

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
APARATUR PEMERINTAH DAERAH (STUDI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR)**

U'ah Ganda Fratiwi¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda

¹Email : ganda.pratiwi12@mhs.feb.unmul.ac.id

Abstract

U'ah Ganda Fratiwi, budget influence based on performance toward increasing local government agencies performance (study on social department of East Kalimantan Province). Supervised by Mrs. Anis Rachma Utary and Mr. Irwansyah.

The purpose of this research is to know budget influence based on performance toward increasing local government agencies performance on social department of East Kalimantan Province. This research is quantitative research. The data was taken is primer data used likert scale. Responses in this research are civil government in the part of financial management. Independent variable in this research is budget based on performance (x) and dependent variable is local government agencies performance (y). The analysis instrument in this research was used partial least square as analysis instrument.

Based on result of the research can concluded that budget variable based on performance have positive influence and significance toward increasing local government those are 56,7% and the balance are 43,3% was influence by another variable that is not exist in this research.

Key words : *Performance Based Budget, Agencies Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah saat ini banyak disoroti oleh masyarakat, terutama kinerja instansi pemerintah yang sebagian besar kegiatannya dibiayai oleh dana publik. Kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9). Oleh sebab itu dalam pengukuran kinerja tidak boleh hanya dengan berdasarkan penyerapan anggaran akhir tahun berjalan. Pengukuran kinerja haruslah sesuai dengan visi dan misi dalam suatu organisasi agar dapat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi tersebut.

Berdasarkan informasi yang terdapat pada harian (bisnis indonesia, 4 mei 2006 dalam Bahri, 2012) yang menyatakan pemerintah seringkali melakukan pemborosan yang berakibat pembiayaan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Sehingga negara terbebani dengan adanya pengeluaran anggaran yang tidak efektif dan efisien. Hal ini tentu berdampak pada rendahnya kinerja dari organisasi sektor publik baik pusat maupun daerah.

Dalam meningkatkan kinerja, diperlukannya Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) agar dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian seorang pegawai. Menurut Sumarsono (2009:92) pendidikan dan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peran dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehingga diklat sangatlah penting untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kualitas dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Diklat terdapat dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil pasal 2 bahwa diklat bertujuan untuk: (1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, (2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, (3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, (4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir

dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Disempurnakannya undang-undang nomor 32 dan 33 tahun 2004 memberikan perubahan dalam pengelolaan keuangan daerah yang mengakibatkan terjadinya reformasi dalam manajemen keuangan daerah, pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk bertanggung jawab sepenuhnya atas pengalokasian dana yang dimiliki secara efektif dan efisien. Undang-undang tersebut merupakan kebijakan yang dipandang sangat demokratis dan memenuhi aspek desentralisasi pemerintah yang sesungguhnya. Reformasi sektor publik yang disertai adanya tuntutan desentralisasi menjadi suatu fenomena global termasuk Indonesia.

Desentralisasi melahirkan otonomi daerah yang bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan dan lebih mendekatkan fungsi pemerintahan kepada masyarakat dan diharapkan mampu meningkatkan percepatan pembangunan dalam usaha pencapaian tujuan negara yaitu masyarakat adil dan makmur. Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap *good governance*, diharapkan dapat memperbaiki kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintah daerah. Salah satu fungsi dari pemerintahan adalah fungsi pelayanan masyarakat. Kinerja pemerintah yang optimal pada akhirnya harus dapat menciptakan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah harus memandang *good governance* sebagai upaya dalam peningkatan kinerja.

Anggaran diperlukan untuk mengelola sumber daya dengan baik guna mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Anggaran tersebut menjadi sangat penting dalam pemerintah daerah karena anggaran berdampak terhadap kinerja pemerintah yang dikaitkan dengan fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori *stewardship* (*stewardship theory*) ketika manajemen sebagai *stewards* (pelayan) dapat termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan *principal* dan organisasi (Podrug, 2011). Munculnya konsep *good governance* sangat menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas dan partisipasi (Agere, 2000) dalam Bastian (2006:177). Dalam bukunya *Introducing Public Administration*, Shfritz dan Russell tahun 1997 mengungkapkan bahwa sejumlah prinsip sistem penganggaran sudah mengacu pada perkembangan terakhir dalam masyarakat, yaitu: demokratis, adil, transparan, bermoral tinggi, berhati-hati, dan akuntabel (Bastian, 2006:178).

Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2009:12). Anggaran digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan instansi pemerintah yang menunjukkan bagaimana tahap perencanaan dilaksanakan. Penerapan dan pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan nyata sangat diperlukan sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil. Pembangunan akan kebutuhan masyarakat akan menjadikan landasan berpikir bagaimana mengoperasikan otonomi sehingga betul-betul mencapai sasaran yaitu meningkatkan taraf dan kualitas hidup masyarakat (Avionita, 2013).

Anggaran berbasis kinerja (*performance item budgeting*) merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan dengan visi, misi, dan rencana strategis organisasi (Bastian, 2006:171). Melalui reformasi yang sudah dilakukan oleh pemerintah, tuntutan agar terwujud pemerintah yang amanah dan didukung oleh instansi pemerintah yang efektif, efisien, profesional dan akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan prima dalam proses penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) sehingga dapat menciptakan transparansi dan meningkatkan akuntabilitas publik.

Diterapkannya anggaran berbasis kinerja, pemerintah diharapkan mampu menggunakan anggaran secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas manajemen sektor publik. Hal ini sesuai dengan Mardiasmo (2004), yang menyatakan bahwa wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil, dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Selanjutnya Mardiasmo (2009) menjelaskan bahwa anggaran berfungsi sebagai: (1) alat perencanaan, (2) alat pengendalian, (3) alat kebijakan fiskal, (4) alat politik, (5) alat koordinasi dan komunikasi, (6) alat penilaian kinerja (7) dan alat motivasi.

Untuk menghadapi tuntutan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) sebagai wakil rakyat menghasilkan beberapa ketetapan MPR nomor XV/MPR/1997, yaitu tentang penyelenggaraan otonomi daerah, pengaturan dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah. Serta ketentuan penerapan anggaran berbasis kinerja telah dinyatakan dalam Permendagri nomor 13 tahun 2006 yang direvisi menjadi Permendagri nomor 59 tahun 2007 tentang pedoman keuangan daerah. Didalam peraturan ini disebutkan tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah (RKA-SKPD). Dengan disusunnya RKA-SKPD berarti telah terpenuhi kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi atau bersifat ekonomis, efisien dan efektif didalam pelaksanaannya dan tercapainya suatu hasil (*outcome*).

Dalam hal ini anggaran berbasis kinerja memiliki pengaruh sebagai alat untuk mencapai tujuan instansi pemerintah daerah dan sebagai salah satu indikator peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah, begitu pula sebaliknya. Diharapkan dengan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja maka kinerja aparatur pemerintah daerah meningkat, sehingga ada pengaruh yang besar antara anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Lande, 2016).

Sehingga penelitian ini mengacu pada penelitian Verasvera (2016), Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja aparatur pemerintah daerah berpengaruh positif sebesar 48,39% dan sisanya sebesar 51,61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini seperti audit internal, pengawasan intern, dan sebagainya. Selain itu Anugerahani dan Wahjono (2012) meneliti Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penerapan anggaran berbasis kinerja pegawai adalah positif yaitu semakin tinggi variabel penerapan anggaran berbasis kinerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Serta Avionita (2013), Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur Instansi Pemerintah Daerah Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara positif terhadap program peningkatan disiplin kinerja aparatur instansi pemerintah daerah.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur yang telah membuat Rencana Kerja Tahunan (RKT) yaitu Diklat PNS pada tahun 2015. Dalam hal ini Dinas Sosial yang mengatasi masalah-masalah sosial. Persoalan eksploitasi (pemanfaatan) anak jalanan dan pengamen diberbagai daerah bukan rahasia lagi, terutama pengorganisasian para Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) seperti anak jalanan, pengemis dan pengamen, turut menyumbang permasalahan dimasyarakat. Tak terkecuali di wilayah Kalimantan Timur (Kaltim) fenomena anak jalanan, pengemis, dan pengamen di wilayah Kaltim terus terjadi. Adapun yang menjadi alasan diambilnya Dinas ini sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui dan memahami sejauh mana pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja aparatur. Apakah telah sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan, sehingga dapat beroperasi secara ekonomis, efisien, dan efektif.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. STEWARDSHIP THEORY

Teori *stewardship* menjelaskan mengenai situasi manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu melainkan lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Donaldson, 1989 dan Davis, 1991) dalam Madison (2014). Teori ini menggambarkan tentang adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Menurut Murwaningsari (2009) teori *stewardship* berdasarkan asumsi filosofis mengenai sifat manusia bahwa manusia dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan manusia merupakan individu yang berintegritas.

