

## **Implementation Of Performance Based Budgeting On Employee Performance At The Tanggamus District Social Service**

### **Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupatentanggamus**

Meita Sekar Sari<sup>1\*</sup>, Dewi<sup>2</sup> Silvia Nur Salma<sup>3</sup>

Universitas Mitra Indonesia<sup>1,2</sup>

[meita@umitra.ac.id](mailto:meita@umitra.ac.id)<sup>1</sup>, [dewisilvia@umitra.ac.id](mailto:dewisilvia@umitra.ac.id)<sup>2</sup>, [salma@umitra.ac.id](mailto:salma@umitra.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to look at the implementation of performance-based budgeting on employee performance at the Social Service Office of Tanggamus Regency. This type of research is quantitative research, data collection techniques are carried out using primary data. The data analysis technique used in this study is simple linear regression. The population is 52 and the sampling technique uses purposive sampling so that 15 employees are obtained. The results of the study indicate that the implementation of performance-based budgeting has a positive effect on the performance of Social Service employees of the Tanggamus Regency*

**Keywords:** Performance-Based Budgeting, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan melihat implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Populasi sebanyak 52 dan teknik sampling menggunakan purposive sampling sehingga diperoleh 15 pegawai. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus

**Kata Kunci :** Anggaran Berbasis Kinerja, Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

Anggaran adalah hasil kegiatan (output) terpenting berwujud taksiran-taksiran yang akan dilaksanakan era mendatang. Karena anggaran adalah hasil kegiatan (output), perhitungan dituangkan dalam suatu dokumen catatan yang disusun dengan cara rutin serta analitis. Anggaran diharuskan bagi mengatur sumber daya dengan bagus untuk mendekati kemampuan yang diharapkan oleh publik serta buat menciptakan kemampuan karyawan kepada publik. Anggaran amat penting dalam pemerintahan sebab anggaran berakibat kepada kemampuan karyawan pemerintahan dalam memberikan jasa pada publik

Anggaran dipakai bagi mengukur kesuksesan aktualisasi institusi pemerintah yang membuktikan bagaimana langkah dilaksanakan program-program kerja. Aplikasi serta pertanggungjawaban yang persisnya nyata, tepat dan jelas diperluhan sehingga penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan dapat berjalan dengan cara berenergi dan sukses. Pembangunan akan kepentingan publik akan menjadi landasan bagaimana melaksanakan kemandirian dengan tujuan agar benar-benar bergerak menuju tujuan dengan memperluas norma dan hakikat kehidupan individu (Avionita, 2013). Dalam keadaan sekarang ini, rencana pengeluaran berbasis kapasitas berpengaruh sebagai alat untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah serta sebagai salah satu catatan kemampuan karyawan pemerintah, sedemikian itu pula kebalikannya Diharapkan dengan aktualisasi anggaran berplatform kemampuan sehingga kemampuan karyawan pemerintah dapat meningkat,

sehingga ada dampak yang besar dari anggaran berbasis kinerja dengan kemampuan karyawan pemerintah (Lande, 2016).

Anggaran itu jadi amat penting dalam lingkungan pemerintahan sebab anggaran berakibat kepada kemampuan karyawan pemerintah yang berhubungan dengan cara pemerintah melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan menurut stewardship theory (Podrug, 2011), pelayan dapat termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal dan organisasi ketika manajemen bertindak sebagai pelayan. Kejelasan, akuntabilitas, dan partisipasi ditekankan dalam desain baru tata pemerintahan yang baik (Agere, 2000).

Kinerja ialah hasil kegiatan dengan cara kualitas serta jumlah yang digapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya kinerja karyawan adalah sesuatu aktivitas yang amat penting sebab dapat dipakai sebagai skala kesuksesan organisasi dalam mendekati visi serta tujuan organisasi.

