Internal, Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) idealnya merupakan pelayan masyarakat dalam menjalani dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan akhir dari para PNS tentunya tak lain ialah

meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun pada beberapa tahun terakhir ini kinerja pegawai negeri sipil atau PNS sedang mendapat sorotan terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Sorotan tersebut dikarenakan tingginya biaya negara yang dianggarkan untuk belanja pegawai tidak digunakan dengan baik oleh pegawai negeri sipil. Publik mulai menuntut adanya paradigma baru terhadap pemerintah khususnya pegawai negeri sipil untuk melakukan reformasi di bidang keuangan seperti adanya keterbukaan (transparansi), pertanggungjawaban (akuntabilitas), dan kewajaran (*fairness*) dalam pemakaian anggaran Negara yang pada trennya selalu meningkat khususnya pada belanja pegawai. Sebagai contoh Belanja pegawai pada 2009 mencapai Rp 127,7 triliun. Lalu secara bertahap meningkat hingga Rp 221,7 triliun pada tahun lalu. Sedangkan untuk 2014, belanja pegawai semakin membesar menjadi Rp 258,4 triliun, (Kementrian Keuangan, dalam buku Postur APBN Indonesia) tiga paradigma diatas di Indonesia sering di sebut *Good Governance* (tata kelola yang baik).

Konsep *good governance* ini munculnya karena adanya ketidakpuasan pada kinerja pemerintahan yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. *Good Governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha. *good governance* dirasakan hal yang sangat mendesak, tidak terkecuali pada sektor sistem penganggaran. Sistem penganggaran yang dirasa paling tepat untuk memenuhi kebutuhan itu adalah sistem penganggaran berbasis kinerja..

Berbeda dengan penganggaran dengan pendekatan tradisional, penganggaran dengan pendekatan kinerja ini disusun dengan orientasi output. tolok ukur keberhasilan sistem anggaran ini adalah *performance* atau prestasi dari tujuan atau hasil anggaran dengan menggunakan dana secara efisien. Dengan membangun suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan. Sistem penganggaran seperti ini disebut juga dengan Anggaran Berbasis Kinerja (Direktorat Jenderal Anggaran, 2009). Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI; (2) Apakah Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI; (3) Apakah Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI; (4) Apakah Pengawasan Internal berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Institutional

Teori institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan dasar pikirannya adalah terbentuknya organisasi oleh karena tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi. Menurut DiMaggio dan Powell (1983), lingkungan institusional dalam teori institusional didefinisikan sebagai kolaborasi antara nilai-nilai sosial dan budaya yang harus dipenuhi agar organisasi dapat memperoleh legitimasi untuk dapat bertahan. DiMaggio dan Powell (1983) juga mengatakan bahwa,

organisasi akan berupaya untuk menyesuaikan diri atau isomorpisme akibat tekanan dari luar jika ingin bertahan hidup. Isomorpisme adalah proses yang memaksa satu unit dalam populasi menyerupai unit lain dalam menghadapi pengaturan yang sama dari suatu kondisi lingkungan tertentu (DiMaggio dan Powell, 1983).

Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Young (2003) berpendapat "*PBB is the allocation of funds to achieve programmatic goals and objectives as well as some indication or measurement of work, efficiency, and/or effectiveness*" atau *Performance Based Budgeting* (PBB) adalah alokasi dana untuk mencapai tujuan program dan tujuan organisasi serta beberapa indikasi atau pengukuran dari kegiatan operasi, efisiensi, dan / atau efektivitas. Sedangkan menurut Isti'annah (2010), penganggaran berbasis kinerja merupakan "*sistem perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang menekankan pada keterikatan antara anggaran dengan hasil yang diinginkan dan berisi komitmen tentang kinerja yang akan dihasilkan, yang dijabarkan dalam program dan kegiatan yang akan dilakukan.*". Menurut Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara sistem anggaran berbasis prestasi kerja/hasil memerlukan kriteria pengendalian kinerja dan evaluasi serta untuk menghindari duplikasi dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran kementerian negara/lembaga perlu dilakukan penyatuan sistem akuntabilitas kinerja dalam sistem penganggaran dengan memperkenalkan sistem penyusunan rencana kerja dan anggaran kementerian negara/lembaga.