Teori *stewardship* dapat diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi pemerintahan (Morgan, 1996; David, 2006 dan Thorton, 2009) dan non profit lainnya (Vargas, 2004; Caers Relf, 2006 dan Wilson, 2010) yang sejak awal perkembangannya, akuntansi organisasi sektor publik telah dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara *stewards* dengan *principals*. Akuntansi sebagai penggerak informasi keuangan (*driver*)

berjalannya transaksi kearah yang semakin kompleks dan diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi dalam akuntansi dan perkembangan organisasi sektor publik. Kondisi semakin kompleks dengan bertambahnya tuntutan akan akuntabilitas pada organisasi sektor publik, *principal* semakin sulit untuk melaksanakan sendiri fungsi-fungsi pengelolaan.

2.2. PENINGKATAN KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH

2.2.1. Pengertian Peningkatan Kinerja

Pengertian peningkatan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya). Menurut Adi (2001), dalam kamus bahasanya istilah peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk suatu susunan yang ideal, sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu kesuatu arah lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, 2006:274). Berbeda halnya menurut TIM AKIP BPKP (2007) menjelaskan kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja adalah suatu proses atau usaha untuk membantu seorang pegawai pemerintah mencapai prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam periode waktu tertentu. Prestasi kerja tersebut dapat meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.2.2. Penetapan Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja aparatur pemerintah menurut Nawawi dalam bukunya (2010:241-244) dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut:

1. Efektivitas
Efektivitas berkaitan erat dengan tindakan dalam mencapai tindakan akhir, efektivitas dapat diartikan dengan menyediakan jasa-jasa yang baik sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Selain itu, pengertian efektivitas menurut Syahrul (2000:326) yaitu tingkat dimana kinerja sesungguhnya (aktual) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan.
2. Efisiensi
Untuk melakukan pengukuran ini perlu mengaitkan dengan penggunaan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Proses kegiatan operasional dikatakan efisien apabila suatu hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Kinerja keorganisasian tergantung pada kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi.
3. Pertumbuhan Pegawai
Pertumbuhan pegawai akan berpengaruh pada kinerja suatu program atau kegiatan seperti yang diungkapkan oleh Tampubolon (2007), yang mengatakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia. oleh karena itu, pertumbuhan pegawai merupakan salah satu indikator dalam mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan.

Kinerja atau prestasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan dihasilkan tidak hanya dari kemampuan atau keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan kesempatan berprestasi. Kemampuan, motivasi, dan kesempatan berprestasi merupakan salah satu cara penting untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi.

2.3. ANGGARAN BERBASIS KINERJA

2.3.1. Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Bastian (2010:202) *Performance budgeting* (anggaran yang berorientasi kinerja) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, serta rencana strategis organisasi. *Performance budgeting* mengalokasikan sumber daya ke program, bukan ke unit organisasi semata dan memakai pengukuran *output* (*output measurement*) sebagai indikator kinerja organisasi.

2.4. PENGANGGARAN DAERAH

2.4.1. Prinsip Penyusunan APBD Berbasis Kinerja

Berdasarkan pedoman penyusunan APBD berbasis kinerja (Revisi) Deputi IV BPKP Tahun 2005 prinsip-prinsip penganggaran sebagai berikut:

1. **Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran**
APBD harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.
2. **Disiplin Anggaran**
Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos/pasal merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja. Penganggaran pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan/proyek yang belum/tidak tersedia anggarannya dalam APBD/perubahan APBD.
3. **Keadilan Anggaran**
Pemerintah daerah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan, karena pendapatan daerah pada hakikatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat.
4. **Efisiensi dan Efektifitas Anggaran**
Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berlandaskan asas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggung jawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.
5. **Disusun dengan Pendekatan Kinerja**
APBD disusun dengan pendekatan kinerja, yaitu mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (*output/outcome*) dari perencanaan alokasi biaya atau *input* yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

Hal tersebut juga dijelaskan dalam Halim (2007:178) yang menyatakan bahwa dalam menyusun anggaran berbasis kinerja perlu diperhatikannya prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja.

