

**PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**DEDEK DWISKA
168330063**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

**PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**OLEH :
DEDEK DWISKA
168330063**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

**PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :
DEDEK DWISKA
168330063

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara
Nama : **DEDEK DWISKA**
NPM : 16.833.0063
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

(Dr. Hi. Sari Bulan Tambunan, SE., MMA)

Pembimbing

Mengetahui :



(Teddi Pribadi, SE., MM)

An. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



(Sari Nuzullina Rahmadhani, SE., Ak., M.Acc)

Ka. Prodi Akuntansi

20 April 2021

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 17/November/2020

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 November 2020
Yang Membuat Pernyataan,



DEDEK DWISKA
NPM. 16.833.0063

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedek Dwiska
NPM : 16.833.0063
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 17 November 2020
Yang menyatakan,



DEDEK DWISKA
NPM. 16.833.0063

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kisaran, Sumatera Utara. Pada tanggal 19 November 1998 dari Ayah Nanang Sutimin dan Ibu Wartik. Penulis merupakan putri kandung ke-2 dari 2 bersaudara. Tahun 2016 penulis lulus dari SMA. Dharma Pancasila Medan dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

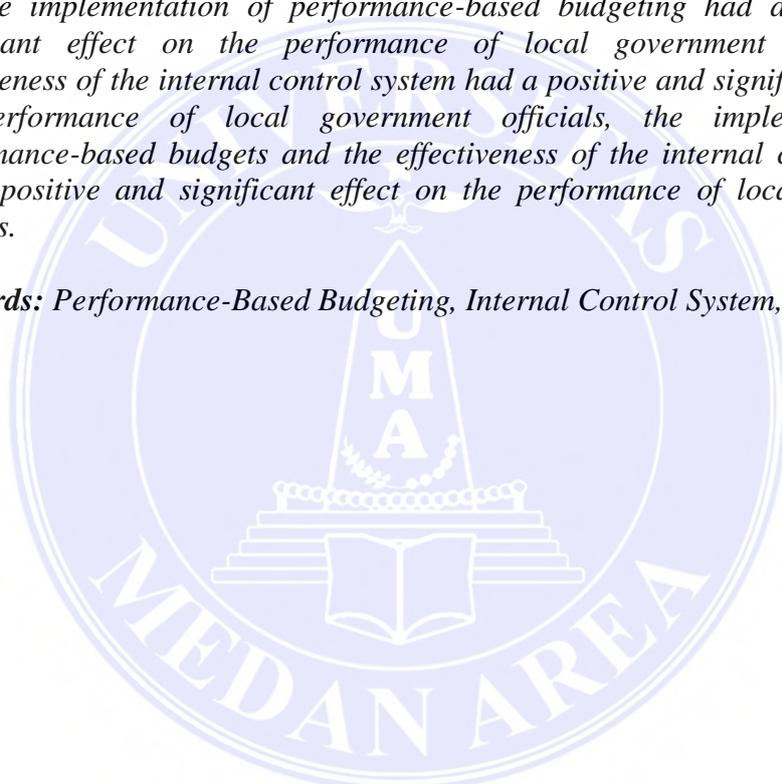
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah daerah yang bekerja di lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dan menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 30 responden yang terdiri dari sub bagian keuangan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah, efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah, penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Kata Kunci : Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of implementing performance-based budgeting and the effectiveness of internal control systems on the performance of local government officials either partially or simultaneously at Dinas Bina Marga and Bina Konstruksi of North Sumatra Province. The type of research used is associative with quantitative data types. The population of this research is all local government officials who work in Dinas Bina Marga and Bina Konstruksi of North Sumatra Province, totaling 53 respondents. Sampling using the Non-Probability Sampling technique and using the purposive sampling method with a specified sample size of 30 respondents consisting of the financial subdivision. The data collection technique used a questionnaire method. The data analysis technique used multiple linear regression statistical analysis. The results showed that the implementation of performance-based budgeting had a positive and significant effect on the performance of local government officials, the effectiveness of the internal control system had a positive and significant effect on the performance of local government officials, the implementation of performance-based budgets and the effectiveness of the internal control system had a positive and significant effect on the performance of local government officials.

Keywords: *Performance-Based Budgeting, Internal Control System, Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas Berkah, Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**. Adapun tujuan hakiki dari penulisan skripsi ini adalah tiada lain untuk menggapai ridho Allah Subhanahu Wa Ta’ala, dan melengkapi salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Sekretaris Pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Sari Bulan Tambunan, SE, MMA, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan saran dan masukan yang sangat berharga.
5. Bapak Ilham Ramadhan Nasution, SE, Ak, M.Si, CA, selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang sangat berharga.
6. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si, selaku ketua panitia ujian skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan saran dan masukan.
7. Teristimewa kepada Orangtua penulis, Ayahanda Nanang Sutimin dan Ibunda tercinta Wartik, yang setiap penulis memandang wajahnya menjadikan segala resah dan bimbang dalam kehidupan ini berubah menjadi semangat dan kekuatan.
8. Kepada Abang kandung Sepri Wandu, S.Kom, yang telah banyak memberikan nasehat, semangat dan motivasi untuk penulis.
9. Bapak Parlin Effendi Siregar, SE, selaku Kepala Sub.Bagian Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, yang telah memberikan saran dan masukan serta banyak membantu penulis selama penelitian dan penyebaran kuesioner.
10. Bapak Hansen Yosua Sitorus, SE, selaku bagian Pengelola Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, yang

telah banyak membantu penulis selama penelitian dan penyebaran kuesioner.

11. Bapak Baskoro Ardi Wibowo, ST, selaku bagian Pengelola Surat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, yang telah banyak membantu penulis selama penelitian dan penyebaran kuesioner.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT memberi perlindungan, kesehatan, taufik dan hidayah-Nya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan penulisan di masa mendatang. Harapan penulis kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan untuk pihak – pihak yang membutuhkan.

Medan, 17 November 2020
Penulis,



Dedek Dwiska

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.1.1. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	7
2.1.1.1. Definisi Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	7
2.1.1.2. Konsep Kinerja	7
2.1.1.3. Penilaian dan Pengukuran Kinerja	9
2.1.2. Anggaran Berbasis Kinerja	10
2.1.2.1. Definisi Anggaran	10
2.1.2.2. Definisi Anggaran Berbasis Kinerja	11
2.1.2.3. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	12
2.1.2.4. Kejelasan Sasaran Anggaran	13
2.1.2.5. Siklus Anggaran Berbasis Kinerja	15
2.1.3. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	16
2.1.3.1. Definisi Efektivitas	16
2.1.3.2. Definisi Pengendalian Internal	16
2.1.3.3. Komponen Pengendalian Internal	18
2.1.3.4. Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal	23
2.1.3.5. Tujuan Sistem Pengendalian Internal	25
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Konseptual	29
2.4. Hipotesis	30
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.1.1. Jenis Penelitian	31

3.1.2. Lokasi Penelitian.....	31
3.1.3. Waktu Penelitian.....	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel	32
3.3. Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1. Jenis Data.....	33
3.3.2. Sumber Data	33
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.4.1. Definisi Operasional	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Teknik Analisis Data	36
3.6.1. Uji Kualitas Data.....	36
3.6.1.1. Uji Validitas	36
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	37
3.6.2.1. Uji Normalitas	37
3.6.2.2. Uji Multikolinearitas.....	38
3.6.2.3. Uji Heterokadasitas.....	38
3.6.3. Uji Instrumen Penelitian	39
3.6.3.1. Regresi Linier Berganda.....	39
3.6.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.6.4. Uji Hipotesis.....	40
3.6.4.1. Uji Simultan (Uji F).....	40
3.6.4.2. Uji Parsial (Uji T).....	40
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Penelitian.....	42
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan	42
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3. Struktur Organisasi	45
4.1.4. Penyajian Data Responden	46
4.2. Hasil Analisis Data	48
4.2.1. Uji Kualitas Data	48
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	59
4.2.4. Uji Hipotesis	62
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.1. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 : Anggaran dan Realisasi Pendanaan	2
TABEL 2.1 : Penelitian Terdahulu	27
TABEL 3.1 : Rencana waktu penelitian	31
TABEL 3.2 : Operasional variabel.....	34
TABEL 3.3 : Skor Nilai Angket	35
TABEL 4.1 : Distribusi Penyebaran Kuesioner	44
TABEL 4.2 : Komposisi Responden Menurut Umur Responden.....	47
TABEL 4.3 : Komposisi Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	47
TABEL 4.4 : Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	48
TABEL 4.5 : Hasil Uji Validitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	49
TABEL 4.6 : Hasil Uji Validitas Efektivitas Sistem Pengendalian Internal.....	50
TABEL 4.7 : Hasil Uji Validitas Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	51
TABEL 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.....	52
TABEL 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Sistem Pengendalian Internal ...	52
TABEL 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	52
TABEL 4.11 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov	56
TABEL 4.12 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
TABEL 4.13 : Hasil Uji Glejser.....	59
TABEL 4.14 : Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
TABEL 4.15 : Koefisien Determinasi.....	62
TABEL 4.16 : Uji Simultan (Uji F)	63
TABEL 4.17 : Uji Parsial (Uji t).....	64

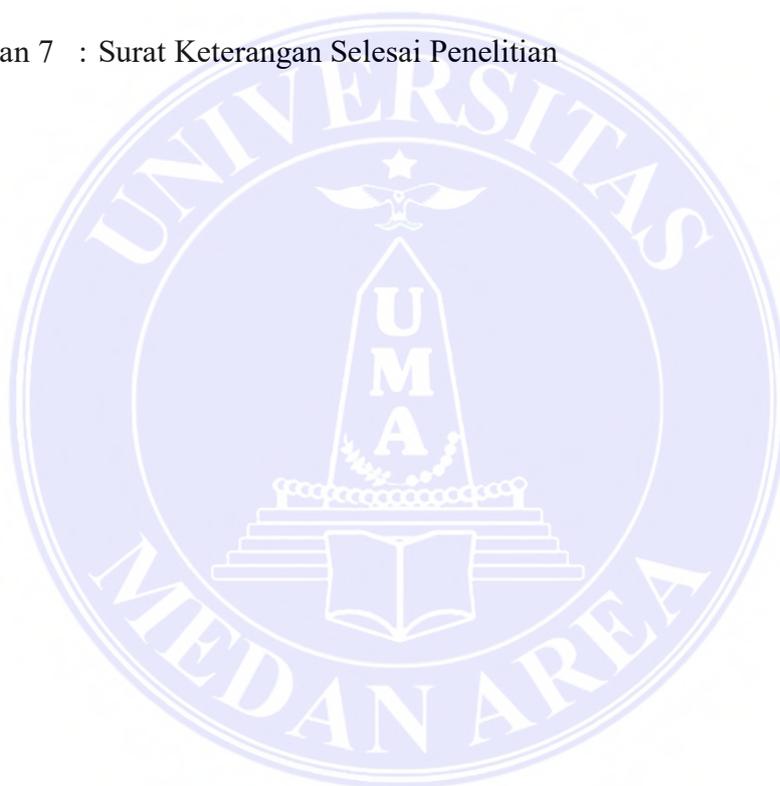
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.4 : Kerangka Konseptual	29
GAMBAR 4.1 : Struktur Organisasi	46
GAMBAR 4.2 : Histogram	54
GAMBAR 4.3 : Normality Probability Plot	55
GAMBAR 4.4 : Grafik Scatter Plot	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Distribusi Sampel dan Variabel Penelitian
- Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistik
- Lampiran 4 : Output Hasil Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara telah menetapkan penggunaan pendekatan penganggaran berbasis prestasi kerja atau kinerja dalam proses penyusunan anggaran disebutkan bahwa masalah yang tidak kalah pentingnya dalam upaya memperbaiki proses penganggaran adalah penerapan anggaran berbasis prestasi kinerja karena anggaran berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan dalam penyusunan anggaran yang didasarkan pada kinerja yang ingin dicapai. Dalam menyediakan data dan informasi untuk penyusunan APBD dengan pendekatan kinerja didasarkan dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan memiliki perencanaan strategis (Renstra) yang ditetapkan pemerintah serta disusun secara objektif dan melibatkan komponen dalam pemerintahan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah diperlukan pengukuran kinerja untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kegiatan, program dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan. Aspek keuangan berupa anggaran berbasis kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam penilaian kinerja pemerintah daerah. Anggaran berbasis kinerja adalah sistem perencanaan program yang akan dilakukan pemerintah dengan menetapkan tolak ukur kinerja sebagai pembanding dalam mencapai tujuan suatu program. Dalam sistem anggaran tradisional terdapat kelemahan yang diakibatkan karena tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian

tujuan dan sasaran pelayan publik maka harus dilakukannya penyusunan anggaran berbasis kinerja untuk mengatasi kelemahan tersebut (Mardiasmo,2002:84). Dalam peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 40 Tahun 2018 tentang tugas, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, memiliki wewenang menangani sebagian fungsi Dinas dibidang teknis operasional pelayanan dan pengelolaan jalan. Sebagai salah satu organisasi pemerintah dan organisasi sektor publik, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi harus menyusun laporan pertanggung jawaban keuangannya.

Penyusunan laporan keuangan tersebut berpedoman pada ketentuan pokok yang menyangkut pengelolaan keuangan dan otonomi daerah serta peraturan pelaksanaannya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Sedangkan dalam penerapannya diperkuat oleh peraturan daerah. Penelitian ini difokuskan terhadap Analisa Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal. Berikut adalah informasi anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan organisasi perangkat daerah Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan OPD

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke- (Juta Rp)		
		1	2	3
		2014	2015	2016
1	Program pembangunan/ peningkatan jalan dan jembatan	954,210.00	1,099,266.00	1,150,000.00

2	Program Rehabilitasi/ pemeliharaan jalan dan jembatan	128,294.00	269,000.00	284,970.00
---	---	------------	------------	------------

No	Uraian	Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (Juta Rp)		
		1	2	3
		2014	2015	2016
1	Program pembangunan/ peningkatan jalan dan jembatan	793,844.08	554,736.11	508,016.37
2	Program Rehabilitasi/ pemeliharaan jalan dan jembatan	232,331.10	229,621.54	230,448.07

No	Uraian	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-		
		1	2	3
		2014	2015	2016
1	Program pembangunan/ peningkatan jalan dan jembatan	83.19	50.47	44.18
2	Program Rehabilitasi/ pemeliharaan jalan dan jembatan	181.09	85.36	80.87

Sumber : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Dari data diatas dapat diketahui, bahwa realisasi penggunaan dana pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi tidak terealisasi 100%. Dengan ini menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah tersebut belum maksimal dalam penerapannya dan masih belum sesuai dengan anggaran yang direncanakan di awal. Dari data tersebut memberikan fakta bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja masih belum dapat terealisasi dengan baik oleh Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

Untuk terselenggaranya suatu pemerintah daerah yang baik perlu menerapkan prinsip-prinsip sistem penganggaran berbasis kinerja yang

ditetapkan secara bertahap mulai tahun 2005. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang dapat memahami konsep pelaksanaan anggaran berbasis kinerja dan mengenai pentingnya penganggaran berbasis kinerja dalam penerapannya. Dengan adanya pemahaman yang benar mengenai penerapam dan penyusunan anggaran dapat menghilangkan rasa tidak saling percaya agar dapat terwujudnya sinergi antara pihak dalam menerapkan anggaran yang berbasis kinerja bagi suatu pemerintah daerah secara baik dan benar sehingga pemerintahan yang baik dapat bersama-sama diwujudkan.

Sebagai upaya mewujudkan *good governance* yang ditandai adanya tiga pilar utama, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, untuk itu maka diperlukan adanya penerapan dan pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata agar penyelenggaraan program pemerintah dan pembangunan dapat berjalan dengan baik dan berhasil.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

2. Apakah efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara
3. Apakah penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak lain yang berkepentingan, yaitu :

1. Bagi penulis

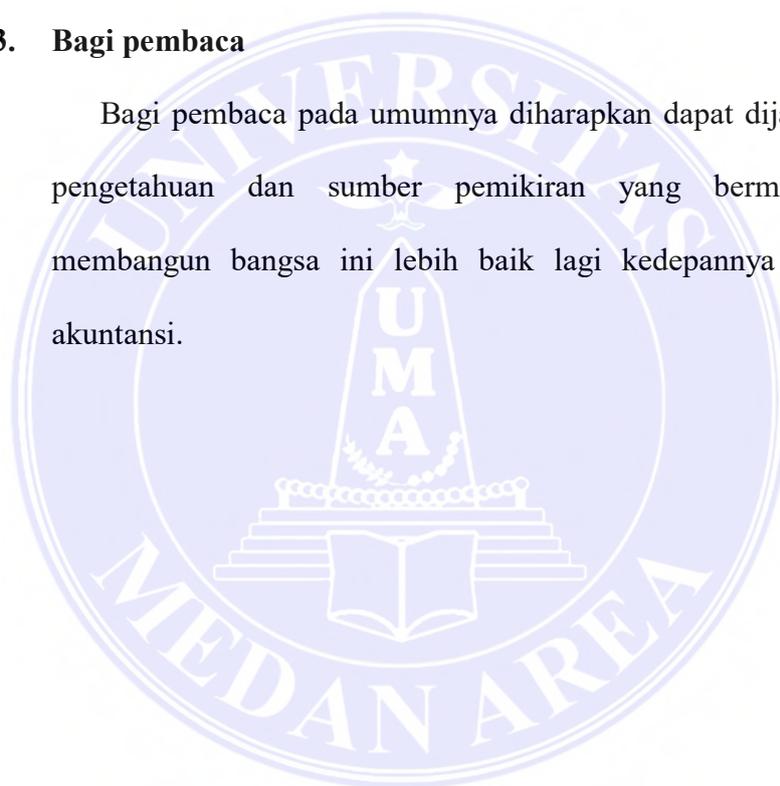
- a. Sebagai suatu pengalaman yang sangat berharga karena penulis dapat memperoleh gambaran secara langsung mengenai teori-teori tentang penerapan anggaran berbasis kinerja, efektivitas sistem pengendalian internal, dan kinerja aparatur pemerintah daerah.
- b. Sebagai suatu sarana untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai pengembangan akuntansi itu sendiri

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dalam pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui bagaimana pelaksanaan penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja para pegawai/pejabat yang ada di lingkungan instansi pemerintahan tersebut.

3. Bagi pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa ini lebih baik lagi kedepannya melalui ilmu akuntansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

2.1.1.1. Definisi Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang menunjukkan seberapa besar tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. (MenPAN:2007). Kinerja adalah tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi serta visi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) dalam melaksanakan kegiatannya harus sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. (Bastian, 2001:329).

Dalam memaksimalkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan target kinerja yang ingin dicapai dan menentukan pengukuran kinerja yang sesuai harus memperhatikan karakteristik yang *relevant, unambiguous, cost-effective*, dan *simple*, serta memiliki fungsi yang memperhatikan suatu masalah sehingga diperlukannya tindakan manajemen dan investigasi lebih lanjut. (Sumarsono, 2010: 84).

2.1.1.2. Konsep Kinerja

Berdasarkan Undang-undang Nomor 17 tahun 2003, maka dalam penyusunan APBD di lingkungan kerja pemerintah daerah harus dilakukan sesuai dengan mengintegrasikan program agar sasaran yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik, Dengan demikian terciptanya sinergi dan rasionalitas yang tinggi dalam mengalokasikan sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut juga untuk menghindari duplikasi rencana kerja serta bertujuan untuk meminimalisasi kesenjangan antara target dengan hasil yang dicapai berdasarkan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Mahsun (2006:4) kinerja adalah kemampuan kerja yang ditujukan dengan hasil kerja. Dalam PP No. 58 tahun 2005 pasal 1 ayat 35 menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang telah dicapai dengan kualitas dan kuantitas anggaran yang terukur dengan baik.

Pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan 2 pendekatan, yaitu melihat kinerja organisasi publik dari perspektif birokrasi itu sendiri dan melihat kinerja organisasi publik dari perspektif kelompok sasaran. perspektif tersebut saling berinteraksi diantara keduanya, karena pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik sangat berkaitan erat dengan lingkungan tempat organisasi publik hidup dan berkembang. Beberapa konsep sering dipergunakan untuk melihat kinerja organisasi publik daerah tersebut dan sering dikaitkan dengan penggunaan anggarannya. Konsep ini juga sering dikenal dengan istilah yaitu *performance in term of the monetary calculus of efficiency* (Mardiasmo, 2006:5).

2.1.1.3. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Menurut petunjuk pelaksana evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan No.25 Tahun 2012, demi mewujudkan visi dan misi instansi pemerintahan harus didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang sistematis yaitu berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Dwiyanto (2006:56) mengemukakan bahwa indikator yang dapat mengukur penilaian kinerja birokrasi yaitu seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas, dan responsivitas. Kinerja birokrasi juga dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti akuntabilitas. Dessler (2009:132) mendefinisikan bahwa mengukur evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relative terhadap standar prestasi yang dicapai, penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja yang dicontohkan oleh Dessler (2009:135) meliputi indikator sebagai berikut :

- 1) kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan,
- 2) produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu,
- 3) pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan,
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas,
- 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan

kehadiran secara keseluruhan, dan 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja organisasi sektor publik menurut Mahmudi (2005:14) adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui seberapa besar sasaran yang telah dicapai, (2) Memfasilitasi sarana yang dibutuhkan untuk pembelajaran pegawai, (3) Mengevaluasi dan memperbaiki kinerja pada bulan berikutnya, (4) melakukan ketentuan yang sistematis dalam pengambilan keputusan untuk pemberian *reward* dan *punishment*, (5) Memberikan motivasi dan semangat terhadap pegawai (6) Menciptakan akuntabilitas publik yang baik.

Mahsun (2006:2) mengatakan bahwa suatu aktivitas atau program harus dilakukan sesuai dengan indikator kinerja untuk mengetahui apakah telah dilakukan secara efisien dan efektif, setiap indikator pada unit organisasi memiliki tipe yang berbeda-beda tergantung pada pelayanan yang dihasilkan. Dalam penentuan suatu indikator kinerja sangat perlu mempertimbangkan komponen berikut: 1) biaya pelayanan (*cost of service*), 2) penggunaan (*utilization*), 3) kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*), 4) cakupan pelayanan (*coverage*), dan 5) kepuasan (*satisfaction*).

2.1.2. Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.2.1. Definisi Anggaran

Anggaran dapat didefinisikan sebagai rencana yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang tersusun secara sistematis dan dinyatakan dalam unit atau kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka

waktu mendatang (Munandar,2001:11). Anggaran memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Nafarin (2007:11) mengemukakan bahwa anggaran adalah suatu rencana keuangan periodeik yang disusun secara sistematis berdasarkan sasaran yang akan dicapai. Menurut Bastian (2010:191) anggaran dapat diinterpretasikan sebagai paket pernyataan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan menyangkut perkiraan penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan akan terjadi datang suatu periode mendatang.

2.1.2.2. Definisi Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Undang-undang No. 17 Tahun 2003, dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja harus didasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang ingin dicapai serta sesuai dengan pendekatan dalam penyusunan anggaran agar terwujudnya visi dan misi perusahaan. Anggaran berbasis kinerja dapat diartikan juga sebagai metode dalam penganggaran yang menggabungkan setiap biaya kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan, manfaat tersebut seperti seperangkat tujuan dan sasaran pada target kerja yang ingin dicapai (Anggraini,2010).

Robinson dan Brumby (2005) menjelaskan bahwa anggaran berbasis kinerja berperan sebagai prosedur atau mekanisme dalam pengambilan keputusan alokasi sumber daya yang akan memperkuat kaitannya dengan dana yang diberikan kepada entitas sektor publik. Dimana anggaran tersebut berfokus pada aktivitas atau fungsi yang memproduksi hasil dan sumber daya yang digunakan serta akan

memperkenalkan proses penganggaran yang berusaha untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan sumber daya yang ada, pada dasarnya tujuan utama anggaran adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas belanja publik pada instansi pemerintahan. Menurut Mardiasmo (2002:84) salah satu dalam mengatasi berbagai kelemahan anggaran tradisional adalah menggunakan anggaran dengan pendekatan kinerja, dalam prosesnya anggaran tradisional memiliki kelemahan tidak adanya tolak ukur yang dapat mengukur kinerja, maka dengan adanya anggaran dengan pendekatan kinerja diharapkan pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Menurut Bastian (2006:171) Anggaran berbasis kinerja diartikan sebagai hasil dari visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi yang sistem penganggarnya berorientasi pada output. Anggaran berbasis kinerja adalah proses penyusunan APBD yang penerapannya diharapkan akan membuat proses pembangunan menjadi lebih efisien dan partisipatif, karena melibatkan pengambil kebijakan, pelaksanaan kegiatan dengan harapan dapat membuat proses tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik, dalam tahap tertentu pelaksanaan kegiatannya juga melibatkan warga masyarakat sebagai penerima manfaat dari kegiatan pelayanan publik (Utomo Dkk,2007).

2.1.2.3. Penerapan Anggaran Bebas Kinerja

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan Keuangan Daerah menerangkan bahwa dalam suatu

sistem anggaran harus mengutamakan upaya dalam pencapaian hasil kerja atau output dari alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan sebelumnya, Hal ini dimaksud dengan ditetapkannya anggaran dengan pendekatan kinerja harus dapat diukur hasilnya dan pengukuran hasil bukan pada besarnya dana yang telah dihabiskan sebagaimana yang dilaksanakan pada sistem penganggaran tradisional (*line-item & incremental budget*) tetapi berdasarkan pada tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan. Indra Bastian (2010) menjelaskan dalam rangka penerapan anggaran dengan pendekatan kinerja, terdapat beberapa Karakteristik sebagai berikut :

1. Dalam sistem anggaran berbasis kinerja memuat setidaknya tiga unsur pokok yaitu pengeluaran organisasi yang diklasifikasikan menurut program dan kegiatan, pengukuran kinerja, dan pelaporan program
2. Penerapannya sangat berfokus pada bagaimana pengukuran kinerjanya bukan pada pengawasan.
3. Setiap program yang dijalankan harus memperhatikan dari segi efisiensi dan memaksimalkan output.
4. Penerapan anggaran berbasis kinerja bertujuan menghasilkan informasi biaya yang dapat digunakan untuk penyusunan target dan evaluasi pelaksanaan kerja kedepannya.

2.1.2.4. Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Halim & Syam Kusufi (2012) menyebutkan dalam organisasi pemerintahan dan organisasi sector public peran anggaran

sangat penting demi terwujudnya visi dan misi suatu instansi pemerintahan. Anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) disusun secara jelas dan spesifik dalam rencana kerja keuangan tahunan pemerintah daerah, dan disusun sebagai desain teknis pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan daerah (Syafrial, 2009). Anggaran yang baik dinyatakan dalam ukuran finansial yang dicapai selama periode waktu tertentu yang memuat mengenai estimasi kinerja dan bukan hanya memuat informasi tentang pendapatan, belanja dan pembiayaan namun dapat lebih dari itu (Mardiasmo, 2009:61). Penyusunan rencana kegiatan demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah harus sesuai dengan kejelasan sasaran anggaran agar memudahkan SKPD dalam menyusun rencana kegiatannya, sehingga anggaran dapat dijadikan dalam menentukan kualitas pelaksanaan fungsi pemerintah daerah dan sebagai tolak ukur dalam pencapaian kinerjanya. (Nadirsyah, dkk. 2012).

Menurut Kenis dalam Nadirsyah, dkk (2012:64) tujuan anggaran ditetapkan agar dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut dan dimuat secara jelas dan spesifik. Selain itu menurut Locke dalam Kurnia (2004) menerangkan bahwa agar lebih produktif anggaran harus terlihat spesifik, agar para pegawai tidak merasa kebingungan dan tidak puas.