Transparansi

Menurut Menurut Rogers (2007) Transparansi mengacu pada kebutuhan untuk keterbukaan dalam kebijakan dan keputusan pemerintah. Keterbukaan tersebut, dan membuat informasi yang diperlukan tersedia untuk rakyat, akan mengurangi ruang lingkup untuk penyalahgunaan sumber daya dan meningkatkan kapasitas masyarakat untuk memegang pemerintah untuk menjelaskan. Menurut Shende dan Bennett (2004) mengemukakan transparansi memungkinkan semua pemangku kepentingan di negara untuk melihat struktur dan fungsi pemerintah, niat kebijakan dan proyeksi fiskal, serta akun lainnya untuk periode masa lalu dengan tujuan utama dari transparansi ini adalah untuk membuat orang-orang di dalam pemerintahan menjadi akuntabel dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka.

Akuntabilitas

Menurut Rogers (2007) mengemukakan akuntabilitas mengacu pada kewajiban mereka yang berwenang untuk menjelaskan kepada mereka yang atas namanya mereka menjalankan wewenang tersebut, untuk melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka. IFAC (2001) menyatakan akuntabilitas adalah proses dimana entitas sektor publik, dan individu-individu di dalamnya, bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka, termasuk pengelolaan dana publik mereka dan semua aspek kinerja, dan menyerahkan diri untuk yang sesuai pengawasan eksternal. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menjawab tanggung jawab yang diberikan.

Pengawasan Internal

Menurut Sawyer (2009) Internal audit adalah suatu fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam suatu organisasi untuk mengkaji dan mengevaluasi aktivitas

organisasi sebagai bentuk jasa yang diberikan bagi organisasi. Dan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, revidu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik

Kinerja

Menurut Illmer (2011) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, secara umum kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari kegiatan (misalnya organisasi) selama periode waktu tertentu. berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 90 tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga Penganggaran berbasis Kinerja digunakan untuk menunjukkan kejelasan hubungan antara alokasi anggaran dengan Keluaran atau hasil dari kegiatan atau program dan kejelasan penanggungjawab pencapaian Kinerja sesuai dengan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektifitas penggunaan anggaran secara terukur. Anggaran berbasis kinerja, anggaran yang disusun telah berdasarkan *output* dan *outcome* yang sudah ditargetkan sehingga anggaran yang telah dianggarkan akan dapat dipakai lebih efektif dan akan mengurangi penggunaan anggaran yang percuma. Oleh karena itu kinerja suatu organisasi memang harus berdasarkan anggaran yang tersedia, jadi dengan penerapan anggaran berbasis kinerja seharusnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, sehingga jika sistem anggaran berbasis kinerja diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional pemerintah selain penganggaran, kepercayaan publik juga dapat dikatakan sangat lah penting, karena jika suatu kegiatan K/L tidak mendapatkan dukungan dari publik maka kegiatan yang di lakukan oleh K/L tidak akan dapat berjalan dengan baik bahkan dapat tidak terlaksana, dan K/L tidak akan mendapatkan output pada kegiatan tersebut yang akhir nya kinerja perusahaan akan menurun. Sebaliknya jika K/L dapat melaksanakan transparansi dengan baik, maka publik akan mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga *output* organisasi dapat tercapai dengan optimal dan kinerja organisasi akan meningkat. Oleh karena itu transparansi memang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Selain harus melakukannya keterbukaan terhadap penggunaan anggaran dampak lain dari penggunaan anggaran publik untuk kegiatan operasi organisasi adalah anggaran yang dikeluarkan harus disertainya dengan hasil dan keluaran yang jelas peruntukannya maka akuntabilitas juga dapat dikatakan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pada pemerintahan, hal ini sebagai bentuk evaluasi dan pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran publik dalam menghasilkan *outcome* dan output. sehingga apabila organisasi memiliki akuntabilitas yang baik kepada para stakeholder atau customer nya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dan sebaliknya jika organisasi tidak

dapat melakukan akuntabilitas dengan baik, maka kinerja organisasi akan menurun.

