

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dimasa Pandemi Covid-19

The Influence of the Performance Measurement System and Management Control System on the Performance of the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province during the Covid-19 Pandemic

Marlita Wilke Maria Lombogia, Heince R.N. Wokas²

^{1,2}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Unsrat Bahu, Manado, 95115, Indonesia

¹E-mail: marlitalombogia24@gmail.com

ABSTRACT - Performance designed and defined to reach and encourage the organization to achieve its strategic objectives. This study aims to determine the effect on the performance measurement system and performance control system of the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province during the Covid 19 pandemic. This type of research is causal associative. The population of this study was from 292 State Civil Apparatus who worked in the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province as many as 61 respondents and the sample was taken using purposive sampling method so that the total sample was 50 respondents. The data source of this research is primary data obtained through distributing questionnaires to the Head of the UPTD/Head of Subdivision. The data analysis technique used data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that partially the performance measurement system variables and control variables had a positive and significant effect on the performance of the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: Performance Measurement System, Management control system, Performance.

ABSTRAK - Kinerja dirancang dan ditetapkan untuk mencapai dan mendorong organisasi mencapai tujuan strategisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem pengendalian kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara selama masa pandemi Covid 19. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah dari 292 Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 61 responden dan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling sehingga jumlah sampel sebanyak 50 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Kepala UPTD/Kasubbag. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem pengukuran kinerja dan variabel kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Semua organisasi publik dan swasta memiliki tujuan yang harus dicapai. Pencapaian tujuan organisasi tersebut memerlukan strategi yang dituangkan dalam bentuk program atau kegiatan. Organisasi membutuhkan sistem secara efektif dan efisien menerapkan strategi organisasi mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Kinerja organisasi manajemen dapat dicapai jika seluruh organisasi melakukan upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajemen adalah pengukurannya kinerja dan sistem pengendalian manajemen. Sistem pengukuran kinerja membantu staf mengembangkan lebih banyak efisiensi kerja untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan. Sistem pengukuran kinerja adalah suatu mekanisme untuk secara berkala meningkatkan efektifitas tenaga kerja dalam menjalankan usaha suatu perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Diterima: 04-08-2022; Disetujui untuk Publikasi: 04-08-2022

Hak Cipta © oleh *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*

p-ISSN: 24072-361X

Sistem pengukuran kinerja yang ditingkatkan berdampak pada tingkat kinerja kepemimpinan, degradasi sistem pengukuran kinerja, disisi lainakan berdampak pada tingkat kinerja kepemimpinan, sehingga evaluasi dalam sistem pengukuran kinerja dapat memotivasi staf organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan memberikan hasil yang relevan. Untuk mencapai keuntungan yang maksimal, menurut Setyani (2015:12) sistem pengukuran kinerja adalah “mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menentukan strategi perusahaan dan untuk mengetahui seberapa bagus kinerja yang dilakukan individu tau kelompok dalam rangka mencapai sasaran strategis.”

Tujuan dari sistem pengendalian manajemen perusahaan adalah untuk membantu manajemen mencapai tujuan mereka dan membantu manajemen mengelola kegiatan mereka secara keseluruhan untuk mencapainya secara efektif dan efisien. Struktur pengendalian manajemen fokus pada inti dari berbagai tanggung jawab. Meskipun proses pengendalian manajemen adalah perilaku. Proses ini melibatkan interaksi antara manajer dengan bawahannya.

New Public Management (NPM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan kegiatan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh organisasi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah yang menitik beratkan pada anggapan bahwa manajemen yang dilakukan sektor bisnis lebih unggul daripada manajemen yang selama ini dijalani birokrasi sehingga perlu diperbaiki.

Pelayanan publik menjadi tanggung jawab pemerintah dan dilakukan oleh pusat dan daerah, serta instansi pemerintah di lingkungan badan usaha milik negara. Pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah adalah barang dan jasa publik. Namun kinerja kepemimpinan atau keberhasilan layanan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Mengingat era globalisasi yang mengutamakan kualitas, maka kualitas sumber daya manusia yang buruk juga akan menjadi penghambat era digitalisasi. Jika masyarakat Indonesia ingin berpartisipasi dipentas global, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia dari aspek intelektual, spiritual, kreatif, moral maupun tanggung jawab, dan kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui, diakui, dan didistribusikan kepada pihak-pihak tertentu, baik eksternal maupun internal, guna menentukan pencapaian hasil suatu organisasi atau lembaga yang terkait dengan visi dan misi organisasi serta untuk mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan yang ditetapkan. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Utara (SULUT) adalah ujung tombak pengelola sumber pendapatan daerah, serta selaku pendukung gerak langkah pembangunan di Sulut, namun tahun 2020 sampai tahun 2021 merupakan tantangan besar karena ditengah pandemic covid 19 tetap harus memenuhi target penerimaan pajak daerah yang menjadi penyumbang terbesar penerimaan daerah SULUT.

Berdasarkan data Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Utara (SULUT), pajak daerah sebagai penyumbang signifikan terhadap total penerimaan pendapatan asli daerah (PAD) terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal itu tercermin dari realisasi target PAD dalam 3 tahun terakhir. Bapenda Pendapatan Sulut mencatat Realisasi PAD senilai Rp 983,88 miliar pada 2017 atau setara 104,70% dari target. Dikutip dari Bisnis.com, pada 2018, Bumi Nyiur Melambai merealisasikan PAD senilai Rp 1,05 triliun atau 103,31% dari target. Untuk realisasi penerimaan PAD periode 2019, Bapenda Sulut merealisasikan total Rp 1,05 triliun atau setara dengan 100,55% dari target realisasi penerimaan PAD tahun 2020 naik 2,93% dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui dan mengambil judul pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimasa pandemic covid 19.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Setyani (2015:12) “sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme perbaikan secara periodik terhadap keefektifan tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu agar berhasil dalam menentukan strategi perusahaan kelompok dalam rangka mencapai sasaran strategis”. Sistem pengukuran kinerja

memainkan peran penting dalam mengubah strategi perusahaan menjadi perilaku dan hasil yang diinginkan (Kaplan dan Norton, 2001).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang dilakukan individu atau kelompok berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mencapai sasaranstrategis. Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kinerja lebih lanjut.

2.2 Sistem Pengendalian Manajemen

Sumarsan (2013), Mendefinisikan “sistem pengendalian manajemen adalah suatu rangkaian tindakan dan aktivitas yang terjadi pada seluruh kegiatan organisasi dan berjalan secara terus menerus”. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan serangkaian tindakan yang mengarahkan suatu operasi perusahaan agar strategi dan kebijakan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, dimana sistem pengendalian manajemen membantu mengendalikan organisasi tetap menuju kepada sasaran yang diinginkan.

Aktifitas sistem pengendalian manajemen meliputi aktivitas untuk merencanakan serta mengendalikan dan mengarahkan operasi organisasi sesuai rencana dan tujuan perusahaan. Jadi sistem pengendalian manajemen adalah merupakan suatu sistem yang merancang untuk menjamin bahwa organisasi telah melaksanakan strateginya secara efektif dan efisien melalui para manajernya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Setyani (2015) melakukan penelitian dengan judul penelitian pengaruh kinerja, sistem penghargaan, dan penerapan *total quality management* terhadap kinerja manajerial (studi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II-Jember). Hasil penelitian menyatakan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem penghargaan dan *total quality management* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian Azmi (2015:11) dengan judul penelitian pengaruh *total quality management*, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial (studi empiris pada perusahaan asuransi di Pekanbaru). Hasil penelitian menyatakan *total quality management* berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data. Kuesioner bersifat *close-ended question* untuk memudahkan dalam pengukuran yang disebarkan Aparat Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Utara.

3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Badan Pendapatan Daerah Sulawesi Utara yang berjumlah 50 orang yang tersebar di kabupaten dan kota di provinsi Sulawesi Utara. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang dimana masing-masing akan diberikan kuisisioner metode penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan pertimbangan menduduki jabatan eselon 3 dan 4.

3.3 Metode Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilihat melalui histogram. Jika distribusi data adalah normal, maka diagram batang masih pada sekitar garis distribusi normal.
- b. Uji Multikolinieritas, diperlukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses

pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat jika nilai Variance Inflation Fator (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidakkurang dari 0,1, maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$.

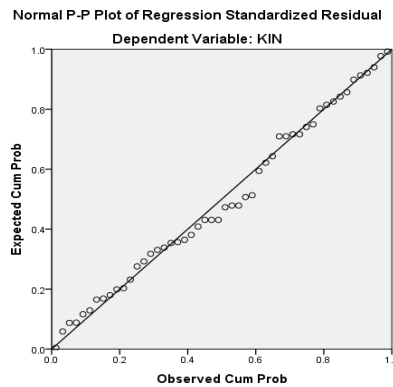
- c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi perbedaan variasi residual suatu program pengamatan ke periodepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yangmemiliki persamaan variasi residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain, atau homokedastisitas. Cara memprediksi heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *satterplot* model tersebut.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi,variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan analisis grafik. Cara yang paling sederhana adalah dengan melihat grafik normal P-P Plot (Ghozali 2005). Normal P-P Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan antara variabel independent dalamsatu persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki masalah multikolinieritas. Ada tidaknya miltikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiapvariabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai Tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIFdiatas 10 (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah table regresi nilai tolerance dan VIF.

Tabel 1. Hasil Perhitungan VIF

Coefficients_a

Model	Collinearity Statistics
	VIF
Constant)	

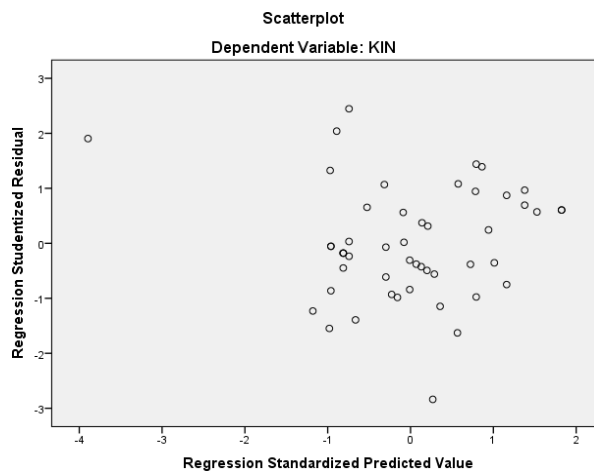
SPK	1.375
SPM	1.375

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS *Version 20.00*

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan semua variabel mempunyai nilai VIF < 10, artinya semua variabel independent tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar (Ghozali 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat pola titik pada grafik regresi. Berikut ini adalah hasil dari grafik scatterplot:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berdasarkan gambar grafik dimana titik-titik yang ada dalam grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan titik-titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antar anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson bisa diambil patokan:

- a) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b) Angka D-W antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.411	.386	3.78934	1.752

a. Predictors: (Constant.), SPM, SPK

b. ‘Dependent Variable: KIN Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Version 20.00

Pada tabel 2 pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi berdasarkan table autokorelasi yang menyebutkan bahwa nilai uji DurbinWatson = 1,752 berada di daerah tidak ada autokorelasi -2 sampai +2, sehinggadapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi tersebut tidak terdapat masalah autokorelasi.

Setelah dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, maka terbukti bahwa hasil Analisa regresi dalam penelitian ini telah bebas daei gangguan normalitas,heteroskedastisitas, autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 tampak pada tabel 3. berdasarkan tabel 4, maka menghasilkan:

$$Y' = \alpha + \beta_1X_1.+ \beta_2.X.2 + \varepsilon \quad Y' = 7.838+ 0,X_1 + 0,676.X_2$$

Keterangan :

X1= Variabel Sistem Pengukuran Kinerja

X2 = Variabel Sistem Pengendalian Manajemen Y = Variabel Kinerja Manajerial

α, β = koefisien korelasi

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandardized' Coefficient s		Standardize d' 'Coefficient s	t	Sig.	.Colline ariy 'Statisti cs
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.838	7.095		1.105	.275	
1 SPK'	.460	.227	.267	2.030	.048	.727
SPM'	.676	.193	.460	3.504	.001	.727

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat dilihat nilaiberganda (α) sebesar 7.838 dan bernilai positif. Hal ini berarti variabel dependent yaitu kinerja manajerial (Y) mempunyai hubungan positif atausearah dengan variabel independent (variabel sistem pengukuran kinerja (x1), variabel sistem pengukuran manajemen (X2). Koefisien regresi sistem pengukuran kinerja (X1), sebesar 0,460 dan memiliki nilai positif atau searah yang menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan variabel sistem pengukuran kinerja (X1), maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial (Y) dengan asumsi faktor lain konstan. Koefisien regresi sistem pengendalian manajemen (X2), sebesar 0,676 dan mempunyai nilai positif ataumempunyai hubungan searah yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan variabel sistem pengukuran manajemen (X2), maka akan mengakibatkanpeningkatan kinerja manajerial (Y) dengan asumsi faktor lain konstan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil koefisien korelasi linier yang diperoleh dari pengolahan datamenggunakan SPSS 20.0 tampak pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Linier dan KoefisienDeterminasi Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.64	.411	.386	3.7893	1.75
1a				4	2

- a. Predictors: (Constant), SPM, SPK
- b. Dependent Variable: KIN Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil koefisien korelasi R yang dihasilkan, dapat dilihat bahwa antara variabel independent yakni variabel sistem pengukuran kinerja (X1), variabel sistem pengendalian kinerja (X2), artinya kedua variabel independent secara Bersama-sama memiliki hubungan yang kuat sebesar 64,1%. Hasil perhitungan koefisien determinasi R^2 dalam penelitian ini tampak bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu sistem pengukuran kinerja, dan sistem pengendalian manajemen, terhadap variabel terikat yaitu kinerja manajerial yang diterangkan oleh model persamaan dalam penelitian ini adalah sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% diterangkan oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama

Dari hasil output uji koefisien regresi secara Bersama-sama (Uji F) dapat diketahui nilai F seperti pada table 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression.	470.501	2	235.250	16.383	.000b
Residual.	674.879	47	14.359		
Total	1145.380	49			