Organisasi ataupun institusi harus memahami kekurangan dan kualitas perwakilan yang berbeda sebagai alasan untuk merevisi kekurangan dan memperkuat kualitas dalam asosiasi untuk memperluas efisiensi dan peningkatan pekerja sehingga kapasitas pekerja di setiap ipendirian harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan nstitusi itu Buat itu harus dijalani evaluasi kinerja dengan cara periodik. Evaluasi disini dimaksudkan bagi memahami apakah kerja karyawan telah melengkapi standar (Sutrisno, 2010)

Oleh karenanya kinerja karyawan adalah sesuatu aktivitas yang amat penting sebab dapat dipakai sebagai skala kesuksesan organisasi dalam mendekati visi serta tujuan. Organisasi harus memahami bermacam kelemahan serta keunggulan karyawan sebagai alas buat membenarkan kelemahan serta menguatkan keunggulan dalam organisasi menambah produktifitas serta pengembangan karyawan alhasil kemampuan karyawan pada institusi mesti dioptimalkan untuk tercapainya tujuan institusi itersebut.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja**

Anggaran bebasis kinerja ialah sistem anggaran yang lebih menekankan pada pemanfaatan anggaran yang ada buat mendekati hasil yang optimal (Muhammad Syam Khusufi, 2013) anggaran berbasis kinerja pada dasarnya ialah satu buah kerangka perencanaan yang mendorong hasil hirarkis dan menghubungkan dengan visi, tujuan dan ide-ide penting dari asosiasi (Bastian, 2010) Perencanaan berbasis pelaksanaan adalah perencanaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan ketergantungan antara hasil dan hasil yang diharapkan dari latihan dan proyek mengingat kapasitas untuk hasil membayar dari hasil ini (Darise, 2008) Berlandaskan filosofi diatas sehingga bisa disimpulkan kalau anggaran berbasis kinerja adalah sesuatu program yang akan dijalani pemerintah dalam pemanfaatan anggaran yang mengarah pada hasil bagi mendekati tujuan serta target program yang sesuai dengan konsep ataupun sasaran.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja ialah keluaran yang diperoleh oleh fungsi-fungsi ataupun indikator-indikator sesuatu profesi ataupun sesuatu pekerjaan dalam durasi khusus ataupun pengertian lain kinerja ialah keluaran kegiatan berharga yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja yang terdiri atas hasil kerja serta karakter pribadi yang terdapat hubungannya dengan pekerjaan. Pekerjaan ialah keaktifan menyelesaikan suatu ataupun membuat suatu yang cuma membutuhkan daya serta keahlian khusus serupa yang dijalani oleh pekerja ataupun blue collar worker. Sementara itu, pekerjaan ialah profesi yang buat menyelesaikannya membutuhkan kemahiran serta aplikasi filosofi ilmu wawasan yang dipelajari dari badan

pendidikan tinggi serupa yang dijalani oleh ahli ataupun white collar didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta keseriusan dan durasi berdasarkan standar serta patokan yang sudah ditetapkan sebelumnya. kinerja adalah Bahasa lain dari performance yang mempunyai maksud sebagai satu buah hasil kegiatan seseorang karyawan ataupun pekerja, satu buah cara manajemen yang mana hasil kegiatan itu mesti mempunyai satu buah data aktual yang pula bisa diukur (Sedarmayanti, 2011)

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis dan sumber Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh dari kuesioner responden atau kuesioner merupakan sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data.

#### Populasi dan Sampel

Populasi digunakan dalam penelitian ini oleh penulis populasi penelitian ini adalah 52 orang dari Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus (Sugiyono, 2016) Dalam penelitian ini diambil 15 individu sebagai sampel melalui penggunaan metode purposive sampling.

#### Analisis Regresi linier sederhana

Variabel independen dan variabel dependen adalah dua variabel yang membentuk uji regresi sederhana dimana variabel tersebut bertanggung jawab (penting).

$$y = a + bx + e$$

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Karena nilai Correct Item-Total Correlation lolos uji validitas dan berada di atas nilai rtabel (0,632), maka dapat diasumsikan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 yang terlihat dari hasil uji reliabilitas sebelumnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga memungkinkan peneliti yang dapat diandalkan (reliable) untuk menggunakan pertanyaan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Setelah pengujian instrumen, hasil menyatakan bahwa informasi pemeriksaan substansial dan dapat diandalkan.

