

Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Digital Kota Bandung

Nur Fitri*, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nurfitriyayang@gmail.com, Epi.fitriah@unisba.ac.id

Abstract. Employee Performance is important in achieving company goals because every employee in the organization is required to make a positive contribution through performance so that every company activity runs well. In fact, at PT Amphibi Studio Motionema there are obstacles where some employees are late to attend, and there are still some employees who lack work discipline towards time such as there are still employees who use work time for personal interests, and carry out activities outside the office work. The purpose of this study is to explain the implementation of performance-based budgets in digital companies in the city of Bandung, to explain the performance of employees in digital companies in the city of Bandung and to explain that performance-based budgets affect employee performance in digital companies in the city of Bandung. The research method used in this study is a verifiable method with a quantitative approach. The data source used in this study is primary data, namely questionnaires. Data analysis was performed using simple linear regression with SPSS applications. The sampling method used is non-probability sampling with convenience sampling technique by distributing it to 30 respondents at digital companies in Bandung. The results of the hypothesis show that the Implementation of a Performance-Based Budget affects Employee Performance.

Keywords: *Performance-Based Budget, Employee Performance, Performance.*

Abstrak. Kinerja Pegawai merupakan hal penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja agar setiap kegiatan perusahaan berjalan dengan baik. Pada kenyataannya di PT Amphibi Studio Motionema terdapat kendala dimana beberapa pegawai terlambat hadir, dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu seperti masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, dan melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan implementasi anggaran berbasis kinerja pada perusahaan digital kota Bandung, untuk menjelaskan kinerja karyawan pada perusahaan digital kota Bandung dan untuk menjelaskan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan digital kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan aplikasi SPSS. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan non probability sampling dengan Teknik convenience sampling dengan menyebarkan kepada 30 responden pada perusahaan digital kota Bandung. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

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

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Pada umumnya, Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain.

Prawirosentono (2008:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat dimensi mengenai Kinerja pegawai yaitu: “1. Kualitas Kerja (*Quality of work*), 2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), 3. Inisiatif (*Initiative*), 4. Kemampuan (*Capability*), dan 5. Komunikasi (*Communication*)”. Berikut penjelasan dimensi Implementasi anggaran berbasis kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan
2. Ketepatan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Gejala masalah yang timbul diperusahaan PT Amphibi Studio Motionema yang berkaitan dengan kinerja pegawai adanya kendala dimana beberapa pegawai terlambat hadir serta pegawai tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, dan melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Mardiasmo (2009:61) implementasi anggaran berbasis kinerja adalah Pendekatan penyusunan anggaran berbasis kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja *output*. Pendekatan ini juga mengutamakan mekanisme penentuan yang pembuatan prioritas tujuan serta pendekatan yang sistematis dan rasional dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhitungkan

dimensi, yaitu: “1. *input*, 2. *output*, 3. 4. *outcome*, 5. *benefit* dan 6. *impact*”. Berikut penjelasan dimensi Implementasi anggaran berbasis kinerja sebagai berikut:

1. Masukan (*Input*) adalah sumber daya yang digunakan dalam suatu proses untuk menghasilkan keluaran yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.
2. Keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang terjadi akibat proses tertentu dengan menggunakan masukan yang telah ditetapkan
3. Hasil (*Outcome*) adalah suatu keluaran yang dapat langsung digunakan atau hasil nyata dari suatu keluaran.
4. Manfaat (*Benefit*) adalah nilai tambah dari suatu hasil yang manfaatnya akan nampak setelah beberapa waktu kemudian.
5. Dampak (*Impact*) pengaruh atau akibat yang ditimbulkan oleh manfaat dari suatu kegiatan

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT Amphibi Studio Motionema masih kurang optimal dalam pencapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan dalam penggunaan dana masih terdapat kurangnya rasa tanggungjawab dalam pelaporan dan pembukuan yang dilaksanakan dalam satu tahun anggaran.

Fenomena selanjutnya berkaitan riset yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang terus mengencakan penggunaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi alat bantu yang digunakan untuk memastikan tiap instansi pemerintah dapat menerapkan anggaran berbasis kinerja. Namun, implementasi SAKIP oleh seluruh instansi pemerintah tidak boleh hanya dipandang sebagai kewajiban. Lebih dari itu, sistem ini seharusnya disadari sebagai kebutuhan mendasar untuk meningkatkan kinerja. Dengan anggaran berbasis kinerja, tiap rupiah anggaran instansi pemerintah harus memiliki hasil dan manfaat bagi masyarakat. Pemilihan program dan kegiatan juga harus dilakukan dengan cermat agar bisa sesuai dengan prioritas dan sasaran pembangunan. Berkaitan dengan hal ini hal ini anggaran berbasis kinerja dapat dikatakan dapat membantu peningkatan kinerja perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi anggaran berbasis kinerja pada perusahaan digital kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada perusahaan digital kota Bandung?
3. Apakah implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan digital kota Bandung?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui implementasi anggaran berbasis kinerja pada perusahaan digital kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan digital kota Bandung.
3. Untuk mengetahui anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan digital kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikasi dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini akan menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik convenience sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 30 pegawai.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel

dependen dan variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Kolmogorov Smirnov. Berikut hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

		Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	Kinerja Pegawai
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.8105	13.1611
	Std. Deviation	6.84727	4.36773
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.198
	Positive	.101	.198
	Negative	-.099	-.119
Test Statistic		.101	.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}	.104 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.200 dan 0.104 artinya lebih besar dari 0.05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.820	1.370		1.328	.195					
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	.545	.063	.854	8.700	.000	.854	.854	.854	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel di *Coefficients* di atas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1.820 + 0.545X$$

Y = Kinerja pegawai

b0 = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

X = Implementasi anggaran berbasis kinerja

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1.820 menunjukkan bahwa jika nilai Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 1.820.
2. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.545 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 1% diprediksi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.545.

Uji t

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) untuk mengetahui apakah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t						
1 (Constant)	1.820	1.370		1.328	.195					
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	.545	.063	.854	8.700	.000	.854	.854	.854	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel implementasi anggaran berbasis kinerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.730	.720	2.30993	.730	75.684	1	28	.000	1.252

a. Predictors: (Constant), Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0.730 nilai tersebut menunjukkan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (0.854)^2 \times 100\% = 73\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas bahwa kontribusi pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 73%. Sedangkan sisanya sebesar 27% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa variabel implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *R-square* adalah 73% yang dimana sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin baik implementasi anggaran berbasis kinerja semakin baik pula kinerja pegawai. Dari hasil jawaban responden mengenai variabel implementasi anggaran berbasis kinerja skor tertinggi terdapat pada pernyataan mampu untuk mengajukan laporan anggaran kepada atasan dengan tepat waktu dengan skor sebanyak 113. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kerjasama yang baik dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh brownell (1982) Achyani dan Cahya (2011), Wenni Anggilia (2021). Dari hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai ini menyatakan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan digital kota Bandung maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Perusahaan Digital dikota Bandung masuk ke dalam kriteria Baik.
2. Kinerja Pegawai pada Perusahaan Digital dikota Bandung masuk ke dalam kriteria Baik.
3. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan semakin baik implementasi anggaran berbasis kinerja semakin baik pula kinerja pegawai.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT. Orang tua dan Keluarga, Dosen Pembimbing Ibu Epi Fitriah, SE, M.Si, Ak, CA, serta tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan memberi dorongan semangat kepada penulis sampai selesainya penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Pralwirosentono. (2008). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial Kebijalkaln Kinerjal Kalryalwaln. Yogyalkalrtal: BPFE.
- [2] Malrdialsmo. (2009). Alkuntalnsi Sektor Publik. Yogyalkalrtal: Alndi Yogyalkalrtal
- [3] Sofialnty, D., & Nurhalyalti, N. 2018. Staltistik Penelitaln Dengaln SPSS. Universitaln Islalm Balndung
- [4] Wijaya, Muhammad Azhar, Fitriah, Epi. (2022). Pengaruh Penerapan Analisis Rantai Nilai terhadap Keunggulan Kompetitif. Jurnal Riset Akuntansi, 2(2), 123-128.