Selain penjelasan diatas, partisipasi anggaran juga berpengaruh pada kinerja suatu kegiatan seperti yang diungkapkan oleh Brownell dalam Nurcahyani (2010), yang mengatakan bahwa partisipasi anggaran merupakan suatu individu-individu secara langsung di dalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka. Anggaran yang akan digunakan sebagaimana mestinya akan menjadi alat pembantu yang positif dalam menetapkan standar prestasi kerja. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan keikutsertaan pelaksana anggaran dalam memutuskan secara bersama mengenai serangkaian aktivitas di masa yang akan datang yang akan ditempuh oleh pelaksana anggaran dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip *Good Governance* berkaitan dengan pertanggung jawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab pengelola organisasi. Akuntabilitas publik mensyaratkan bahwa

kebijakan administrasi, etis, dan keuangan dari instansi pemerintah harus transparan untuk diperiksa dan memastikan manfaatnya untuk kepentingan umum. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga, dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas dan transparansi terhadap peningkatan kinerja, karena dengan adanya akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi masyarakat.

Pendapatan daerah pada hakikatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat. Tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan/proyek yang belum/tidak tersedia anggarannya dalam APBD, sehingga pemerintah harus dapat mengalokasikan penggunaannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan. Dengan adanya disiplin dan keadilan anggaran kepada masyarakat, pemerintah harus dapat memanfaatkan dana yang tersedia dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan keajahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat, selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

Selain penjelasan di atas, partisipasi anggaran juga berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan unit organisasi pemerintah diberikan kewenangan untuk menetapkan isi anggaran mereka dan akan dinilai kinerjanya berdasarkan anggaran tersebut. Sistem anggaran kinerja, yaitu proses pembangunan yang efisien dan partisipatif yang mana kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah.

Untuk mendukung hal tersebut di atas maka aparat pemerintah selaku pengelola dana dari masyarakat melaksanakan anggaran berbasis kinerja, yang mana tujuan dari sistem anggaran berbasis kinerja adalah mengutamakan pencapaian hasil kinerja dari perencanaan alokasi dana yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali pengaruh antara anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparat pemerintah daerah.

H₁ : Anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparat pemerintah daerah.

3. METODE PENELITIAN

3.1. DEFINISI OPERASIONAL

Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau usaha untuk membantu seorang pegawai pemerintah mencapai prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam periode waktu tertentu.

Anggaran berbasis kinerja atau *performance budgeting* adalah suatu metode yang mengaitkan antara pendanaan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk mencapai hasil sesuai dengan visi dan misi organisasi serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan dapat diukur secara efektif dan efisien. Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem anggaran yang saat ini berkembang pesat dan banyak dipakai oleh negara-negara maju di dunia sebagai pengganti sistem penganggaran lama yaitu sistem *Line Item Budgeting* (Bastian, 2006:170).

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Anggaran Berbasis Kinerja (X)	1. Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran 2. Disiplin Anggaran 3. Keadilan Anggaran 4. Partisipatif 5. Disusun Dengan Pendekatan Kinerja	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Diukur dengan Skala Likert 1- 5

Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)	1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Pertumbuhan Pegawai (Kemampuan, Motivasi, Kesempatan Berprestasi)	Ordinal Ordinal Ordinal	
--	--	-------------------------------	--

3.2. POPULASI DAN SAMPEL

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Sosial Provinsi Kalimantan timur.

3.2.2. Sampel

Pengambilan sampel atas responden dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:68). *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Adapun kriteria responden yang dirujuk dari penelitian terdahulu, pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah orang-orang yang terlibat dan berkepentingan dalam menyusun anggaran yaitu :

1. 1 Orang Kepala Dinas
2. 1 Orang Sekretariat
3. 5 Orang Kepala UPTD
4. 3 Orang Kepala Bidang
5. 9 Orang Kepala seksi
6. 3 Orang Kepala Sub Bagian
7. 12 Orang Staf Keuangan

3.3. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian). Data primer dapat diperoleh melalui survey kuesioner yang diantar dan diambil sendiri oleh peneliti kepada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

3.4. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner adalah satu set pernyataan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pernyataan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden. Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan *Skala Likert 1 – 5* yaitu :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. CS : Cukup Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

3.5. METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar dan residual distribution. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Di samping itu, PLS dapat menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif (Ghozali, 2006).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur

Sejak dibentuknya Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dengan peraturan daerah Provinsi Kalimantan Timur nomor 02 tahun 1999 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Kalimantan Timur, sebagai wujud kepedulian pemerintah daerah dalam menangani permasalahan sosial yang ada di daerah.

