



USM

ISSN: 1412-5331

MAJALAH ILMIAH

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

SOLUSI

IBM PENGELOLA USAHA PERIKAN IKAN BAWANG DESA TAMBAKREJO KECAMATAN GAYAMSARI KOTA SEMARANG

Yuli Budiati, Febrina Nafasati Prihantini, Dewi Larasti
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH PENYERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH:

KEJELASAN TUJUAN ANGGARAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah)

Jamil Afrianto
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

IBM PENGUSAHA KECIL HULU HILIR KONVEKSI DESA CABEAN KECAMATAN DEMAK KABUPATEN DEMAK

Ratna Wijajanti, Eviatiwi Kusumaningsih, Sugiyanto, Tri Endang Yani
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PERANAN PEMBERDAYAAN (*EMPOWERMENT*) KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Edy Mulyantomo
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

IBM BAGI OVOP SULAM PITA SINTA CRAFT DAN CHRIST COLLECTION KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

Saifudin, Ardiani Ika Sulistyawati, Yulianti
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

ANALISIS PENGARUH STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
DI INDOMARET POINT PANDANARAN (Studi Kasus pada Indomaret Point Pandanaran,

Jl Pandanaran no 23-25, Semarang)
Zekia Iftakhurrohmatin, Nurhidayati
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

PENGARUH MERK DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT
TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PT. BATIK DANAR HADI SEMARANG

Ferdian Indra Bayu, Ratna Wijayanti
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

MAJALAH ILMIAH SOLUSI

Volume 15, Nomor 4, Oktober 2016

DESKRIPSI

Majalah Ilmiah Solusi Mengkaji Masalah-Masalah Sosial, Ekonomi dan Bisnis

KETERANGAN TERBIT

Terbit Pertama Kali Juli 2002 dan Selanjutnya Terbit Tiga Bulan Sekali (Januari, April, Juli dan Oktober)

PENERBIT

Fakultas Ekonomi USM

ALAMAT PENERBIT

JL. Soekarno Hatta Semarang
Telp. 024-6702757 Fax. 024-6702272

PENGELOLA

Editor in Chief : Prof. Dr. Ir. Kesi W, SE MM

Vice Editor : Drs. Witjaksono EH, MM

Managing Editor : Saifudin, SE, Msi

Layout & Typesetting: Susanto, SE, MM

Administration & Circulation: Eviatiwi K.S, SE, MM

Board of Editors:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansjah H, SE, ME (USM)
2. Prof. Supramono SE, MBA, DBA (UKSW)
3. Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, PhD (UNDIP)
4. Prof. Dr. Agus Suroso, MS (UNSOED)
5. Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si (UNISSULA)
6. Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME, M.Kom (UNSRI)

ISSN: 1412-5331

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap tiga bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang sosial, ekonomi dan bisnis

Pada kesempatan ini penerbit menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah mengirimkan artikel-artikelnya. Penerbit akan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh kalangan akademisi maupun praktisi, baik dari dalam maupun dari luar Universitas Semarang untuk mempublikasikan karya ilmiahnya.

Penerbit majalah ilmiah "SOLUSI" kali ini menghadirkan 7 (tujuh) artikel yang kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan pengembangan persemaian khasanah pengetahuan di bidang sosial, ekonomi dan bisnis

Akhir kata semoga majalah ilmiah "SOLUSI" dapat memberi manfaat yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami

Redaksi

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH:
KEJELASAN TUJUAN ANGGARAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu
Tengah)**

Jamil Afrianto

Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Diterima: April 2016, Disetujui: Juli 2016, Dipublikasi: Oktober 2016

ABSTRACT

This research is quantitative research looking at the effect of the implementation of the government's internal control system of local government performance: the budget goal clarity as moderating variable at the official work unit, the District of Central Bengkulu. Data were obtained through questionnaires in 243 officers in all offices of the local work unit the district of Central Bengkulu. The analytical method used is a multiple linier regression by using statistical software. The results showed that the application of the system of internal control in the government agencies working unit in Central Bengkulu proved to affect the performance of official work unit in Central Bengkulu. The budget goal clarity at the local government of the local work force has not been proven to strengthen the implementation of internal control systems in a local government of official working unit at Central Bengkulu. The office work unit at Central Bengkulu has implemented the internal control system with good government.

Keywords: Government's Internal Control System, Budget Goal Clarity, Local Government Performance

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang melihat pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah; kejelasan tujuan anggaran sebagai variabel moderating pada dinas satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner pada 243 orang pejabat pada semua dinas satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* statistik. Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah pada dinas satuan kerja perangkat daerah di Bengkulu Tengah terbukti mempengaruhi kinerja dinas satuan kerja perangkat daerah Bengkulu Tengah. Kejelasan tujuan anggaran pada dinas satuan kerja perangkat daerah tidak terbukti memperkuat penerapan sistem pengendalian intern pemerintah daerah pada dinas satuan kerja perangkat daerah Bengkulu Tengah. Dinas satuan kerja perangkat daerah Bengkulu Tengah telah menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah dengan baik.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kejelasan Tujuan Anggaran, Kinerja Pemerintah Daerah

PENDAHULUAN

Kinerja bisa diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam satu periode. Peningkatan kinerja tidak bisa terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong institusi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kerja dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, tujuan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Proper dan Wilson, 2003). Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang dibangun secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Dalam upaya memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat, capaian kinerja dari penyelenggaraan pemerintah daerah sudah menjadi tolok ukur wajib bagi penyelenggaraan pemerintah di daerah. Pentingnya kinerja pemerintah daerah yang dicanangkan Pemerintah Indonesia sejak dikeluarkannya Inpres Nomor 7 Tahun 1999. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, pemerintah mulai mendorong setiap instansi pemerintah untuk merubah orientasi dari orientasi *output* ke orientasi *outcome*, capaian kinerja tersebut diwujudkan dengan menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP). Pencapaian tujuan tersebut dilakukan melalui pelaksanaan yang efektif dan efisien, keandalan terhadap laporan keuangan, pengamanan terhadap aset negara dan kepatuhan terhadap peraturan perundang undangan (PP Nomor 60 Tahun 2008 Bab 1 Pasal 1 Butir 1).

Keberhasilan dari penerapan SPIP sangat bertumpu tidak hanya pada rancangan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga pada setiap orang dalam organisasi yang merupakan faktor yang dapat menjamin sistem pengendalian intern pemerintah berfungsi. Keterlibatan sumber daya manusia tersebut menjadi strategi manajemen organisasi yang memungkinkan terjadinya komunikasi yang semakin baik, interaksi serta kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan Pasal 47 PP Nomor 60 Tahun 2008, Menteri, Gubernur, Bupati atau Walikota bertanggung jawab atas efektivitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada lingkungan masing-masing.

Dalam PP Nomor 60 Tahun 2008, terdapat lima unsur dalam SPIP, yaitu: lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, kegiatan pengendalian, penilaian risiko, dan pemantauan pengendalian intern. Lima unsur pengendalian intern merupakan unsur-unsur yang terjalin erat. Proses pengendalian yang menyatu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Dengan penerapan SPIP yang merupakan sarana untuk menghasilkan kinerja yang baik maka instansi/organisasi memiliki kebijakan yang transparan, Menurut PP Nomor 60 tahun 2008 setiap pimpinan instansi diwajibkan menerapkan kebijakan yang kondusif, kebijakan kondusif terjadi apabila pimpinan instansi membuat suatu pedoman kebijakan termasuk pendelegasian wewenang dan uraian jabatan sesuai dengan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kebijakan tersebut harus diungkapkan dan diinformasikan secara transparan kepada seluruh pegawai mulai dari visi dan misi organisasi hingga rincian kegiatan yang akan dilaksanakan termasuk tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dengan demikian keberadaan penetapan tujuan (*goal*) menjadi sangat penting. Mengacu pada Locke's

model (1968), empat mekanisme dalam penetapan tujuan (*goal*) dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, tujuan (*goal*) dapat mengarahkan individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan (*goal*) tersebut. Kedua, tujuan (*goal*) dapat membantu mengatur usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan (*goal*). Ketiga, adanya tujuan (*goal*) dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (*goal*) tersebut. Keempat, tujuan (*goal*) membantu individu dalam menetapkan strategi dan melakukan tindakan yang direncanakan (Kreitner & Kinichi, 2004). Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja pemerintah.

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di pemerintahan baik kabupaten maupun kota, selalu menyusun dan membuat rancangan anggaran yang menjadi acuan dan tujuan kerja, dalam penyusunan anggaran ini diharapkan melibatkan pejabat di SKPD yang bersangkutan dan menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah sebagai landasan dalam menyusun anggaran tahun berikutnya agar konsep pelayanan publik yang melekat di SKPD dapat berjalan dengan baik, SPIP merupakan *never ending process* yang fleksibel dapat memberikan *value* dalam evaluasi untuk perbaikan kinerja di masa mendatang. Salah satu unsur SPIP yaitu informasi dan komunikasi dapat berjalan efektif pada SKPD, maka hal tersebut dapat membantu pimpinan untuk memperoleh informasi kinerja SKPD secara *up to date*.

Penelitian yang berkaitan dengan partisipasi penyusunan anggaran yang dilakukan oleh Arygis (1952) penelitian ini menemukan bahwa sistem yang ada dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan karyawan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Pengendalian Akuntansi, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh signifikan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, Setiawan (2013). Penelitian lain Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Ketepatan Anggaran, Kusuma (2013).

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris pengaruh penerapan SPIP terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah, Kejelasan Tujuan Anggaran sebagai Variabel *Moderating*, khususnya pelaksana pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan anggaran kebijakan daerah, bersifat spesifik menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pelayanan umum.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Locke (1968) mengungkapkan teori penetapan tujuan atau *goal setting theory*, menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan (*goal*) dan kinerja seseorang. *Goal setting theory* menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan), hubungan antara penetapan tujuan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep teori ini adalah orang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuan (*goal*), maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini dijelaskan bahwa penetapan tujuan (*goal*) yang menantang (sulit) dan bisa diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kinerja, dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Umumnya, penerimaan penetapan tujuan oleh

manajer sangat berarti untuk meningkatkan kinerja organisasi yang dipimpinnya (Dubrin, 2012 dalam Badiyah dkk, 2013).

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Pengertian Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sebagai berikut:

“Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan proses yang integral pada tindakan serta kegiatan yang diselenggarakan secara terus-menerus baik oleh pimpinan maupun pegawai dalam memberikan keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi dengan kegiatan yang efisien dan juga efektif, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Pengertian sistem pengendalian intern pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yaitu :

“Sistem pengendalian intern pemerintah selanjutnya disingkat SPIP, adalah sistem pengendalian intern yang dilakukan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah”.

Sistem pengendalian intern memberikan jaminan wajar, bukan *absolute*, kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas proses pengendalian membuat proses ini menjadi tidak sempurna. Menurut tujuannya sistem pengendalian intern dirancang untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, dan ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang:

1. Tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara
2. Pengamanan aset Negara
3. Keandalan pelaporan keuangan
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 diadopsi dari konsep internal control dikeluarkan oleh COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) adalah sebagai berikut:

Lingkungan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang dapat menumbuhkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya, melalui :

- a. Komitmen terhadap kompetensi
- b. Penegakan integritas dan nilai etika
- c. Kepemimpinan yang kondusif
- d. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- e. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- f. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat

2. Penilaian risiko
Pimpinan Instansi wajib melakukan penilaian risiko yang terdiri atas :
 - a. Analisis risiko
Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang diidentifikasi terhadap capaian tujuan instansi pemerintah. Pimpinan instansi menerapkan prinsip kehati-hatian untuk menentukan tingkat risiko yang dapat ditoleransi
 - b. Identifikasi risiko
Identifikasi risiko sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan:
 - 1) Menggunakan metodologi yang sesuai untuk instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara komprehensif,
 - 2) Menggunakan mekanisme untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal, dan
 - 3) Menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko.
3. Kegiatan pengendalian
Kegiatan pengendalian intern yang merupakan prosedur dan kebijakan yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian terdiri dari :
 - a. Review atas kinerja instansi yang bersangkutan
 - b. Pengendalian dan pengelolaan sistem informasi
 - c. Pembinaan sumber daya manusia
 - d. Pengendalian fisik aset
 - e. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja
 - f. Otorisasi dan transaksi atas kejadian yang penting
 - g. Pemisahan fungsi
 - h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas kejadian dan transaksi
 - i. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.
 - j. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
 - k. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
4. Informasi dan komunikasi
Komunikasi terhadap informasi diselenggarakan secara efektif. Untuk melakukan komunikasi yang efektif, para pimpinan Instansi Pemerintah harus :
 - a. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai sarana dan bentuk komunikasi,
 - b. Memperbaharui, mengelola, dan mengembangkan sistem informasi terus menerus.
5. Pemantauan pengendalian intern
Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, terpisah dan tindak lanjut dari rekomendasi hasil audit dan review lainnya.
 - a. Pemantauan berkelanjutan
Diselenggarakan melalui supervisi dan kegiatan pengelolaan rutin, rekonsiliasi perbandingan, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Evaluasi terpisah
Evaluasi yang terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, review, dan pengujian efektifitas. Evaluasi yang terpisah dilakukan oleh aparat pengawasan

intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah. Ruang lingkup dan frekuensi pengendalian intern harus memadai bagi instansi pemerintah.

c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya

Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya harus segera diselesaikan sesuai dengan mekanisme untuk penyelesaian rekomendasi hasil audit dan review lainnya yang ditetapkan.

Berdasarkan teori *goal setting* dengan adanya penetapan tujuan (*goal*) serta diterapkannya kelima unsur pengendalian intern yaitu lingkungan pengendalian, kegiatan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian intern secara *intensive*, pertanggungjawaban akan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi akan semakin mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kejelasan Tujuan Anggaran

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagai rencana kerja Pemerintah daerah merupakan desain teknis dalam pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan kinerja daerah. Jika kualitas anggaran pemerintah daerah rendah. Anggaran daerah seharusnya tidak hanya berisi informasi pendapatan dan penggunaan dana (belanja), tetapi harus berisi informasi mengenai kondisi kinerja yang akan dicapai. Anggaran pemerintah daerah harus menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diinginkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan tujuan kinerja secara jelas.

Menurut Kenis (1979), kejelasan tujuan anggaran, sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara spesifik dan jelas dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung-jawab atas pencapaian tujuan anggaran tersebut. Oleh sebab itu, tujuan anggaran daerah harus dinyatakan secara spesifik, jelas, dan dapat dimengerti oleh mereka yang menyusun dan melaksanakannya. Pelaksana anggaran memberikan reaksi positif dan relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan tujuan anggaran. Reaksi tersebut adalah penurunan ketegangan kerja, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan sikap pegawai terhadap anggaran, kinerja anggaran serta efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika tujuan anggaran dinyatakan secara jelas.

Steers & poter (1976:129) dalam Bulan (2011) menyatakan bahwa dalam menentukan tujuan anggaran mempunyai lima karakteristik utama sebagai berikut:

1. Spesifik. Tujuan yang ingin dicapai harus dirumuskan secara spesifik dan jelas, tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam. Tujuan tersebut harus memberikan kepada unit kerja dalam merumuskan strategi atau tindakan sebaliknya
2. Terukur. Tujuan harus menyatakan dalam satuan ukuran tertentu sehingga memudahkan penilaian tingkat pencapaiannya.
3. Menantang tapi realistis. Tujuan harus menantang untuk dicapai, namun tetap realistis dan memungkinkan untuk dicapai.
4. Berorientasi pada hasil akhir. Tujuan harus difokuskan pada hasil atau pengaruh akhir yang akan dicapai, bukannya padacara mencapai atau prosesnya.
5. Memiliki batas waktu. Tujuan sebaiknya menentukan dengan jelas kapan hasil atau pengaruh akhir yang ditetapkan tersebut dicapai.

Locke (1968) dalam Suhartono dan Solichin (2006) menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik akan lebih produktif daripada tidak menetapkan tujuan spesifik yang akan mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Adanya tujuan anggaran, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan kegagalan atau keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpuasan dari pegawai. Pimpinan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan ketegangan kerja, dan memperbaiki anggaran yang berhubungan dengan sikap, efisiensi biaya, dan kinerja anggaran. Oleh sebab itu, kejelasan tujuan anggaran daerah harus dinyatakan secara spesifik, jelas, dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakannya.

Berdasarkan teori dalam penelitian ini menggunakan *goal-setting theory*. Teori ini menyatakan bahwa harus ada tujuan (goal) yang ditetapkan agar individu mampu untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka dengan adanya kejelasan tujuan anggaran yang ditetapkan secara spesifik, pertanggungjawaban akan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi akan semakin mudah sehingga mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan hubungan logis dari landasan teoritis serta kajian empiris yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, kemudian disusun kerangka analisis yang menjelaskan hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini, konsep tersebut dapat disajikan dalam Gambar berikut :



Gambar 1: Kerangka Analisis

Hipotesis Penelitian

Menurut Narbuko dan Achmadi (2013: 28), hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Penggunaan hipotesis dalam suatu penelitian didasarkan pada masalah atau tujuan penelitian.

Pada penelitian ini pengujian hipotesis dengan menggunakan model Analisis Regresi Linier Berganda. Jika variabel bebas lebih dari maka untuk mengukur pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Ghozali, 2012:95). Dengan persamaan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Pemerintah Daerah (Y)} &= a + \beta_1 \text{SPIP} + e \\ \text{Kinerja Pemerintah Daerah (Y)} &= a + \beta_1 \text{SPIP} + \beta_2 \text{KTA} + e \\ \text{Kinerja Pemerintah Daerah (Y)} &= a + \beta_1 \text{SPIP} + \beta_2 \text{KTA} + \beta_{21} \text{SPIP} * \text{KTA} + e \end{aligned}$$

Pengaruh Penerapan SPIP terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Goal setting theory (locke,1968) menyatakan bahwa setiap organisasi harus menetapkan tujuan (*goal*) yang diformulasikan dengan penerapan SPIP agar setiap organisasi mampu untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Latham dan Yukl (1975) dalam Mirayanti (2012) menyatakan, sebuah *goal* merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Sesungguhnya penentuan tujuan (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak bisa diartikan dengan sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan tujuan (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan tujuan (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menyadari dimana posisinya saat itu. *Goal-setting* memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja sekarang dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lampau. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha lebih baik lagi.

Menurut PP Nomor 60 tahun 2008, sistem pengendalian intern pemerintah terdapat lima komponen utama yang saling berkaitan. Komponen tersebut bersumber dari cara manajemen (pimpinan) menyelenggarakan apa yang menjadi sasaran kinerjanya. Jika kinerja pimpinan sebuah organisasi baik, maka seluruh komponen utama tersebut menjadi suatu kesatuan (*built in*) dan saling berhubungan (*permeated*) dalam proses manajemen. Lima komponen sistem pengendalian intern adalah Informasi dan komunikasi (*information and communication*), lingkungan pengendalian (*control environment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), pemantauan (*monitoring*), serta penilaian risiko (*risk assessment*). Dalam perkembangan, kemudian terjadi pergeseran karakter pengendalian yang tidak hanya mencakup rangkaian prosedur dan kegiatan, tetapi juga menjadi suatu proses yang integral yang dipengaruhi oleh setiap orang di dalam organisasi. Akibatnya karakter pengendalian intern bergeser yang semula *hard control* menjadis *soft control*. Hal ini akan ditandai dengan peningkatan produktivitas, efisiensi serta efektivitas kinerja organisasi. Pencapaian itu tidak hanya dilakukan melalui prosedur dan mekanisme pengendalian tetapi juga dengan peningkatan nilai etika kompetensi, kepercayaan, dan penyatuan pandangan terhadap visi, misi, dan strategi organisasi.

Latham, *et al* (2008) dalam Mirayanti (2012) tujuan (*goal*) berpengaruh pada kinerja pegawai suatu organisasi publik. Bentuk nyata dari penerapan *goal-setting theory* dengan diterapkannya kelima unsur pengendalian intern dan ciri yang paling berpengaruh pada efektivitas pengendalian terletak pada proses. Hal ini membawa kesadaran akan pentingnya pengendalian tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan lembaga (manajemen puncak). Kesadaran terhadap manfaat pengendalian harus disebarakan pada seluruh anggota organisasi, tidak hanya kepada bagian unit organisasi, tetapi juga sampai ke tingkat individu yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003 dalam Badiyah dkk, 2013).

Berdasarkan *goal-setting theory* dan penelitian-penelitian sebelumnya maka dengan adanya penerapan SPIP yang dinyatakan secara spesifik akan mempermudah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi sehingga mendorong pegawai suatu organisasi untuk melakukan yang terbaik dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan meningkatnya penerapan SPIP maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja

Pemerintah Daerah di SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah. Berdasarkan uraian di atas, disusun hipotesis dalam konteks pemerintah daerah, sebagai berikut:

H₁: Penerapan SPIP berpengaruh positif pada Kinerja Pemerintah Daerah

Pengaruh Penerapan SPIP terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Kejelasan Tujuan Anggaran Sebagai Variabel Moderating

Kejelasan tujuan anggaran yang ditetapkan secara spesifik dan jelas dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung-jawab atas pencapaian tujuan anggaran tersebut (Kenis, 1979). Penelitian yang menguji kejelasan tujuan anggaran kerja berpengaruh negatif maupun positif terhadap hubungan antara penerapan SPIP dan kinerja pemerintah daerah telah banyak dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan Suwandi (2013) menyatakan bahwa kejelasan tujuan anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap penerapan SPIP dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Sedangkan menurut Adhama (2014) menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap penerapan SPIP dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Secara singkat ditentukan bahwa kejelasan tujuan anggaran mempunyai pengaruh terhadap penerapan SPIP dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Semakin tinggi kejelasan tujuan anggaran maka semakin kuat pengaruh penerapan SPIP terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan *goal-setting theory* dan penelitian-penelitian terdahulu dengan adanya kejelasan tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan penerapan SPIP sebagai alat untuk mencapai tujuan, akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan tugas organisasi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya kejelasan tujuan anggaran maka akan memperkuat pengaruh penerapan SPIP terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam konteks pemerintah daerah, adalah sebagai berikut:

H₂: Semakin tinggi tingkat Kejelasan Tujuan Anggaran maka semakin kuat pengaruh penerapan SPIP terhadap kinerja pemerintah daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat hipotesis satu (H₁) untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam upaya meningkatkan Kinerja Pemerintah daerah di SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hipotesis satu (H₁) menyatakan bahwa Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Artinya, makin tinggi penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam setiap aktifitas kegiatan di SKPD, semakin meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh Penerapan Sistem pengendalian Intern pemerintah dilakukan dengan analisa Regresi Sederhana dengan menggunakan *software* Statistik. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis - Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,315	3,674		8,524	0,000
SPIP	0,227	0,043	0,322	5,271	0,000
F-hitung				27,783	0,000
Determinasi berganda (R^2)			0,103		
Adjusted R Square			0,100		