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Uji regresi linier berganda**

| Model |                           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|       | (Constant)                | 1,056                       | 7,246      |                           | ,146  | ,886 |
| 1     | Anggaran Berbasis Kinerja | ,930                        | ,196       | ,796                      | 4,749 | ,000 |

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari persamaan diatas diperoleh koefisien regresi linier sederhana bernilai positif dari variabel X dan variabel Y maka dapat diperjelas sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 1,056 + 0,930 X + e$$

Persamaan hasil regresi linier sederhana diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,056. Artinya adalah variabel independen diasumsikan (0), maka peningkatkan kinerja pegawai 1,056
2. Nilai koefisien regresi variabel anggaran berbasis kinerja sebesar 0,930 artinya adalah bahwa setiap anggaran berbasis kinerja sebesar satuan maka asumsi variabel tetap sebesar regresi variabel X 0,930 artinya terdapat hubungan yang selaras antara kinerja pegawai dengan anggaran berbasis kinerja

#### Hasil uji t

**Tabel 2. Hasil uji t**

| Coefficients <sup>a</sup>   |                             |            |                           |       |      |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                  | 1,056                       | 7,246      |                           | ,146  | ,886 |
| 1 Anggaran Berbasis Kinerja | ,930                        | ,196       | ,796                      | 4,749 | ,000 |

Sumber: Hasil olah data,2022

Berdasarkan pada table 4.4 diatas diketahui nilai standar t hitung > t table, ada pengaruh t hitung 4,749> t table 0,69242. nilai signifikan 0,000 (sig 0,000 < 0,05) artinya ada pengaruh antara anggaran berbasis kinerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis menyatakan di terima (H1)

#### Uji Koefisien Determinan

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,796 <sup>a</sup> | ,634     | ,606              | 1,740                      |

Sumber: Hasil olah data,2022

Berdasarkan hasil uji Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada table 4.5 menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh *R-Square* sebesar 0,634 yang berarti 63,4% variabel Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus yang dipengaruhi oleh anggaran berbasis kinerja. Sedangkan sisanya (100-63,4%) adalah sebesar 36,6% yang dipengaruhi oleh Variabel lain diluar persamaan.

Analisis masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh anggaran berbasis inerja terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai. Uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan besaran signifikan untuk variabel anggaran berbasis kinerja adalah  $0,000 < 0,05$ .

Selain itu, hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja dengan indikator anggaran berbasis kinerja dan kinerja pegawai, memiliki nilai  $t_{hitung} 4,749 >$  dari nilai  $t_{tabel} 0,69242$  artinya anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,749. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial anggaran berbasis kinerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi, implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas sosial kabupaten tanggamus. Artinya semakin baik pimpinan dalam menjalankan implementasi anggaran berbasis kinerja maka hal itu akan berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja pegawai

Hal ini sejalan dengan pendapat Mardiasmo yang menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja adalah suatu sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran instansi/organisasi yang berorientasi padapencapaian 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 pegawai.

## 5. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi, implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas sosial kabupaten tanggamus. Artinya semakin baik pimpinan dalam menjalankan implementasi anggaran berbasis kinerja maka hal itu akan berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja pegawai

## Daftar Pustaka

- Anggraini, Yunita, Hendra Puranata. (2010). *Anggaran Berbasis Kinerja: Penyusunan APBD secara Komprehensif*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Bastian, Indra. (2006). *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Darise, N. (2008). *Akuntansi Keuangan Daerah*, Jakarta : PT Indeks.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2007). *Akuntansi Sektor Publik. Edisi 3*. Jakarta : Salemba Empat
- Halim. A. (2013). *Keuangan Negara*. Jakarta: Erlangga
- Imam Ghozali, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Cetakan Ketujuh*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Khusufi, Syam, Muhammad. (2013). *Teori, Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor*. Jakarta : Publik.Salemba Empat.
- Lubis, Ikhlās. (2011). *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Asimetri Informasi Terhadap Sejalan. Anggaran Pada Pemerintah Daerah*. Jakarta : Salemba. Empat
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta : ANDI.
- Mardiasmo. (2012). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi.
- ND Wardani, D Silvia. (2021). Pengaruh Anggaran berbasis kinerja dan kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) provinsi lampung, *Jurnal bisnis& akuntansi unsurya*, 6(1) : 47-56.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sekar, Sari meita, Muhammad Zefri (2019) Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan dan pengalaman pegawai negeri sipil beserta kelompok masyarakat (pokmas) terhadap pengelolaan dana kelurahan di lingkungan kecamatan langkapura. *Jurnal ekonom*, 21 : 308-315.
- Siregar, Syofian. (2017). *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif, kualitatif*. Jakarta : : Penerbit Pt Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana.