

PENGARUH BESARAN ANGGARAN PROGRAM PENGAWASAN TERHADAP KINERJA INSPEKTORAT KOTA MANADO

Yuke K. Merentek, Vecky A.J. Masinambow, Een N. Walewangko

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Ilmu Ekonomi
Universitas Sam Ratulangi*

ABSTRAK

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH tidak berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado, Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado dan Secara simultan Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado.

Kata kunci: *besaran anggaran, kinerja inspektorat*

ABSTRACT

Organizational performance represents the work of the organization in discussions which of course will be allocated by the resources owned by the organization. The concept of organizational performance also examines every community organization providing assistance to the community and providing performance appraisal using existing performance indicators to see whether the organization must do its job well and to find out what has been improved or not. Employee performance that determines the results or work results of a person from the target that must be achieved or tasks that must be approved or tasks that must be carried out in accordance with their respective responsibilities in a certain period of time. Employee achievement which is a work achievement, which is determined between work results that can be seen that is real with the work standards set by the organization. The type of research used is the type of associative research with data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that the Internal Oversight System Improvement Program and Control of KDH policy implementation did not contradict the Performance of the Manado City Inspectorate, Professionalism Improvement Program Examining Staff and Supervision Apparatus improved the Performance of the Manado City Inspectorate and the Simultaneous Program for Internal Supervision System and KDH Workmanship and Program Control Services Increasing Professionalism. Supervision of significant improvements to the performance of the Manado City Inspectorate.

Keywords: *the amount of the budget, the performance of the inspectorate*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka harus lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi dari manajemen, mekanisme pengawasan dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan untuk mengetahui apakah tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut tercapai atau tidak. Pengawasan merupakan bagian penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan karena tanpa adanya fungsi control kekuasaan dalam suatu negara akan berjalan sesuai kehendak dan interpretasi pemegang kekuasaan.

Sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi misi dan program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai “pengawas” sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Optimalisasi pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah selain untuk mewujudkan cita-cita otonomi daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga untuk mencegah agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang, akibat yang timbul tidak hanya mengakibatkan kerugian keuangan negara tetapi akan terhambatnya pelaksanaan pembangunan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan pengawasan yang optimal harus ditetapkan pendekatan terstruktur dan terintegrasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan tindak lanjut hasil pengawasan oleh semua pihak dari unit kerja yang menjadi objek pengawasan

Pengawasan internal bertujuan menilai system pengendalian manajemen, efisien dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja. Berikut ini adalah rincian anggaran pengawasan Inspektorat Kota Manado tahun 2015-2018:

Tabel 1. Anggaran Pengawasan

Program	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH	2,171,581,250	2,898,572,750	3,279,546,000	2,622,889,680
Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	492,828,000	649,514,000	645,000,000	383,660,000
Jumlah Anggaran Pengawasan	2,664,409,250	3,548,086,750	3,924,546,000	3,006,549,680

Sumber : Inspektorat Kota Manado, 2018

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka dapat dilihat bahwa adanya penurunan anggaran pada tahun 2015 dan tahun 2018. Hasil Pemeriksaan Inspektorat kota Manado masih didapati temuan pada perangkat daerah baik berupa temuan administrasi dan kerugian negara dengan jumlah yang berbeda. Pengawasan merupakan kegiatan pengendalian internal yang sangat penting karena itu harus dioptimalkan kinerja APIP agar pemerintahan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dapat tercapai. Penelitian Yanida (2013) tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah menemukan bahwa semakin besar tingkat partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian lain yaitu Sembiring (2017) tentang Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Namun dalam penelitian Penelitian Wiratno (2016) tentang Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi menemukan bahwa anggaran tidak mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik meneliti ***“Pengaruh Besaran Anggaran Program Pengawasan Terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado”***

Rumusan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Inspektorat Kota Manado yaitu besaran anggaran pengawasan yang terdiri dari Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado?
2. Apakah Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado?
3. Apakah secara simultan Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan secara simultan terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi Sektor Publik

Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001:329). Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar dan kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Menurut Sobandi (2006) Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact.

Pengawasan

Pengawasan adalah segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta rencana yang telah digariskan. Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Reksohadiprodjo (2008) pengawasan merupakan usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan (Sumarsono, 2010).

Anggaran

Perencanaan merupakan tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan berarti menentukan sebelumnya kegiatan yang mungkin dapat dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Keberhasilan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuannya yang efisien dan efektif ditentukan oleh adanya perencanaan yang matang, organisasi yang tepat, serta pengelolaan yang baik. Anggaran adalah suatu rencana kuantitatif (satuan jumlah) periodik yang disusun berdasarkan program yang telah disahkan. Anggaran (budget) merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang, tetapi dapat juga dinyatakan dalam satuan barang/jasa. Anggaran merupakan alat manajemen dalam mencapai tujuan. Jadi, anggaran bukan tujuan dan tidak dapat menggantikan manajemen. Anggaran sektor publik adalah perencanaan finansial tentang perkiraan pengeluaran dan penerimaan yang diharapkan akan terjadi di masa mendatang dengan melihat data yang diperoleh dari masa lalu sebagai acuan penetapan anggaran (Mardiasmo, 2009:78). Menurut Suharsimi (2010:1) anggaran yaitu suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka waktu periode tertentu yang akan datang

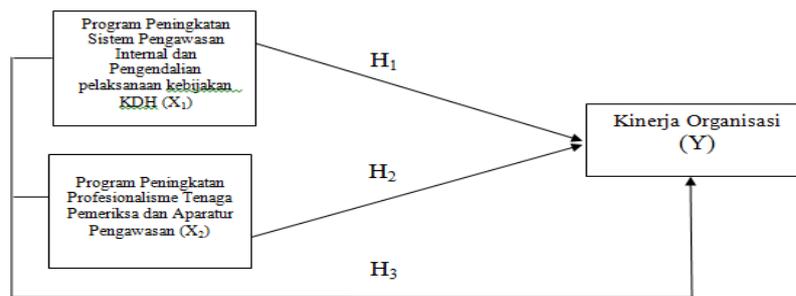
Penelitian Terdahulu

Penelitian Yanida. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh partisi-pasi anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah Kota Palangka Raya dengan sistem pengendalian, desentralisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variable pemoderasi. Populasi penelitian adalah pegawai SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), dengan teknik pengambilan sample proportional random sampling. Penelitian ini menggunakan hierarchical regression (regresi berjenjang). Hasil penelitian menunjukkan semakin

besar tingkat partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sistem pengendalian, desentralisasi dan gaya kepemimpinan juga terbukti memperkuat pengaruh partisipasi anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah

Penelitian Zahro. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Persepsi Keadilan Anggaran Dan Komitmen Tujuan anggaran Sebagai Variabel Intervening. *This study aims to examine the influence of budget participation to managerial performance. It also to examine whether perception of distribution budgetary fairness, perception of procedural budgetary fairness and goal commitment mediate the relationship of budget participation and managerial performance. This study used questionnaires and interview to collecting data. From 189 questionnaires were given to managers in Diponegoro University. The questionnaires that complete the answers were 72 questionnaires. Path analysis was utilized to examine the direct and indirect effects of budget participation to managerial performance. The results of this study showed that budget participation has a direct effect to managerial performance. Budget participation also has a positive effect to perception of distribution budgetary fairness, perception of procedural budgetary fairness and goal commitment. But budget participation didn't has indirect effect to managerial performance with perception of distribution budgetary fairness, perception of procedural budgetary fairness and goal commitment as intervening variables*

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado
2. Diduga Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado
3. Diduga Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kota Manado

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah Inspektorat Kota Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, dan analisis data.

Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui Rencana Strategik (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

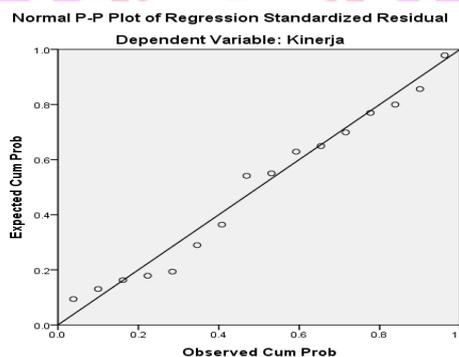
Dimana:

- Y = Kinerja Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi X_1, X_2
- X_1 = Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH
- X_2 = Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan
- e = Error

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



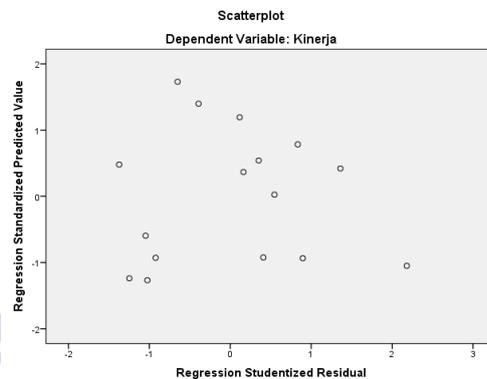
Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan

menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 3 *Scatterplot*
 Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Mutikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel

Tabel 2. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH	.919	1.089
Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	.919	1.089

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.480	.399	11.17089	1.743

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 3 menunjukkan nilai Durbin Watson yaitu sebesar 1,743 Angka DW untuk kedua model tersebut berada diantara dU (1,5386) – 4-dU (2,4614) berarti tidak terjadi autokorelasi pada regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	81.966	11.539
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH	2.707E-008	.000
Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	6.673E-008	.000

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Persamaan Regresi $Y = 81,966 + 2.707E-008 X_1 + 6.673E-008 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 81,966 memberikan pengertian bahwa jika Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 81,966 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) sebesar 2.707E-008 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2.707E-008 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) sebesar 6.673E-008 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 6.673E-008 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 5. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH	1.634	.126	5.989	.014 ^b
Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	2.458	.029		

Sumber : Olah data SPSS 20, 2019

Tabel 5 dapat dilihat bahwa Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,126 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,029 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH (X_1) dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH terhadap Kinerja

Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH. Program ini diarahkan pada upaya – upaya meminimalkan terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selain itu program ini juga diarahkan pada peningkatan kualitas laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPJ) kepala daerah. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan tunjangan bagi, akan tetapi bagaimana dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan sehingga dapat menetapkan pemberian tambahan penghasilan dan memberikan promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya perubahan kinerja berupa peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi oleh anggaran untuk Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH. Hal tersebut diakibatkan oleh karena anggaran tersebut hanya dialokasikan untuk system pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH sehingga dampaknya tidak bisa langsung dirasakan.

Pengaruh Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan terhadap Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan, untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan ini diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya aparatur pengawas intern pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja. Artinya perubahan kinerja berupa peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh anggaran untuk Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena anggaran tersebut dialokasikan untuk tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan sehingga dengan anggaran yang dirasakan langsung akan membuat pegawai memiliki kinerja yang lebih tinggi atau mengalami peningkatan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH tidak berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado.
2. Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado.
3. Secara simultan Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH dan Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Inspektorat Kota Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Inspektorat harus mempertahankan dan meningkatkan anggaran untuk Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan yang ada sehingga akan meningkatkan Kinerja.
2. Inspektorat harus terus menerus meningkatkan Sumber Daya Manusia lewat pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek), dan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) guna peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan.
3. Pemerintah Kota Manado harus mendukung kegiatan yang dilakukan Inspektorat dalam peningkatan kinerjanya sehingga instansi yang terkait dengan Inspektorat dapat merasakan manfaatnya sehingga berdampak juga bagi pemerintah Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra. 2001.** Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiasmo., 2009,** Akuntansi Sektor Publik, Yogyakarta: ANDI.
- Reksohadiprodjo. 2008.** *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Sobandi. 2006.** Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah. Bandung.
- Sugiyono. 2013.** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2010.** Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumarsono.2010.** Manajemen Keuangan Pemerintahan. Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Yanida. (2013).** Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NBwjNa25vykJ:https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/download/264/251+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Jurnal Jurnal Unibraw.
- Zahro. (2016).** Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Persepsi Keadilan Anggaran Dan Komitmen Tujuan Anggaran Sebagai Variabel Intervening.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8offsDzEFvsJ:https://media.neliti.com/media/publications/74146-ID-pengaruh-partisipasi-anggaran-terhadap-k.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Jurnal Undip.