Menurut Steers dan Porter dalam Putra (2013) bahwa terdapat karakteristik untuk menentukan sasaran anggaran yaitu :

1. Sasaran anggaran terlihat spesifik dan tidak samar samar.

2. Sasaran anggaran harus terlihat menantang namun dalam penerapannya dapat dicapai dengan baik.

Selain itu, diharapkan dengan mengetahui sasaran anggaran dapat membantu para pegawai untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Dengan sasaran anggaran yang sesuai maka dapat mempermudah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah diharapkan, ketidakjelasan sasaran juga dapat berpengaruh dalam pelaksanaan anggarannya, dimana membuat pegawai menjadi bingung dalam bekerja dan tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. (Kenis dalam Putra, 2013).

2.1.2.5. Siklus Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Mardiasmo (2009:70), dalam siklus anggaran meliputi empat tahap yang terdiri atas :

- a. tahap persiapan (*preparation*)
- b. tahap ratifikasi (*approval / ratification*)
- c. tahap implementasi (*implementation*)
- d. tahap pelaporan dan evaluasi (*reporting and evaluation*)

Untuk dapat menyusun anggaran berbasis kinerja terlebih dahulu harus disusun perencanaan strategis (Renstra). Penyusunan renstra melibatkan seluruh komponen yang ada di pemerintahan serta masyarakat dan penyusunan renstra harus dilakukan secara obyektif agar sistem dapat berjalan dengan baik, maka dari itu terdapat beberapa hal yang harus ditetapkan yaitu standar harga, tolak ukur kinerja, dan standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-

undangan. Dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah digunakan pengukuran kinerja (tolak ukur) yang sesuai dengan sasaran tugas yang telah ditetapkan agar dapat mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan program/kebijakan tersebut.

2.1.3. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

2.1.3.1. Definisi Efektivitas

Sondang P. Siagan (2001:24) menerangkan bahwa efektivitas menunjukkan keberhasilandengan pemanfaatan sumber daya sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa, dan tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan jika hasil kegiatan mendekati sasaran, berarti semakin tinggi efektivitasnya.

Menurut Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002:49) menerangkan bahwa efektivitas menunjukkan pencapaian perusahaan secara tepat dengan memperhatikan efektivitas operasionalnya, dalam pencapaian sasaran harus dilakukan secara tepat sesuai dengan standar yang berlaku dan mencerminkan suatu perusahaan tersebut. Dari beberapa pendapat para ahli yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tepat, efektif, efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak. Dalam hal ini, apabila hasilnya positif maka efektifitas sudah berjalan dengan baik.

2.1.3.2. Definisi Pengendalian Internal

Menurut peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 pengendalian internal adalah “proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, kendala pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan”. Pengendalian Internal menurut Horngren (2009:390) dalam Dewi, dkk, pengendalian internal didefinisikan sebagai tindakan yang dibuat untuk mengamankan aktiva, mengikuti kebijakan perusahaan yang berlaku, meningkatkan efisiensi kegiatan serta memastikan catatan akuntansi yang akurat dapat diandalkan dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hery (2016:159) menjelaskan bahwa pengendalian internal kebijakan yang memastikan bahwa semua ketentuan peraturan hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi dengan baik, pengendalian internal juga sebagai prosedur untuk melindungi asset perusahaan dari berbagai bentuk penyalahgunaan, dengan adanya atau penerapan sistem pengendalian internal secara ketat maka diharapkan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik menuju tercapainya maksimalisasi profit.

Jika pengendalian internal tidak berjalan dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan timbul inefisiensi (pemborosan sumber daya) yang akhirnya akan membebani tingkat profitabilitas perusahaan

karena faktor efisiensi dan efektivitas adalah dua hal yang termasuk dalam sasaran penerapan pengendalian internal. Hery (2016:159-160).

Menurut Dasaratha V.Rama-Frederick L.Jones (2008:132) pengendalian internal adalah sebuah prosedur yang prosesnya dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lainnya untuk memastikan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, berikut beberapa kategori dalam pencapaian sasaran kegiatan: (1) efektivitas dan efisiensi kegiatan operasi perusahaan, (2) keandalan dalam penyusunan pelaporan keuangan, dan (3) ketaatan terhadap kebijakan hukum, dan peraturan yang berlaku. Menurut Mulyadi (2013:163) pengendalian internal menekankan sistem dalam pencapaian tujuan sesuai dengan sasaran dan kebijakan yang ditetapkan dalam pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dalam menjaga kekayaan organisasi, memastikan keandalan data akuntansi serta mendorong efisiensi kebijakan agar dapat dipatuhi, dengan demikian sistem pengendalian internal ini berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer.

2.1.3.3. Komponen Pengendalian Internal

The Committee of Sponsoring Organization (COSO) (2013), Menjelaskan bahwa pengendalian internal terdiri dari lima komponen yaitu:

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian adalah seperangkat standar, proses dan struktur yang memberikan dasar untuk melaksanakan pengendalian

internal di seluruh organisasi. Dalam *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* (2013), terdapat lima prinsip yang berkaitan dengan lingkungan pengendalian antara lain:

1) Komitmen terhadap integritas dan nilai etika

Organisasi menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.

2) Melaksanakan tanggung jawab pengawasan

Dewan komisaris independen terhadap manajemen dan melaksanakan pengawasan terhadap pengembangan dan kinerja pengendalian internal.

3) Menetapkan struktur, wewenang dan tanggungjawab

Manajemen menetapkan, dengan pengawasan dewan komisaris, struktur, jalur pelaporan, kewenangan, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

4) Komitmen terhadap kompetensi

Organisasi menunjukkan komitmen untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

5) Mendorong akuntabilitas atas sistem pengendalian internal

Organisasi mendorong individu mengemban akuntabilitas atas tanggung jawabnya terhadap pengendalian internal.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko setiap entitas mempengaruhi pencapaian tujuan dan penilaian risiko dari sumber eksternal maupun internal melibatkan

proses yang dinamis agar pencapaian tujuan dianggap relative atau bergantung pada toleransi resiko yang ditetapkan setiap entitas, dengan demikian penilaian risiko sebagai dasar dalam menentukan bagaimana risiko di satu entitas akan dikelola. dijelaskan Dalam *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* (2013), terdapat empat prinsip yang berkaitan dengan penilaian risiko antara lain:

1) Menentukan tujuan

Mampu menetapkan bagaimana tujuan organisasi yang cukup agar memungkinkan indentifikasi dan penilaian risiko dengan kejelasan yang ada.

2) Mengidentifikasi dan menganalisis risiko

Dapat menilai dan mengidentifikasi serta menganalisis risiko diseluruh entitas sebagai dasar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3) Menilai risiko fraud

Mampu menilai dan mempertimbangkan potensi terjadinya penyalahgunaan dalam proses pencapaian tujuan.

4) Mengidentifikasi dan menganalisis perubahan signifikan

Mampu mengidentifikasi perubahan yang ada secara jelas dan signifikan agar sasaran yang ditetapkan dapat segera dicapai.

c. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian mencakup berbagai kegiatan manual dan maupun otomatis seperti otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan ulasan kinerja disemua tingkat entitas dan bersifat preventif atau detektif yang membantu dalam memastikan manajemen untuk

mengurangi risiko dalam penyalahgunaan keuangan untuk pencapaian tujuan sasaran. Dalam *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* (2013), terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan aktivitas pengendalian antara lain:

1) Mengembangkan aktivitas pengendalian

Organisasi mampu membangun dan mengembangkan upaya dalam melindungi perusahaan dengan menyeleksi aktivitas pengendaliannya sehingga berada pada level yang dapat diterima dengan baik.

2) Mengembangkan kontrol umum atas teknologi

Organisasi mampu membangun teknologi yang inovatif agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan sasaran..

3) Merinci ke dalam kebijakan dan prosedur

Organisasi diharapkan dalam proses kebijakan memiliki prosedur yang relevan dalam melaksanakan kebijakan sebagaimana yang tercermin dalam aktivitas pengendalian yang berkaitan.

d. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi diperlukan entitas untuk mampu melakukan tanggung jawab pengendalian internal perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan manajemen menggunakan informasi yang relevan untuk mendukung berfungsinya komponen lain dari pengendalian internal. Komunikasi bersifat terus menerus yang menyediakan berbagai dan memperoleh informasi yang diperlukan. Komunikasi internal adalah sarana untuk menyebarkan informasi ke seluruh organisasi. Hal tersebut dimaksudkan karyawan mendapatkan informasi yang jelas terhadap

menajer yang memegang janggung jawab dengan begitu komunikasi berjalan dengan baik sesuai dengan pihak internal menyediakan informasi kepada pihak eksternal dalam mananggapi kebutuhan dan tujuan dari pihak eksternal. Dalam *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* (2013), terdapat tiga prinsip yang berkaitan dengan informasi dan komunikasi antara lain:

1) Menggunakan informasi yang relevan

Organisasi mampu menggunakan informasi secara baik dan relevan agar tidak terjadi kesalahan dalam proses mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2) Komunikasi internal yang efektif

Organisasi mampu mengkomunikasikan informasi secara internal, mengenai tanggung jawab dan tujuan yang dibutuhkan agar tetap berjalan dengan baik.