Sumber : Data primer diolah (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa Besarnya nilai Determinasi Berganda (R^2) adalah 0,103 yang berarti variabilitas variabel terikat yang bisa dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas sebesar 10,3 persen, sedangkan sisanya 89,7 persen dijelaskan oleh variabel yang lain tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Hasil uji t menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai t_{hitung} bernilai positif sebesar 5,271 yang berarti sistem pengendalian intern pemerintah memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pemerintah daerah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5$ persen. Sementara itu, Nilai F yang dihasilkan dari uji ANOVA (terlampir) mencapai angka 27,783 dengan tingkat signifikansi 0,0000. Karena probabilitas (sig) < dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Kinerja Pemerintah Daerah, hipotesis satu (H_1) terbukti.

Hipotesis dua (H_2) untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam upaya meningkatkan Kinerja Pemerintah daerah dengan Kejelasan Tujuan Anggaran sebagai variabel *Moderating* di SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah. Hipotesis Dua (H_2) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kejelasan tujuan anggaran maka semakin memperkuat pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam setiap aktifitas kegiatan di SKPD yang semakin meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Untuk menguji apakah kejelasan tujuan anggaran memperkuat pengaruh penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dilakukan dengan analisa Regresi linier berganda dan menggunakan *software* Statistik. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji hipotesis tersebut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda - Persamaan Regresi 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	53,636	27,226		1,970	0,050
SPIP	-0,092	0,322	-0,130	-0,284	0,776
KTA	-0,341	0,429	-0,336	-0,796	0,427
SPIP*KTA	0,005	0,005	0,638	0,981	0,328
F-hitung				10,080	0,000
Determinasi berganda (R ²)				0,112	
Adjusted R Square				0,101	

Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 2 koefisien leverage SPIP sebesar 0,092 dan bertanda negatif yang berarti bahwa SPIP mempunyai hubungan yang berlawanan dengan kinerja pemerintah daerah yang berarti setiap kenaikan SPIP satu satuan maka kinerja pemerintah daerah akan turun sebesar 0,092 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai KTA sebesar 0,341 dan bertanda negatif yang berarti bahwa KTA mempunyai hubungan yang berlawanan dengan kinerja pemerintah daerah yang berarti setiap kenaikan KTA satu satuan maka kinerja pemerintah daerah akan turun sebesar 0,341 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai Interaksi SPIP*KTA sebesar 0,005 yang berarti bahwa setiap kenaikan interaksi SPIP*KTA satu satuan maka kinerja pemerintah daerah akan naik sebesar 0,005 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 10,080 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5$ persen), yang berarti secara bersama-sama (simultan) SPIP, KTA dan SPIP*KTA secara signifikan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah, maka kejelasan tujuan anggaran dinyatakan tidak sebagai variabel *moderating*. Besarnya nilai Determinasi berganda (R²) pada table 4.10 adalah 0,112 pemerintah daerah yang dimoderai oleh kejelasan tujuan anggaran mempunyai hubungan sebesar 11,2 persen. Dikatakan lemah karena hubungan tersebut < 50%.

Hasil uji t menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai t_{hitung} negatif sebesar 0,284 dapat disimpulkan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja pemerintah daerah dengan nilai signifikansi sebesar 0,776 lebih besar dari $\alpha = 5$ persen. Hasil uji t kejelasan tujuan anggaran mempunyai t_{hitung} negatif sebesar 0,796 jadi disimpulkan bahwa kejelasan tujuan anggaran mempunyai hubungan yang tidak searah dengan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap peningkatan kinerja pemerintah daerah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,427 lebih besar dari $\alpha = 5$ persen, interaksi sistem pengendalian intern pemerintah dengan kejelasan tujuan anggaran memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,981 jadi disimpulkan interaksi SPIP*KTA tidak memiliki kontribusi terhadap penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam

meningkatkan kinerja pemerintah daerah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,328 lebih besar dari $\alpha = 5$ persen.

Berdasarkan hasil analisis Interaksi SPIP*KTA, kejelasan tujuan anggaran bukan sebagai variabel moderating karena tidak memperkuat penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_2) tidak terbukti, maka peneliti tidak melakukan pengujian pada persamaan regresi linear yang ke dua

Pembahasan

Penerapan SPIP Berpengaruh Positif pada Kinerja Pemerintah Daerah

Keberadaan SPIP sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai di dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, dengan menjalankan ke lima unsur dari sistem pengendalian intern pemerintah.