Berdasarkan kewajiban dari penggunaan anggaran publik, maka jika pada suatu organisasi tidak dilakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, maka akan berdampak pada terjadinya kecurangan-kecurangan dalam kegiatan operasionalnya. Kecurangan tersebut dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi sehingga *output* yang dihasilkan oleh kegiatan tersebut akan menjadi tidak optimal. Dan sebaliknya jika organisasi dapat melakukan pengawasan internal pada seluruh kegiatan operasionalnya maka hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya kecurangan pada kegiatan operasionalnya, yang nantinya akan berpengaruh pada optimalisasi pelaksanaan kegiatan dan dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan target, dan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Jadi jika perusahaan memiliki pengawasan internal yang baik yang dapat memberikan rekomendasi-rekomendasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang akurat, lengkap dan tepat waktu maka *output* yang dikeluarkan akan semakin optimal dan akan meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan. Dari hasil di atas didapat hipotesis penelitian sebagai berikut.

Atas uraian di atas maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara anggaran berbasis kinerja dengan kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh positif antara transparansi dengan kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh positif antara akuntabilitas dengan kinerja pegawai.

H4: Terdapat pengaruh positif antara pengawasan internal dengan kinerja pegawai.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan internal yang mempengaruhi kinerja pegawai secara empiris. Dengan demikian penelitian ini akan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran
Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	1. Perencanaan	1. Ketersediaan dasar perencanaan anggaran	Interval
	2. Implementasi	2. Ketepatan penyusunan penganggaran	
	3. Evaluasi dan pelaporan	3. Efektivitas penerapan ABK	
		4. Kepatuhan penerapan terhadap peraturan	
		5. Keberhasilan penerapan ABK	
Transparansi (X2)	1. Implementasi	1. Partisipasi pegawai dalam keterbukaan	
	2. Evaluasi dan Pelaporan	2. keterbukaan informasi	

Lanjutan Tabel 1

		keuangan
		3. Keterbukaan Pengambilan keputusan
		4. Ketersediaan sarana keterbukaan
		5. Keterbukaan peluang dalam berkarir
Akuntabilitas (X2)	1. Implementasi 2. Evaluasi dan Pelaporan	1. Kepuasan stakeholder terhadap organisasi 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Kepatuhan terhadap SOP 4. Profesionalisme manajemen 5. Kepercayaan Publik/Customer
Pengawasan Internal (X3)	1. Implementasi	1. Kualitas SDM pengawasan internal 2. Kualitas pelaksanaan pengawasan 3. Peran pengawasan internal 4. Tindak lanjut hasil pengawasan internal 5. Efektivitas pengawasan internal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Kepuasan Pelanggan	1. Keakuratan pencapaian target 2. Kualitas pelaksanaan pekerjaan 3. Kualitas pemberian layanan 4. Kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan 5. Keakuratan dalam pemberian pelayanan

Sumber: Berbagai sumber

Penyusunan kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan kategori jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai berturut-turut 5,4,3,2,1. Untuk lebih lanjut nya dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan	Nilai	Penjelasan
Sangat Setuju (SS)	5	Jawaban apabila responden sangat setuju

Lanjutan Tabel 2

Setuju (S)	4	terhadap pertanyaan dalam kuesioner Jawaban apabila responden setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner
Kurang Setuju (KS)	3	Jawaban apabila responden kurang setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner
Tidak Setuju (TS)	2	Jawaban apabila responden tidak setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Jawaban apabila responden sangat tidak setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner

Sumber: Tatang M., 2010

Populasi dan Sampel

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI. Maka populasi dari penelitian adalah semua orang yang secara langsung berkerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI. Yaitu pegawai negeri sipil di Sekretariat Jenderal DPR RI dengan populasi 1351, dan sampel yang akan diambil sebanyak 150 pegawai, yang akan diambil secara *Purposive* sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan masa kerja diatas 5 tahun dan pada bagian yang berhubungan langsung dengan ABK, transparansi, akuntabilitas dan pengawasan internal. Pemilihan responden berdasarkan masa kerja diatas 5 tahun karena pegawai dengan masa kerja diatas 5 tahun dianggap sudah benar-benar mengetahui situasi organisasi dengan sangat baik, terlebih pegawai dengan masa kerja minimal 5 tahun sudah mempunyai pengalaman dalam menjalani sistem anggaran baik sebelum sistem anggaran berbasis kinerja maupun setelah sistem anggaran berbasis kinerja.