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan terbentuknya Provinsi Kalimantan Utara berdampak pada struktur Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dimana salah satu UPTDnya telah masuk wilayah Kalimantan Utara, UPTD tersebut adalah panti sosial Tresna Wherda Marga Rahayu Tanjung Selor, di tahun 2014 UPTD PSTW marga rahayu masih berada dibawah Dinas Soisal Provinsi Kalimantan Timur begitu juga dengan pembiayaan operasionalnya namun pada tahun 2015 ini secara resmi telah lepas dari Dinas Sosial Kalimantan Timur sehingga jumlah UPTD dinas sosial dari 6 UPTD menjadi 5 UPTD saja.

4.2. DESKRIPSI RESPONDEN

Data demografi dianalisa dengan metode *likert*. Seluruh kuisioner yang disebar sebanyak 34 orang, yang kembali hanya 32, dan kuisioner yang tidak kembali ada 2. Sehingga kuisioner yang ada dalam keadaan lengkap serta layak sebagai sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 responden. Secara lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1. Penyaringan Sampel Penelitian Berdasarkan *Purpose Sampling* dan Keterangan Hasil Kuisioner

NO	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah karyawan yang bekerja di dinas sosial provinsi kalimantan timur	85
2	Jumlah karyawan yang tidak terlibat dalam penyusunan anggaran	51
3	Jumlah karyawan yang terlibat dalam penyusunan anggaran	34
4	Kuisioner yang disebar	34
5	Kuisioner yang tidak kembali	2
6	Total kuisioner yang kembali dan layak untuk dianalisa	32

Sumber: Dinsos Provinsi Kalimantan Timur dan hasil kuisioner yang terkumpul, 2017

4.3. PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*inner model*), Pengujian model persamaan struktural (*inner model*) tampak pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.2 *Path Coefficient*

	ORIGINAL SAMPLE	SAMPLE MEAN	STANDAR DEVIATION	T-STATISTIC	P VALUES
X → Y	0,753	0,782	0,057	13,175	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan smartPLS 3.0 2017

Berdasarkan hasil *output path coefficient* dan *P values* tabel diatas, hasil pengujian hipotesis bahwa pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah memperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,753 yang artinya terhadap pengaruh positif dan signifikan antara anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja dengan nilai *P values* dibawah <0,05.

4.4. PEMBAHASAN HASIL PENGUJIAN

Undang-undang nomor 32 dan 33 tahun 2004 memberikan perubahan dalam pengelolaan keuangan daerah yang mengakibatkan terjadinya reformasi dalam manajemen keuangan daerah, pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk bertanggung jawab sepenuhnya atas pengalokasian dana yang dimiliki secara efektif dan efisien. Untuk menghadapi tuntutan tersebut, diterapkannya

anggaran berbasis kinerja yang telah dinyatakan dalam Permendagri nomor 13 tahun 2006 yang direvisi menjadi Permendagri nomor 59 tahun 2007 tentang pedoman keuangan daerah. Didalam peraturan ini disebutkan tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah (RKA-SKPD). Dengan disusunnya RKA-SKPD berarti telah terpenuhi kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi atau bersifat ekonomis, efisien dan efektif didalam pelaksanaannya dan tercapainya suatu hasil (*outcome*).