Lingkungan pengendalian, dalam hal ini pimpinan di seluruh dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah memberikan keteladanan untuk menciptakan lingkungan pengendalian yang kondusif didasari dengan integritas dan nilai etika yang luhur. Pengendalian ini terdiri dari delapan sub unsur meliputi: (1) penegakan integritas serta nilai etika. (2) komitmen terhadap kompetensi. (3) kepemimpinan yang kondusif. (4) struktur organisasi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan. (5) pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. (6) penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM. (7) perwujudan peran aparat pengawasan intern yang efektif, serta (8) hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan nomor satu sampai dengan pernyataan nomor 5 mengenai lingkungan pengendalian, dimana nilai rata-rata jawaban responden lebih dari 3,5.

Penilaian risiko, Sebagai unsur kedua SPIP, memberikan kesadaran bagi seluruh pegawai di dinas SKPD untuk peduli pada risiko yang bakal terjadi. Dalam rangka penilaian risiko, pimpinan di dinas SKPD Bengkulu Tengah sudah menentukan tujuan dinas SKPD memuat pernyataan dan arahan yang spesifik, terukur, realistis, dapat dicapai, dan terikat waktu. Tujuan dinas SKPD telah dikomunikasikan kepada seluruh pegawai dan penetapan tujuan pada tingkatan kegiatan, hal ini didasarkan pada tujuan dan rencana strategis dinas SKPD Bengkulu Tengah, saling melengkapi, tidak bertentangan satu dengan lainnya, dan saling menunjang, relevan dengan seluruh kegiatan utama dinas SKPD, memiliki kriteria pengukuran, didukung sumber daya dinas SKPD yang cukup dan melibatkan seluruh tingkat pejabat dalam proses penetapannya. Pimpinan dinas SKPD Bengkulu Tengah telah melakukan penilaian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan risiko. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan nomor 6 sampai dengan pernyataan nomor 9 mengenai penilaian risiko, dimana nilai rata-rata jawaban responden lebih dari 3,63.

Kegiatan pengendalian, dalam hal ini pimpinan dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah telah menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan tujuan, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok dinas SKPD, berkaitan dengan proses penilaian risiko, dipilih disesuaikan dengan sifat khusus dinas

SKPD Bengkulu Tengah; kebijakan dan prosedur ditetapkan secara tertulis, prosedur yang telah ditetapkan dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis, kegiatan pengendalian secara teratur dievaluasi untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sesuai dan masih berfungsi seperti yang diharapkan. Kegiatan pengendalian yang dilakukan pimpinan dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah mereviu atas kinerja pegawai di dinas SKPD Bengkulu Tengah, pengendalian atas pengelolaan sistem informasi, pembinaan sumber daya manusia, pengendalian fisik atas asset, penetapan indikator, reviu dan ukuran kinerja, pemisahan fungsi, otorisasi terhadap transaksi dan kejadian yang penting, pencatatan yang tepat waktu dan akurat atas transaksi dan kejadian, pembatasan akses terhadap sumber daya serta pencatatannya, akuntabilitas sumber daya dan pencatatannya, serta dokumentasi yang sangat baik terhadap Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan nomor 10 sampai dengan pernyataan nomor 16 mengenai aktivitas pengendalian, dimana nilai rata-rata jawaban responden lebih dari 3,74.

Informasi dan komunikasi. Pimpinan dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah telah mengidentifikasi, mencatat serta mengkomunikasikan informasi dalam bentuk serta waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi diselenggarakan secara efektif. Penyelenggaraan komunikasi yang efektif, pimpinan dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah menyediakan sertapemanfaatan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengembangkan, mengelola, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan nomor 17 sampai dengan pernyataan nomor 18 mengenai informasi dan komunikasi, dimana nilai rata-rata jawaban responden lebih dari 3,83.

Pemantauan pengendalian, Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, serta evaluasi terpisah dan tindak lanjut dari rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan yang diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, serta tindakan yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, dan reviu, serta pengujian efektivitas sistem pengendalian intern. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya segera diselesaikan serta dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian dari rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden atas pernyataan nomor 19 sampai dengan pernyataan nomor 22 mengenai pemantauan pengendalian, dimana nilai rata-rata jawaban responden lebih dari 3,82.