Metode Analisis

Pada penelitian ini diketahui variabel-variabel yang akan digunakan untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dimana untuk menguji hipotesis tersebut akan digunakan metode statistik "Regresi berganda" Berdasarkan kerangka model diatas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan suatu metode "Regresi berganda" serta menggunakan software SPSS 22 untuk pengolahan datanya.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dapat dilihat dari signifikan nilai t yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; α = Konstanta; β = Koefisien regresi; X_1 = Anggaran Berbasis Kinerja; X_2 = Transparansi; X_3 = Akuntabilitas; X_4 = Pengawasan Internal; e = Error.

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22. Pada uji validitas, dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009). Hasil dari uji validitas ini nantinya akan menentukan

valid tidaknya instrument yang digunakan dalam penelitian. Untuk penelitian tersebut dapat digunakan kaidah-kaidah sebagai berikut : *“Apabila angka korelasinya bernilai lebih kecil dari 0,3 maka item-item pertanyaan yang ada dalam instrument penelitian tersebut tidak valid dan harus dibuang. Sebaliknya apabila angka korelasinya positif dan lebih besar atau sama dengan 0.3 maka item pada instrumen penelitian tersebut dikatakan valid “* (Sugiyono, 2009). Dengan menggunakan aplikasi SPSS jika nilai alpha (α) lebih kecil dari 0,7 maka instrumen yang diuji tidak reliable. Dan jika nilai alpha (α) lebih besar atau sama dengan 0,7 maka instrumen yang diuji reliable (Sekaran, 2006).

Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik merupakan syarat pertama. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Gujarati, 2008). Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat. Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan cara menguji distribusi dari data residualnya. yaitu dengan menganalisis nilai kolmogorov-smirnov dan signifikasinya. Jika signifikasinya dari nilai K-S diatas 0.05 ($\alpha= 5\%$). Berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan bantuan SPSS 22 dilakukan dua tahap, yaitu menghitung nilai residual absolutnya terlebih dahulu baru menghitung korelasi antara nilai variabel dengan nilai residual. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak diantara data-data pengamatan dapat dilihat nilai koefisien signifikansinya (dalam hal ini ditetapkan $\alpha = 0,05$). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari α (0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut.

Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Multikolinieritas yang berbahaya terjadi apabila nilai dari *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10 atau nilai tolerance sebesar 0.10 (Gujarati, 2008).

Uji Regresi. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.440	1.897		4.449	.000		
ABK	-.011	.073	-.013	-.148	.883	.698	1.432
Transparansi	.135	.078	.151	1.731	.086	.736	1.359
Akuntabilitas	-.040	.093	-.034	-.427	.670	.870	1.150
Pengawasan Internal	.376	.072	.450	5.213	.000	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis hasil uji t

- H1: Terdapat pengaruh positif antara anggaran berbasis kinerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan dari tabel 3 bahwa nilai koefisien t hitung untuk variabel anggaran berbasis kinerja (ABK) sebesar -0.148, nilai ini lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.977 dengan sig = 0.883 nilai ini lebih besar dari nilai alpha ($p > 0.05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai namun mempunyai pengaruh dengan arah negatif. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak.
- H2: Terdapat pengaruh positif antara transparansi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan dari tabel 3 diatas nilai koefisien t hitung untuk variabel transparansi sebesar 1.731, nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1.977 dengan sig=0.086, nilai ini lebih besar dari nilai alpha ($p > 0.05$). Namun nilai sig transparansi masih memiliki pengaruh signifikan jika dibandingkan pada nilai alpha ($p < 0.1$). dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel transparansi tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi transparansi masih dianggap penting dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H2 yang

menyatakan transparansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak.