Salah satu cara untuk meningkatkan hubungan antara anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja agar tidak terjadi pemborosan yang berakibat pembiayaan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan yaitu dengan cara memaksimalkan transparansi dan akuntabilitas anggaran, disiplin dan adil terhadap pengelolaan anggaran, anggaran disusun dengan pendekatan kinerja, serta partisipasi dalam penyusunan anggaran, adanya pengukuran kinerja yang sesuai adalah dengan mengukur keefektifitasan, dan efisien kinerja, serta mengukur tingkat pertumbuhan pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk menjalankan pemerintahan yang baik dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil uji hipotesis dari pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Diketahui bahwa nilai dari koefisien beta menunjukkan terdapat pengaruh positif sebesar 0,753 dengan nilai *P values* dibawah <0,05 dan indikator yang paling besar mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja yaitu partisipatif anggaran (0.884) dan efektivitas kinerja (0.893). kedua indikator tersebut telah mewakili hasil pengujian atas penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja yang mempunyai pengaruh positif terhadap keduanya. Berdasarkan hasil pengujian anggaran berbasis kinerja bahwa indikator partisipasi anggaran dengan nilai 0.884 memiliki pengaruh yang tertinggi terhadap terwujudnya peningkatan kinerja, yang berarti semua proses anggaran berbasis kinerja yang dilaksanakan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur sudah berada dalam kategori baik yang berarti instansi tersebut sudah menunjukkan adanya kinerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan pada bab sebelumnya yaitu anggaran berbasis kinerja atau *performance budgeting* adalah suatu metode yang mengaitkan antara pendanaan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah untuk mencapai hasil sesuai dengan visi dan misi organisasi serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan dapat diukur secara efektif dan efisien. Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem anggaran yang saat ini berkembang pesat dan banyak dipakai oleh negara-negara maju didunia sebagai pengganti sistem penganggaran lama yaitu sistem *Line Item Budgeting* (anggaran tradisional).

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Mardiasmo (2009:84) yang menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja adalah suatu sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh anggaran berbasis kinerja yang searah dengan peningkatan kinerja atau dengan kata lain semakin tinggi penerapan anggaran berbasis kinerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah. Sehingga kualitas pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat meningkat dan menjadi lebih baik guna mendorong terwujudnya *Good Corporate Governance* (GCG).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verasvera (2016) dimana pengaruh anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian hipotesis (H_1) dalam penelitian ini diterima.

5. PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan penyajian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Sosial Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan positif yang kuat dan searah, artinya jika anggaran berbasis kinerja diterapkan dengan baik maka peningkatan kinerja akan meningkat, sebaliknya jika anggaran berbasis kinerja tidak diterapkan dengan baik maka peningkatan kinerja pun tidak akan berjalan dengan baik (lemah). Adapun besarnya pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Sosial Kalimantan Timur

sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Sosial Kalimantan Timur lebih berorientasi kepada pendayagunaan anggaran yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal dari setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Sosial Kalimantan Timur diharapkan untuk lebih meningkatkan lagi penerapan anggaran berbasis kinerja, karena peningkatan penerapan anggaran berbasis kinerja ini dapat digunakan sebagai alat bantu untuk pengendalian anggaran, dan juga lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan anggaran yang direncanakan lebih mengarah pada masyarakat luas agar masyarakat merasa lebih puas dengan pelayanan yang telah diberikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas pemilihan variabel lain agar diperoleh gambaran mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah guna mendorong terwujudnya *Good Governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D K. 2001. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Fajar Mulya, Surabaya.
- Anugerahani, Ika Dian dan Sentot Imam Wahjono. 2013. Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri, *Jurnal Ilmu manajemen, REVITALISASI* Vol. 2 No. 2.
- Avionita, Venni. 2013. *Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Program Peningkatan Disiplin Kinerja Aparatur Instansi Pemerintah Daerah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota (BAPPEDA) Bandung*, Skripsi, Universitas Widyatama, Bandung.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- _____. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Deputi IV BPKP. 2008. *Akuntansi Anggaran Berbasis Kinerja (Revisi) 2005*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Edisi Keempat, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartono, Jogyanto dan Abdillah Willy. 2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, BPFE, Yogyakarta.
- [Http://Kkbi.Web.Id/Tingkat](http://Kkbi.Web.Id/Tingkat). Diakses Pada Tanggal 23 Januari 2017.
- Madison, Kristen Joie, 2014. *Agency Theory And Stewardship Theory Integrated. Expended, And Bounded By Context: An Empirical Investigation Of Structure, Behavior. And Performance Within Family Firms. Dissertaions*. American: university of tennessee.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, ANDI, Jogyakarta.
- _____. 2009. *Akuntansi sektor publik*. ANDI. Jogyakarta.
- Nawawi, H Ismail. 2010. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, PT Interpretama, Jakarta.
- Nurchayani. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Peraturan Pemerintah dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2000. *Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah dalam Negeri Nomor 101 Tahun 2007. *Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.

- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan kebijakan Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 17, Tahun 2003. *Tentang Keuangan Negara*.
- Undang-Undang Nomor 32, Tahun 2004. *Tentang Pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 33, Tahun 2004. *Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah*.