3) Komunikasi eksternal yang efektif

Organisasi mampu berkomunikasi dengan pihak luar ini sangat mempengaruhi fungsi pengendalian internal sebab berbagai hal terkait di dalamnya harus dikomunikasikan secara efektif agar informasi yang diterima dapat dijalankan dengan baik.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses memantau atau mengevaluasi untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian berjalan dengan baik, evaluasi berkelanjutan ini dibangun dalam proses bisnis pada tingkat yang berbeda dari entitas, memberikan informasi yang tepat

waktu, sedangkan evaluasi terpisah dilakukan secara periodik, akan bervariasi dalam lingkup dan frekuensi tergantung pada penilaian risiko, efektivitas evaluasi yang berkelanjutan dan pertimbangan manajemen lainnya, temuan akan dievaluasi dan direvisi terhadap kriteria yang ditetapkan oleh regulator. Kriteria yang diakui badan penetapan standar atau manajemen dan dewan direksi dan kekurangan dikomunikasikan kepada manajemen dan dewan direksi yang sesuai. Dalam *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* (2013), terdapat dua prinsip yang berkaitan dengan pengawasan antara lain:

1) Evaluasi berkelanjutan dan/atau terpisah

Organisasi mampu memilih, mengembangkan, dan melakukan evaluasi yang berkelanjutan atau terpisah agar dapat membuat sasaran yang diinginkan tercapai dan pengendalian internal berjalan dengan baik.

2) Mengevaluasi dan melaporkan

setiap kekurangan Organisasi mampu mengevaluasi dan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal secara tepat waktu kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab agar terlaksananya organisasi yang baik serta mampu mengambil tindakan dengan tepat sesuai dengan masalah yang sedang dihadapi.

2.1.3.4. Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal perusahaan biasanya dibuat untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa asset perusahaan telah diamankan dengan tepat, sistem pengendalian internal yang baik

memperhatikan faktor-faktor dalam pelaksanaannya, sebuah sistem pengendalian internal dikatakan tidak efektif apabila terdapat karyawan yang kelelahan, ceroboh dan bersikap tidak peduli, demikian juga halnya dengan kolusi dimana akan mengurangi keefektifan sebuah sistem dan menghalangi tercapainya suatu sasaran tujuan yang telah ditetapkan. (Hery:2013:102).

Keterbatasan pengendalian internal menurut Hery (2016:170) sistem pengendalian internal perusahaan pada umumnya dibuat untuk melindungi dan menjamin asset perusahaan sesuai dengan prosedur pengendalian secara tepat dan dapat diandalkan, dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai terkait asumsi bahwa biaya yang dikeluarkan untuk menerapkan prosedur pengendalian seharusnya jangan sampai melebihi manfaat yang diperkirakan dari pelaksanaan prosedur pengendalian tersebut. Keterbatasan pengendalian internal menurut Hery (2016:170) meliputi:

1) Faktor Manusia

Faktor ini sangat penting Karena pengendalian internal yang baik maka akan mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, sebaliknya jika sistem pengendalian menjadi tidak efektif oleh karena adanya karyawan yang tidak peduli atau ceroboh maka akan sulit mewujudkan sasaran perusahaan.

2) Persekongkolan (Kolusi)

Dimana kolusi ini akan dapat secara signifikan mengurangi keefektifan sebuah sistem dan dapat merugikan perusahaan.

3) Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan juga dapat memicu keterbatasan pengendalian internal. Dalam perusahaan yang berskala kecil, sebagai contoh, mungkin akan sangat sulit untuk menerapkan pemisahan tugas atau memberikan pengecekan independen/verifikasi internal, dikarenakan mungkin terdapat beberapa karyawan yang bekerja merangkap dalam mengerjakan pekerjaan yang lain.

2.1.3.5. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal menurut Mulyadi (2010:163) adalah sebagai berikut :

1) Menjaga kekayaan organisasi

Kekayaan fisik suatu perusahaan dapat dicuri, disalahgunakan atau dihancurkan maka dengan sebaiknya harus dijaga dengan baik, maka prosedur pengendalian internal harus jelas agar kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga, dengan demikian sangat penting menjaga kekayaan perusahaan dengan sebaik mungkin.

2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi

Manajemen memerlukan informasi keuangan yang diteliti dan andal untuk menjalankan kegiatan usahanya, pengendalian internal dirancang untuk memberikan jaminan atas asset perusahaan yang harus dilindungi, ketelitian saat memuat data akuntansi juga

menjadi nilai yang sangat penting dalam mengikuti prosedur pengendalian internal.

3) Mendorong efisiensi Pengendalian internal

Dalam mencegah diduplikasi data perlu pengendalian internal yang tepat, serta efisiensi dalam pemborosan segala kegiatan perusahaan yang tidak perlu sebaiknya dicegah agar penggunaan sumber daya dapat dijalankan dengan baik.

Tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk mengawasi segala kegiatan dan memberikan jaminan atas asset perusahaan dengan sebaik mungkin menurut Hery (2016:160) bahwa:

- 1) Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya, ini diartikan asset perusahaan tidak diperuntukkan untuk kepentingan individu namun memang harus jelas untuk kepentingan perusahaan, dengan demikian pengendalian internal sangat penting bagi perusahaan untuk melindungi asset yang dimiliki agar tidak terjadi penyalahgunaan, pencurian maupun tindakan yang tidak baik bagi perusahaan.
- 2) Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan, ini berarti salah satu mencegah kebocoran data yang disengaja maupun yang tidak disengaja agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik.
- 3) Karyawan mampu mentaati hukum dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai salah satu upaya dalam sistem pengendalian internal perusahaan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

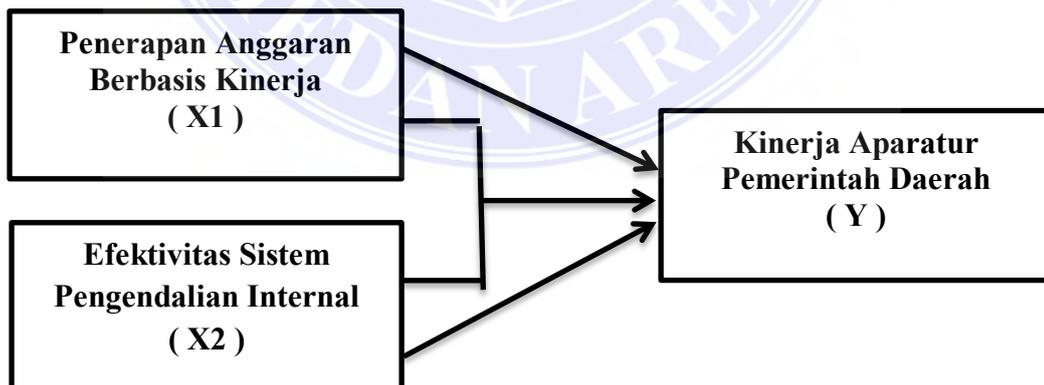
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ira Halidayati (2014)	Pengaruh pengawasan internal, pengawasan eksternal dan implementasi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja pemerintah daerah	Variabel dependen (Y): Kinerja pemerintah daerah Variabel independen (X) : 1. Pengawasan internal 2. Pengawasan eksternal 3. Implementasi anggaran berbasis kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Pengawasan internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah 2. Pengawasan eksternal tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah 3. Implementasi anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah

2	Muhammad kamil (2017)	Pengaruh penganggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bandung	Variabel dependen (Y): kinerja dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bandung Variabel independen (X) : Penganggaran berbasis kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bandung
3	Yusriati (2008)	Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja SKPD di pemerintah kabupaten mandailing natal	Variabel dependen (Y): kinerja SKPD Variabel independen (X) : penerapan anggaran berbasis kinerja	Ada pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja SKPD di pemerintah kabupaten mandailing natal
4	Tubagus Syah Putra (2010)	Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja SKPD di pemerintah kabupaten simalungun	Variabel dependen (Y): kinerja SKPD Variabel independen (X) : 1. Penerapan anggaran berbasis kinerja 2. Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah	Baik secara simultan maupun parsial, penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD di lingkungan pemerintah kabupaten simalungun
5	Elzhara Eki Kusuma Wardhani (2017)	Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja	Variabel dependen (Y) : kinerja aparat pemerintah daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara anggaran berbasis

		aparatur pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Variabel independen (X) : Penerapan anggaran berbasis kinerja Variabel intervening (Z) : komitmen organisasi	kinerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening
--	--	---	---	--

2.3. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014: 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antar variabel yang akan diteliti tersebut dapat dijelaskan melalui suatu model yang disebut dengan paradigma penelitian atau model penelitian (Sugiyono, 2009:63). Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka dapat disusun model penelitian seperti gambar berikut :



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

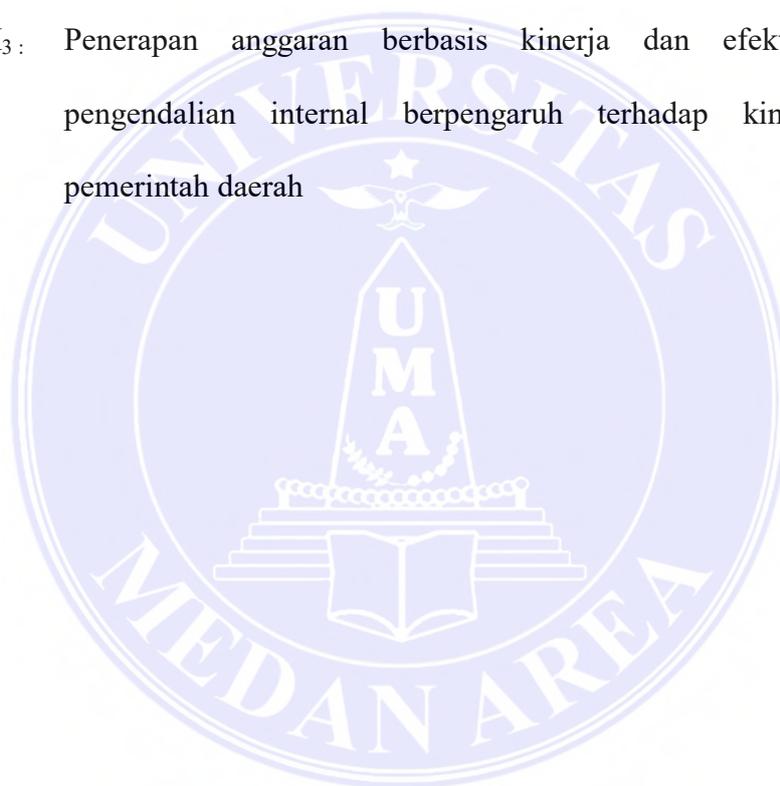
2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan sementara penelitian, Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Pemerintah daerah

H₂ : Efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

H₃ : Penerapan anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sakti Lubis No. 7D, Kp. Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan direncanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan November 2020.

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019/2020							
		Des 19	Jan 20	Feb s/d Apr 20	Mei s/d Agt 20	Sep 20	Okt 20	Nov 20	
1	Penyusunan proposal	■							
2	Seminar proposal		■						
3	Pengumpulan data			■	■				
4	Analisis data				■	■			
5	Seminar hasil						■		
6	Pengajuan meja hijau							■	
7	Sidang meja hijau								■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pemerintah Daerah yang bekerja di lingkungan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2015:84) *Non-Probability Sampling* merupakan teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang mempunyai tujuan atau kriteria tertentu. Berdasarkan teknik dan metode dalam pengambilan sampel diatas, maka peneliti mengambil keputusan bahwa sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 30 orang dengan kriteria lama bekerja pada Sub bagian keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara data menggunakan angket atau kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2019:89), Data primer adalah data yang bersumber dari responden dalam mengisi kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, kelompok fokus dan juga hasil dari wawancara narasumber oleh peneliti.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Pengukuran
1	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan sangat erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi. Bastian (2006: 171)	1. Persiapan 2. Ratifikasi 3. Implementasi 4. Pelaporan dan Evaluasi Sumber: Mardiasmo (2009:70)	Ordinal
2	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)	Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. (PP No 60 Tahun 2008)	1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan Sumber : COSO (2013:4)	Ordinal

3	Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (<i>strategic planning</i>) suatu organisasi (Bastian, 2001:329).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Pertumbuhan pegawai (kemampuan, motivasi, kesempatan berprestasi) 4. Kepuasan pelanggan 	Ordinal
---	--	--	---	---------

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan teknik wawancara dengan salah satu pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, lalu peneliti melakukan teknik observasi untuk mengamati perilaku yang bertujuan untuk mendapatkan data dari masalah yang ada dalam penelitian ini dan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang sudah peneliti tentukan kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk menjadi sebuah data yang akan di uji pengaruhnya. Berikut daftar pernyataan skor nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Skor Nilai Angket

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkah kemampuan instrument penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak di ungkapkan (Azwar, dalam Jogiyanto, 2004: 120). Uji validitas dilakukan pada tiap item pertanyaan dalam kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Faktor-faktor yang mengurangi validitas data antara lain kepatuhan responden mengikuti petunjuk pengisian kuesioner dan tidak tepatnya formulasi alat pengukur yaitu bentuk pengisian kuesioner (Hakim:1999 dalam widyastuti:2000). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistic, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka butir pernyataan tersebut valid
2. Jika r hitung negative atau r hitung $<$ r tabel, dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka butir pernyataan tersebut tidak valid

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat seberapa besar hasil tingkat pengukuran dengan stabil dan konsisten yang besarnya ditunjukkan oleh nilai koefisien. (Jogiyanto,2004:120). Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan metode koefisien *cronbach alpha*, dimana metode ini

diukur berdasarkan skala *cronbach alpha* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti sangat tidak reliable
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- 1) Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal.
- 2) Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

- 3) Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
- a) Jika nilai *Asymp sig* > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 - b) Jika nilai *Asymp sig* < 0,5 Maka data tidak normal

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Jika ditemukan data tersebut ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan menjadi kesalahan. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

- 1) *Tolerance*
- 2) *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, (karena $VIF = 1 / Tolerance$) Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 (Ghozali,2011:160).

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokadasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139). Heteroskedastitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola

pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastitas pada model regresi. Selain menggunakan grafik scatterplots, uji Heterokedastitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastitas

3.6.3. Uji Instrumen Penelitian

3.6.3.1. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk memperoleh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka dibutuhkan uji instrumen, uji asumsi klasik agar memastikan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat masalah pada datanya seperti, data tidak berdistribusi normal, terdapat multikolinearitas, autokorelasi dan heterokadasitas. Rumus model regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah)

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi dari variabel X1

β_2 : Koefisien Regresi dari variabel X2

X1 : Variabel Independen (Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja)

X2 : Variabel Independen (Efektivitas Sistem Pengendalian Internal)

e : Standar Error

3.6.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas (independen) dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya (dependen). Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel pada derajat signifikansi 5%. Jika F-hitung > F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima dan demikian juga sebaliknya. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

3.6.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghazali (2005:84) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara

individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan ketentuan :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan taraf signifikansi $< 0,05$

Keterangan :

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menggambarkan bahwa penerapan dan penyusunan anggaran dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja dan berorientasi pada pendayagunaan anggaran yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal dari setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan.
2. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menggambarkan bahwa sistem pengendalian internal berjalan dengan efektif dan selalu melakukan kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan serta evaluasi terpisah agar dapat memastikan masing-masing komponen sistem pengendalian internal berfungsi dengan baik.
3. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja aparatur

pemerintah daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya. Adapun beberapa saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal yang dilakukan di dalam Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara sudah dilakukan dengan baik oleh karena itu perlu dipertahankan serta ditingkatkan lagi agar dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian kinerja, sasaran, program dan kegiatan guna memperoleh hasil yang lebih maksimal. Tujuan dan sasaran organisasi yang belum tercapai pada tahun sebelumnya diharapkan dapat segera terwujud di tahun mendatang dengan adanya jalinan kerjasama antara pimpinan dan bawahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pedoman bagi yang ingin meneliti tentang anggaran berbasis kinerja dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah serta dapat menambahkan beberapa variabel yang mungkin dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syambudi Prasetya. 2012. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik pada Instansi Pemerintah Studi Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Cirebon. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian. Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi 4. Erlangga: Jakarta.
- Ety, Rochaety. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Espinoza. 2014. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kota Medan. Skripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Halidayati, Ira. 2014. Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang
- Haspiarti. 2012. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kota Parepare). Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kamil, Muhammad. 2017. Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nordiawan, Dedi. 2005. *Pedoman Penyusunan APBD Berbasis Kinerja (Revisi)*. Jakarta.

- Nordiawan, Dedi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat: Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Tesis, 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2011 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.
- Putra, Tubagus Syah. 2010. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD di Pemerintah Kabupaten Simalungun. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, Tentang Keuangan Negara. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Sardjito, Bambang dan Muthaher, Osmad. 2007. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.

- Sugih Arti, Agung. 2009. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Dinas Pendidikan Kota Depok. Tesis. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gunadarma.
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan Kelimabelas), Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tuwu, Alimmudin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI-Press.
- Verasvera, Febrina Astria. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat). Tesis. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- Wardahi, Elzhara Eki Kusuma. 2017. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga
- Yusriati. 2008. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja SKPD di Pemerintah Kabupaten Mandailing Natal. Medan: Universitas Sumatera Utara.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
- 2) Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda check list atau centang (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar
- 4) Ada empat alternatif jawaban yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

II. DATA RESPONDEN**(No. Responden :)**

- a) Nama Responden :
- b) Nama Jabatan :
- c) Umur Responden :
- d) Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- e) Pendidikan : a. Perguruan Tinggi / Akademik (S2/S1/D3)
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/ Sederajat
- f) Lama Bekerja : a. < 2 Tahun c. 5 – 10 Tahun
b. 2 – 5 Tahun d. > 10 Tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN**A. Variabel Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Efektivitas					
1	Rencana kinerja anggaran telah disesuaikan dengan Rencana Strategis pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara				
2	Penyusunan anggaran di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara telah memberikan informasi kinerja yang tepat sehingga dapat digunakan untuk melakukan efektivitas dalam implementasi anggaran				
Efisiensi					
3	Setiap kegiatan, program, dan kebijakan dilakukan evaluasi dengan menilai efisiensi biaya				
4	Rencana kinerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara sudah digunakan sebagai komitmen untuk menyediakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan secara efisien				