- H3: Terdapat pengaruh positif antara akuntabilitas dengan kinerja pegawai. Berdasarkan dari tabel 3 diatas nilai koefisien t hitung untuk variabel akuntabilitas sebesar -0.427, nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 1.977 dengan sig=0.670, nilai ini lebih besar dari nilai alpha ($p>0.05$). dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun masih mempunyai pengaruh dengan arah negatif. Dengan demikian H3 yang menyatakan akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak.
- H4: Terdapat pengaruh positif antara pengawasan internal dengan kinerja pegawai. Berdasarkan dari tabel 3 diatas nilai koefisien t hitung pada variabel pengawasan internal sebesar 5.213, nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1.977 dengan sig=0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alpha ($p<0.05$). dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan internal mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H4 yang menyatakan pengawasan internal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pemahaman dan uraian pada bab diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai; (2) Hasil penelitian menyatakan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Hasil penelitian menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh dengan arah negative terhadap kinerja pegawai; (4) Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Penelitian ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, Namun diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong dilakukannya penelitian yang dapat menyempurnakan hasil saat ini. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan menggunakan 4 variabel independen yaitu anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan internal, mungkin belum menjawab secara luas tentang kinerja pegawai. Adanya kemungkinan masih banyak faktor lain yang lebih dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu saran-saran yang akan diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut: **Pertama.** Penelitian ini dilakukan dengan keterbatasan penggunaan dan pengetahuan penulis terhadap metode analisis yang ada. Selain itu penelitian ini juga hanya pada Sekretariat Jenderal DPR RI, dan hasil yang dapat pada penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk setiap kementerian/lembaga, adanya hasil yang berbeda pada objek penelitian yang lain sangat dimungkinkan terjadi. Karena itu untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas penelitian baik pada objek penelitiannya dilakukan secara umum (terhadap PNS di beberapa K/L) maupun pada penggunaan metode analisis dan pengumpulan data serta pada model penelitian yang lebih akurat dalam teknik analisis nya. Sehingga data

yang didapat dan diolah terhindar dari pembiasan data. **Kedua.** Penelitian yang akan datang dapat diteliti kembali dengan memperluas variabel yang menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor yang berbeda atau dapat menambahkan faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai seperti *sustainable*, *Leadership*, penggunaan SIA dan kewajaran sebagai variabel independennya dengan tetap berlandaskan pada teori serta penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2009) *Performance Management* (2th ed). Person Education.Inc: Prentice Hall.
- Agusti, Restu. (2012) “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Desentralisasi dan Budaya Organisasi”. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2, No 3, hal 378-485
- Bernshiteyn, Rob, Erik Berggren, (2007) *Organizational transparency drives company performance*, California:USA.
- Che Haat, MH, Rahman, RA & Mahenthiran, S, (2008) “Corporate Governance, Transparency and Performance of Malaysian Companies’, *Managerial of Auditing Journal*, Vol. 23, No. 8, hal 657-672
- COSO, (2013) *Internal Control — Integrated Framework, Defining Issues*, No. (13-26), U.S
- Darwanis, Sephi, Chairunnisa, (2013) *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Desianti, Kenya Nur, (2012) Pengaruh Pengawasan Intern dan Realisasi Penerimaan Pajak Reklame Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan (Sensus pada Dinas Pendapatan Se-Priangan Timur) Tasikmalaya:Universitas Siliwangi.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983) *The Iron Cage revisited: Institutional Isomorphism and Collective reality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*.
- Endrayani, Komang Sri, Made Pradana Adiputra, Nyoman Ari Surya Darmawan, (2014) Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan UPT KPH Bali Tengah Kota Singaraja), Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Gujarati, D.N., Dawn C. Porter. (2008) *Basic Econometrics*, 5th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam, (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang:Universitas Diponegoro.
- Gortner, H.F., K.L. Nichols, & C. Ball. (2007) *Organization Theory. A Public and Non-Profit Perspective*, Thomson Higher education: Belmont.
- Halidayati, Ira. (2014) Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
- Herzberg, Frederick. Mausner, Bernard. Snyderman, Barbara B. (1959) *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Howard, C.J., Victor, L., Alexei, P., & Orville, T. (2012) *Performance-Based Budgeting, Lessons for California*: University of California Barkeley.