Penerapan sistem pengendalian intern di dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah dirancang untuk memberikan jaminan bahwa tujuan dinas SKPD dapat dicapai melalui efisiensi dan efektifitas operasi (*goal setting theory*), yang diformulasikan dengan penerapan SPIP sehingga dinas SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi SKPD, hal ini berdampak positif pada kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Adhama (2014) yang mengungkapkan bahwa Penerapan SPIP berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kejelasan Tujuan Anggaran sebagai *Moderating* Pengaruh Penerapan SPIP terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil penelitian kejelasan tujuan anggaran tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah, pimpinan dinas SKPD sangat sering menetapkan anggaran yang tidak sesuai dengan perencanaan anggaran SKPD, penyusunan rencana anggaran tidak melibatkan pegawai di dinas SKPD, dan pimpinan tidak pernah mensosialisasikan rencana kerja anggaran pada pegawai di dinas SKPD.

Dalam aktivitas di dinas SKPD pimpinan tidak membicarakan peningkatan kinerja pegawai dalam memenuhi tujuan rencana kerja anggaran SKPD, sehingga pegawai di dinas SKPD tidak memahami tujuan rencana kerja anggaran dan tidak memiliki prioritas dalam bekerja karena tujuan anggaran yang dikerjakan tidak sesuai dengan rencana anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Dalam penyusunan rencana anggaran yang tidak melibatkan pegawai, pimpinan dinas SKPD menganggap segala penyimpangan menjadi tanggungjawab pimpinan di unit kerja masing-masing dinas SKPD, dan penyimpangan yang terjadi atas rencana kerja anggaran yang menyebabkan kinerja pegawai buruk tidak pernah dikomentari, karena pimpinan dinas SKPD tidak pernah mendapatkan umpan balik atas realisasi maupun tidak terlaksananya rencana kerja anggaran di unit kerja masing-masing dinas SKPD.

Tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan penerapan SPIP sebagai alat untuk mencapai tujuan, mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan tugas organisasi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (*goal setting theory*) sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa derajat kejelasan tujuan anggaran yang dimiliki responden tinggi, yang berarti bahwa responden tidak mengetahui dan tidak memahami dengan jelas tujuan (*goal*) yang ditetapkan dalam aktivitas kegiatan di dinas SKPD. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kejelasan tujuan anggaran bukan sebagai variabel *moderating* dan tidak memperkuat pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

1. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.
2. Kejelasan tujuan anggaran tidak memperkuat pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan kata lain, kejelasan tujuan anggaran bukan sebagai variabel *moderating* terhadap penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran serta rekomendasi atau implikasi kebijakan sebagai berikut.

1. Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah diharapkan merencanakan program-program pengembangan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah sampai ke tingkat pegawai, terutama yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan agar semakin terlibat dalam setiap aktivitas kegiatan di satuan kerja perangkat daerah agar kinerja pemerintah daerah semakin meningkat
2. Kepada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan pengujian ulang terhadap variabel *moderating* kejelasan tujuan anggaran atau dengan pengujian di lokasi yang berbeda serta menggunakan metode interview dalam pengumpulan data guna memperoleh hasil yang lebih kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, C. 1952. Organizational Leadership dan Participation Management. *The Journal of Business* 27: 1-7.
- Badriyah, Nurul. Ria Nelly Sari, dan Enni Savitri. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Anggaran, Kesulitan Sasaran Anggaran, Evaluasi Anggaran, dan Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)* Vol 1 No 2. Universitas Riau
- Dettie Adhama. (2014). *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip)*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Pasundan
- Eko Setiawan. (2013). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan, Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Riau
- Halim, Achmad Tjahjono dan M. F. Husien. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Revisi, Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Igede Eka Arya Kusuma. (2013). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Pada Ketepatan Anggaran (Studi Empiris Di Skpd Pemerintah Provinsi Bali)*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Udayana
- Imam Ghozali dan Hengky Latan. (2012), *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang-Jawa Tengah
- Kenis, I. (1979). Effect on Budgetary Goal Characteristic on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, Vol. IV, No. 4, pp: 707-721.

- Latham, G. P., dan Yukl, G. A. (1975). A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organizations. *Academy of Management Journal*. Vol. 18, No. 4, pp: 824-845
- Locke, E.A. (1968). Toward a Theory of Task Motivations and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 3. pp. 157-189.
- Mirayanti, A. A. Ayu Putri. 2012. *Pengaruh Interaksi Partisipasi Penganggaran dan Ketidakpastian Yang Dipersepsikan Terhadap Kinerja Pada Organisasi Non-Profit The Nature Conservancy Indonesia Marine Program*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Udayana
- Moeller, Robert R., 2007. *COSO Enterprise Risk Management: Understanding The New Integrated ERM Framework*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Republik Indonesia (1999). Inpres Nomor 7. *Tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah*
- Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*, Jakarta: Biro Peraturan Perundang-undangan Bagian Politik dan Kesejahteraan Rakyat
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. (1976). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Suwandi, Annisa Pratiwi. (2013). Pengaruh Kejelasan sasaran Anggaran dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Padang) *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang Tahun 2013*