5	Setiap kegiatan, program, dan kebijakan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas untuk menciptakan suatu efisiensi				
Pertumbuhan Pegawai (Kemampuan, Motivasi, Kesempatan berprestasi)					
6	Penempatan pegawai telah sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki				
7	Pengembangan kinerja instansi akan dipengaruhi dengan motivasi kerja pegawai				
8	Setiap pegawai bekerja dengan tekun, rajin dan baik untuk menghasilkan kerja yang berkualitas				
Kepuasan Pelanggan					
9	Pemberian layanan jasa dengan cepat dan tepat sesuai keinginan masyarakat				
10	Kompetensi, kesopanan, dan kredibilitas sebagai pegawai sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat				

B. Variabel Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Persiapan					
1	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara memiliki informasi finansial yang tersedia dengan lengkap untuk digunakan sebagai perencanaan anggaran				
2	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara memiliki tujuan yang sudah jelas, selaras dengan visi misi, menjadi dasar utama pembuatan target dan indikator kinerja pada pelaksanaan aktivitas				
Ratifikasi					
3	Penyampaian pimpinan dalam pengesahan anggaran telah sesuai dengan perencanaan pembuatan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan				

4	Ketepatan waktu pengesahan telah sesuai dengan rencana implementasi anggaran				
Implementasi					
5	Penganggaran di tempat Bapak/Ibu bekerja telah dilaksanakan secara transparansi dan akuntabilitas anggaran, disiplin anggaran, keadilan anggaran, efisiensi dan efektivitas anggaran, serta disusun dengan pendekatan Kinerja				
6	Dalam penerapan anggaran berbasis kinerja selalu mengacu pada rencana anggaran kas yang telah disahkan agar menghasilkan <i>outcome</i> yang baik.				
7	Penerapan anggaran berbasis kinerja di tempat Bapak/Ibu bekerja menyajikan gambaran yang jelas mengenai pembiayaan dari masing-masing program dan kegiatan yang dilaksanakan				
Pelaporan dan Evaluasi					
8	Keberhasilan realisasi anggaran telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam hal pencapaian tujuan dinas				
9	Dalam hal pelaporan anggaran telah sesuai dengan kerangka acuan kegiatan				
10	Laporan realisasi telah memberikan gambaran yang jelas atas tingkat keberhasilan, serta mendorong aparatur untuk selalu meningkatkan kinerja				

C. Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Lingkungan Pengendalian (Control Environment)					
1	Manajemen perusahaan menunjukkan independensi dan menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal.				
2	Manajemen perusahaan menetapkan kewenangan beserta tanggung jawab yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan.				

Penilaian Risiko (Risk Assesment)					
3	Perusahaan mampu mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan diseluruh entitas.				
4	Perusahaan mempertimbangkan kemungkinan adanya kecurangan dalam penilaian risiko.				
Aktivitas Pengendalian (Control Activities)					
5	Perusahaan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi terhadap mitigasi (upaya untuk mengurangi) risiko dalam pencapaian tujuan.				
6	Perusahaan mengimplementasikan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan.				
Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)					
7	Perusahaan mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas untuk mendukung pengendalian internal				
8	Perusahaan mengkomunikasikan perihal pengendalian internal yang relevan kepada pihak eksternal				
Pemantauan (Monitoring)					
9	Perusahaan melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi				
10	Perusahaan selalu mengevaluasi serta mengontrol kekurangan pengendalian internal pada pihak yang bertanggung jawab.				

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/I yang telah mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan Terima kasih banyak.

Lampiran 2 : Distribusi Sampel dan Variabel Penelitian**Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)**

No. Responden	Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
12	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
16	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
17	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
26	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
27	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
29	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

No. Responden	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
18	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
24	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
25	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
26	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)

No. Responden	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
9	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
10	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
21	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistik
HASIL UJI VALIDITAS
Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	KINERJA (Y)
Pearson Correlation	1	.218	.196	.473**	.464**	.401*	.157	-.047	.236	.339	.542**
P1 Sig. (2-tailed)		.247	.298	.008	.010	.028	.407	.804	.209	.067	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.218	1	.627**	.191	.355	.272	.367*	.289	.433*	.055	.592**
P2 Sig. (2-tailed)	.247		.000	.312	.055	.146	.046	.122	.017	.775	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.196	.627**	1	.339	.330	.267	.296	.236	.236	-.063	.542**
P3 Sig. (2-tailed)	.298	.000		.067	.075	.153	.113	.209	.209	.743	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.473**	.191	.339	1	.741**	.267	.397*	.189	.331	.464**	.689**
P4 Sig. (2-tailed)	.008	.312	.067		.000	.153	.030	.317	.074	.010	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.464**	.355	.330	.741**	1	.535**	.573**	.378*	.378*	.473**	.818**
P5 Sig. (2-tailed)	.010	.055	.075	.000		.002	.001	.039	.039	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.401*	.272	.267	.267	.535**	1	.484**	.283	.000	.134	.572**
P6 Sig. (2-tailed)	.028	.146	.153	.153	.002		.007	.130	1.000	.481	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.157	.367*	.296	.397*	.573**	.484**	1	.636**	.489**	.397*	.744**
P7 Sig. (2-tailed)	.407	.046	.113	.030	.001	.007		.000	.006	.030	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.047	.289	.236	.189	.378*	.283	.636**	1	.700**	.472**	.636**
P8 Sig. (2-tailed)	.804	.122	.209	.317	.039	.130	.000		.000	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.236	.433*	.236	.331	.378*	.000	.489**	.700**	1	.614**	.681**
P9 Sig. (2-tailed)	.209	.017	.209	.074	.039	1.000	.006	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.339	.055	-.063	.464**	.473**	.134	.397*	.472**	.614**	1	.604**
P10 Sig. (2-tailed)	.067	.775	.743	.010	.008	.481	.030	.008	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN Pearson Correlation	.542**	.592**	.542**	.689**	.818**	.572**	.744**	.636**	.681**	.604**	1
ER Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
JA N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PABK (X1)
P1	Pearson Correlation	1	.732**	.464**	.330	.126	.117	.126	.262	.126	.120	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.075	.508	.539	.508	.161	.508	.527	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.732**	1	.464**	.464**	.126	.262	.261	.262	.261	.120	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.010	.508	.161	.164	.161	.164	.527	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.464**	.464**	1	.598**	.261	.117	.126	.117	-.009	.120	.536**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010		.000	.164	.539	.508	.539	.962	.527	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.330	.464**	.598**	1	.261	.117	.396*	.117	.261	.120	.603**
	Sig. (2-tailed)	.075	.010	.000		.164	.539	.031	.539	.164	.527	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.126	.126	.261	.261	1	.455*	.321	.455*	.593**	.591**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.508	.508	.164	.164		.012	.083	.012	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.117	.262	.117	.117	.455*	1	.749**	.206	.455*	.257	.600**
	Sig. (2-tailed)	.539	.161	.539	.539	.012		.000	.274	.012	.171	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.126	.261	.126	.396*	.321	.749**	1	.308	.457*	.312	.654**
	Sig. (2-tailed)	.508	.164	.508	.031	.083	.000		.097	.011	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.262	.262	.117	.117	.455*	.206	.308	1	.455*	.408*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.161	.161	.539	.539	.012	.274	.097		.012	.025	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.126	.261	-.009	.261	.593**	.455*	.457*	.455*	1	.731**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.508	.164	.962	.164	.001	.012	.011	.012		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.120	.120	.120	.120	.591**	.257	.312	.408*	.731**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.527	.527	.527	.527	.001	.171	.094	.025	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PABK (X1)	Pearson Correlation	.558**	.647**	.536**	.603**	.677**	.600**	.654**	.576**	.699**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ESPI (X2)
P1	Pearson Correlation	1	.714**	.439*	.302	.480**	.528**	.659**	.627**	.327	.522**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.105	.007	.003	.000	.000	.077	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.714**	1	.593**	.457*	.591**	.522**	.493**	.665**	.548**	.765**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.011	.001	.003	.006	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.439*	.593**	1	.729**	.731**	.659**	.357	.530**	.683**	.493**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001		.000	.000	.000	.052	.003	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.302	.457*	.729**	1	.591**	.522**	.357	.396*	.548**	.357	.679**
	Sig. (2-tailed)	.105	.011	.000		.001	.003	.052	.031	.002	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.480**	.591**	.731**	.591**	1	.791**	.665**	.675**	.573**	.386*	.836**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.001	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.528**	.522**	.659**	.522**	.791**	1	.714**	.736**	.627**	.439*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.659**	.493**	.357	.357	.665**	.714**	1	.818**	.261	.321	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.052	.052	.000	.000		.000	.164	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.627**	.665**	.530**	.396*	.675**	.736**	.818**	1	.473**	.548**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.031	.000	.000	.000		.008	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.327	.548**	.683**	.548**	.573**	.627**	.261	.473**	1	.800**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.077	.002	.000	.002	.001	.000	.164	.008		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.522**	.765**	.493**	.357	.386*	.439*	.321	.548**	.800**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.006	.052	.035	.015	.083	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ESPI (X2)	Pearson Correlation	.722**	.820**	.802**	.679**	.836**	.843**	.728**	.835**	.755**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

Reliability Statistics

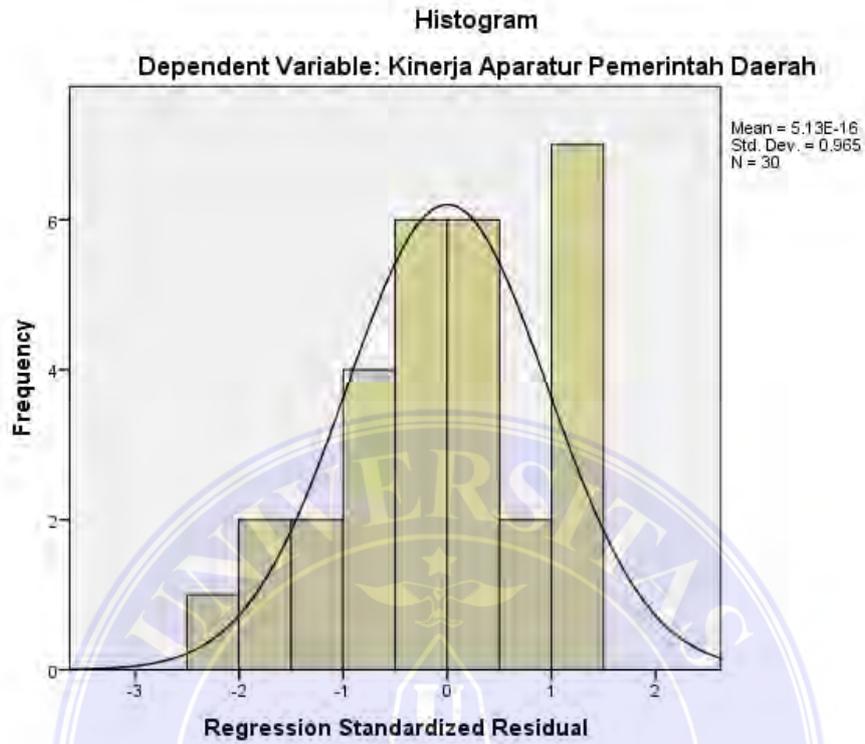
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (X2)

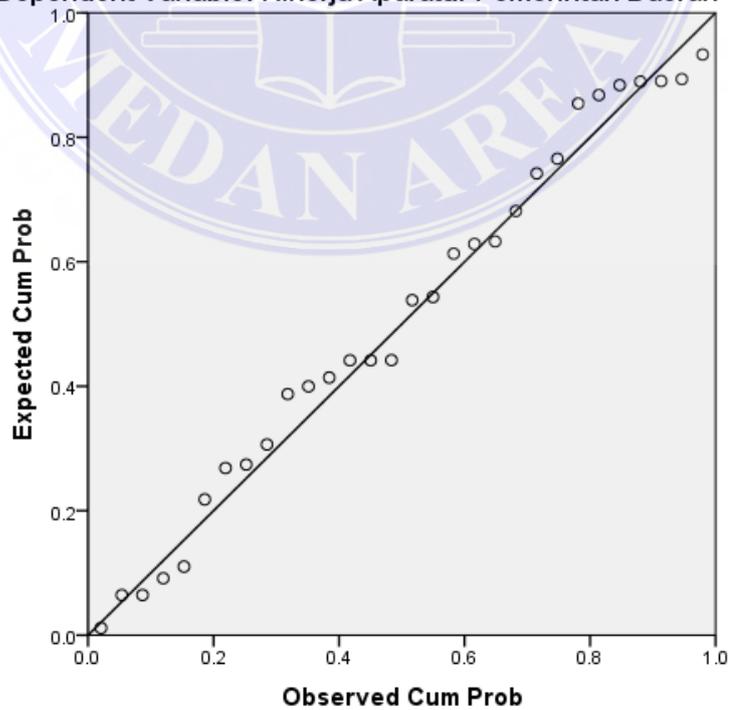
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

HASIL UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

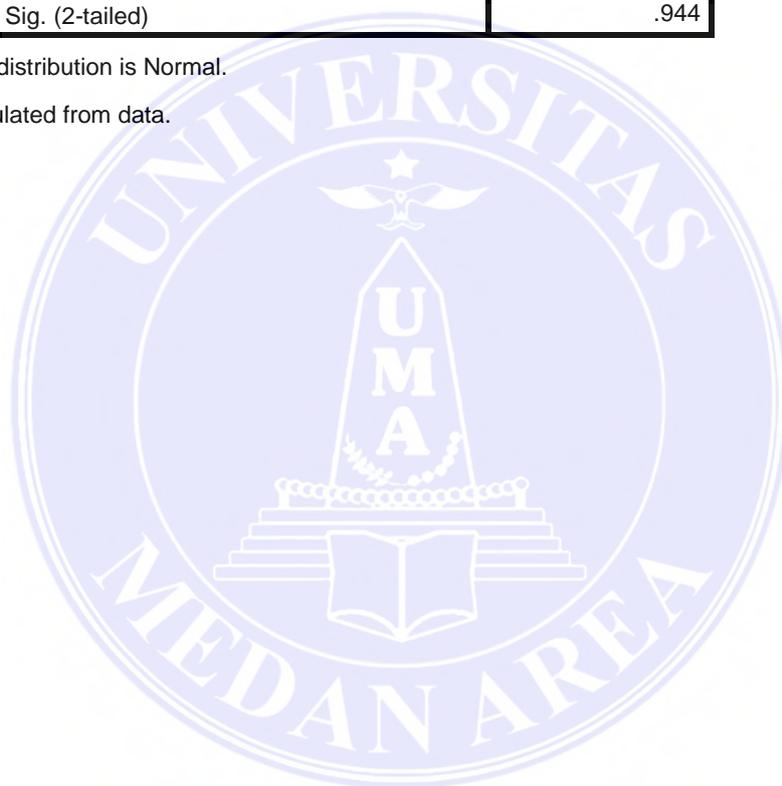


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22530601
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.944

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



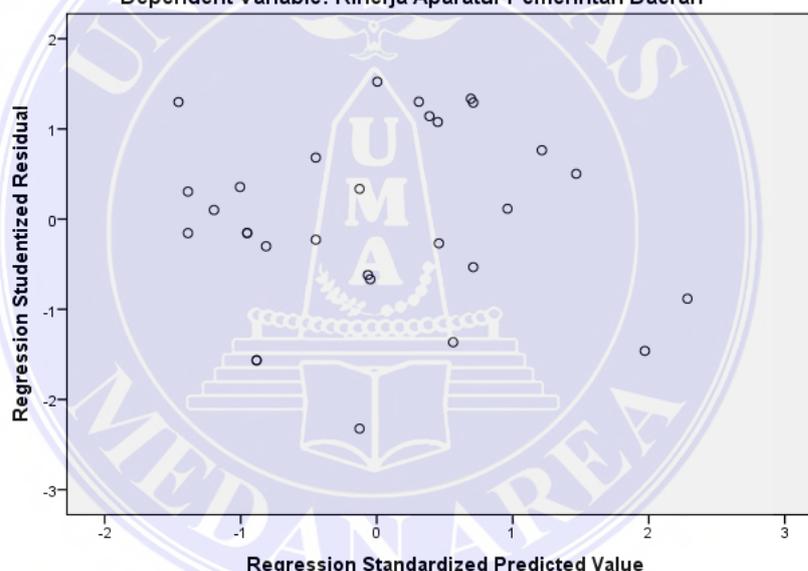
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	.581	.141	.555	4.117	.000	.983	1.017
	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	.441	.111	.536	3.970	.000	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**Scatterplot**

Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

**HASIL UJI GLEJSER****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
						(Constant)
1	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	.142	.077	.335	1.837	.077
	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	-.008	.061	-.023	-.128	.899

a. Dependent Variable: Absolut_Residual

Lampiran 4 : Output Hasil Penelitian

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.481	2.306

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

HASIL UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.859	2	76.930	14.464	.000 ^b
	Residual	143.608	27	5.319		
	Total	297.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

HASIL UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.349	6.574		.053	.958
	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	.581	.141	.555	4.117	.000
	Efektivitas Sistem Pengendalian Internal	.441	.111	.536	3.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1062/FEB.2/01.10/II/2020
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

11 Pebruari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : DEDEK DWISKA
N P M : 168330063
Program Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Teddi Pribadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
Jalan Sakti Lubis No. 7 R Tel. (061) 7867465 – 7860466, Fax. (061) 7867338
Email : disbinamarga@sumutprov.go.id
MEDAN

Medan, 27 Februari 2020

Nomor : 423/013/mkgk-um/1045/2020
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
di-

Tempat.

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 1062/Feb.2/01.10/11/2020 Tanggal 11 Februari 2020 perihal Izin Research/Survey.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan kesempatan kepada Mahasiswa tersebut untuk Riset di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu dan ditempatkan di Subbag Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu, An. :

Nama : Dedek Dwiska
N P M : 168330063
Progran Studi : Akuntansi
Judul : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja daan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An. Kepala Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
Provinsi Sumatera Utara
Sekretaris,

Ir. Hasudungan Siregar, MM
Pembina Tk.I
Nip. 19630801 199203 1 009

Tembusan :

- 1.Kepala Subbag Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu;
- 2.Mahasiswa yang bersangkutan;
- 3.Pertinggal;

Lampiran 7 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI

Jl. Sakti Lubis No. 7 R Telp. (061) 7860466-7867465, Fax.(061) 7867338
Email : disbinamarga@sumutprov.go.id
MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 900/DBMK/keu/20/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Parlin Effendi Siregar, SE
NIP : 196609191987031003
Jabatan : Kepala Sub.Bagian Keuangan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dedek Dwiska
NPM : 168330063
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu dan ditempatkan di Sub.Bagian Keuangan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provsu dengan judul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Juni 2020

Kepala Sub.Bagian Keuangan

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

Provinsi Sumatera Utara



Parlin Effendi Siregar, SE

NIP. 196609191987031003