- HRSA (2011) *Performance Management And Measurement. U.S Departement of Health and Human Services Health Resouces and Service Administration.*
- IFAC (2013) *Good Governance in Public Sector-Consultation Draft for an International Framework.*
- IFAC. (2001) *Governance in Public Sector: A Governing Body Perspective. International Public Sector Study.* (13).
- Institute of Internal Auditors, (2012) “*International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards).* Institute of Internal Auditors
- Kementrian Keuangan. (2009) Anggaran Berbasis Kinerja (Bagian I). diakses 2014 dari World Wide Web: <http://www.anggaran.depkeu.go.id/web-print-list.asp?ContentId=628>.
- Kurniawan, Arif. (2010) *Latar Belakang Penerapan Performance Based Badgeting System di Indonesia.* Diakses dari World Wide Web: <http://kanjengmasarif.blogspot.com/2010/06/latar-belakang-penerapan-performance.html>
- LAN dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan, (2000) Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara dan BBK.
- LAN, (2009) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mahyudin, Ifdol. (2013) “Pengawasan Internal/Pengendalian Internal”, *Journal of Microfinance*, Jakarta.
- Malgwi, A.A., Angus, O.U. (2012) “Budget in Nigerian Public Sector”. *International Journal of Finance and Accounting. I* (2), 1-6.
- Malik, Abdul, (2013) Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Belanja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Transpor Nusantara, Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Mardiasmo. (2009) *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi.
- McGregor, Douglas, (1960) *The Human Side of Enterprise* (annotated edn). New York : McGraw-Hill.
- Muhammad. Hamid, (2007) *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*, Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama.
- Muljarjadi, Bagdja. (2006) Penyusunan APBD Berbasis Kinerja, Jurnal Governance (Sinergi masyarakat, swasta, dan pemerintah yang berkeadilan), Volume 2, Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Nordiawan, Deddi. (2006) Akuntansi Sektor Publik, Jakarta:Salemba Empat.
- Nurtiani, Dian. (2010) Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Bandung:Universitas Widyatama.
- Nuryuliadata, Elsa. (2010) Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Barat), Bandung: Universitas Widyatama.
- OECD. (2004) “The Legal Framework for Budget System”. *OECD Journal on Budgeting.* Volume 4 No. 3.
- Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tata Tertib.
- Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

- Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 Pengganti Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 2004 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Purba, R. (2013). *Pengertian Akuntabilitas Publik*. Diakses pada tanggal 04 Febuari 2015 dari World Wide Web: <http://akunt.blogspot.com/2013/08/pengertian-akuntabilitas-publik.html>.
- Purwani, Tri, (2010) Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Semarang:Universitas AKI.
- Rahmat, Isvihana Siti Badriah. (2012) Pengaruh Pengendalian Intern dan Audit Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik Pada Pemerintah Kota Bandung, Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Robinson, M., Duncan, L. (2009) *A Basic Model of Performance – Based Budgeting. International Monetary Fund: Washington.*
- Robinson, Marc and D. Last. (2009) *A Basic Model of Performance-Based Budgeting. Technical Notes and Manuals.* International Monetary Fund. Washington.
- Robinson, Marc and J. Brumby. (2005) *Does Performance-Based Budgeting Work?: An Analytical Review of the Empirical Literature. IMF Working Paper (05/210)* International Monetary Fund. Washington.
- Rogers, J.D. (2007) “Accountability, Transparency, and Governance in Sierra Leone”. *BIS Review* (109).
- Santosa, Panji. (2008) *Administrasi Publik: Teori Dan Aplikasi Good Governance*, Bandung: Refika Aditama.
- Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H, (2009) “*Internal Auditing*”, Diterjemahkan oleh : Desi Adhariani, Jilid I, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006) *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Shende, S., Tony Bennett. (2004) *Transparency and Accountability in the Public Sector in the Arab Region. Transparency and Accountability in public Financial Administration, RAB (01/006).*
- Simangunsong, R. (2014) “The impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role Toward the Performance of Local Government”. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 5, No. 7, hal 50-58.
- Suci, Yoni Fetri, Siti Khairani, (2013) Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Kereta API (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Sumatera Selatan:STIE MDP.
- Sudaryanti, Dwi. (2013) Pengaruh Penganggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda Melalui Sistem Informasi Keuangan Daerah (Studi Kasus: Pemda Kab. Kudus), Yogyakarta:Universitas UPN.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor. KEP-117/M-MBU/2002.
- Tatang M. Amirin, (2010) *Skala Likert : Penggunaannya dan Analisis Datanya*. The Institute Internal Auditors, *The Standards For The Professional Practice of Internal Auditing* (SPPIA), 2002.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD.

W.K. Kellogg Foundation (2004). *Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*. Michigan: W.K. Kellogg Foundation.

Warsono, Sony, Amalia, Fitri, Rahajeng, Dian Kartika, (2009) "Corporate Governance Concept and Model: Preserving True Organisation Welfare", Center for Good Corporate Governance, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Waspodo, Lego, (2012) Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Disfungsional Sebagai Variabel Moderating Lampung: Universitas Lampung.

Young, R.D. (2003) *Performance-Based Budget System*. USC Institute for Public Service and Policy Research.