- a. Dependent Variable: KIN
- b. Predictors: (Constant), SPM, SPK Sumber: Data Olahan, 2021 Berdasarkan tabel F diperoleh Fhitung sebesar 16.383 > Ftabel 2.714 dengan bahwa variabel sistem pengukuran kinerja (X1), dan variabel sistem pengendalian manajemen (X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dari analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.838	7.095		
1 SPK	.460	.227	.267	2.030	.048
SPM	.676	.193	.460	3.504	.001

Sumber : Data Olahan, 2021

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan $df = (n-k - 1) = (50-2-1) = 47$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikasi = 0.025) hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 2.0117 (lihat pada lampiran tabel t), dengan kriteria pengujian:

- H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

1) Pengujian Hipotesis 1

Variabel sistem pengukuran kinerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,030 > 2,0117$) dan signifikansi

$P = 0,048 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya secara parsial sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

2) Pengujian Hipotesis 2

Variable sistem pengendalian manajemen memiliki thitung $< t_{tabel}$ ($3.504 > 2.0117$) dan signifikansi $P = 0,001 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya secara parsial sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Badan Pendapatan Daerah Sulawesi Utara.

Pada penelitian ini variabel sistem pengukuran kinerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Semakin baik sistem pengukuran kinerja Aparat Sipil Negara semakin meningkat kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai perangkat Daerah pengelola pendapatan daerah dimana memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini karena pengelolaan pendapatan yang baik, terencana, transparan dan akuntabel sangat menentukan tersedia Pendapatan Asli Daerah, Dana Perimbangan dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah.

Kinerja manajerial mewujudkan pencapaian target yang ditetapkan. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara melakukan berbagai inovasi dan terobosan dalam pencapaian target yaitu melalui intensifikasi potensi pendapatan daerah dan ekstensifikasi berupa penyesuaian regulasi tentang pajak dan retribusi daerah yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan daerah, sehingga realisasi yang dicapai tahun 2020 sebesar 85% dari target yang ditengah pandemic covid 19 merupakan suatu usaha yang patut di hargai mengingat menurunnya kegiatan ekonomi masyarakat yang berdampak pada pendapatan pajak daerah. Sistem pengukuran kinerja yang dilaksanakan dengan baik bagi pegawai BAPENDA Provinsi Sulawesi Utara mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja manajerial BAPENDA Sulawesi Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari realisasi penerimaan negara tahun 2020 hanya pada kisaran 85% untuk penerimaan pajak secara nasional, jika dibandingkan dengan capaian penerimaan pajak daerah maka lebih tinggi yaitu terbesar 95,33%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2015) bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jusuf (2013) bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Variabel Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Badan Pendapatan daerah Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel sistem pengendalian manajemen (X_2) berpengaruh terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Sulawesi Utara dalam mengoptimalkan peningkatan pendapatan asli daerah berupa pajak dan retribusi daerah.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara pada tahun anggaran 2020 mendapatkan dana pada perubahan APBD sebesar Rp.73.599.155.950.- (belanja langsung + belanja tidak langsung) untuk membiayai 7 sasaran dan 32 indikator (13 program dan 44 kegiatan) dengan realisasi Rp.71.655.719.717.- atau 97,36% berdasarkan pagu untuk kantor pusat (KP) dan 10 UPTD. Pada periode tahun 2020 telah terjadi 2 kali Refocusing Anggaran dari target belanja induk 2020 untuk penanganan covid 19, dan efisiensi anggaran belanja sehingga dari 52 kegiatan awal terdapat 9 kegiatan yang tidak dilaksanakan (anggaran Rp.0.-).

Pelaksanaan belanja dan anggaran yang membiayai 13 program dan 49 kegiatan pada tahun 2020, telah terjadi efisiensi anggaran yang dimulai dari refocusing besaran anggaran belanja kegiatan yang difokuskan pada penanganan covid 19, sehingga terjadi pemotongan anggaran yang diambil dari belanja makan minum rapat, belanja perjalanan dinas, belanja penggandaan dan cetak, belanja modal, sehingga dalam kondisi pandemic ada beberapa kegiatan yang tidak dilaksanakan sampai dengan bulan desember 2020.

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) bahwa proses sistem pengendalian manajemen meliputi beberapa aktivitas sebagai berikut :

1. Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis merupakan Langkah awal dalam siklus pengendalian manajemen. Pada Badan

Pendapatan Daerah Sulawesi Utara perencanaan yang menggunakan kalender tahunan, perencanaan biasanya dilakukan pada semester kedua yang mendahului tahun anggaran. Pada waktu itu keputusan yang mempertimbangkan segala perubahan dalam strategi yang terjadi sejak perencanaan strategis terakhir dibuat.

2. Persiapan anggaran

Proses penyusunan anggaran merupakan proses penyusunan anggaran yang pada dasarnya merupakan bentuk negosiasi antara setiap bidang dengan atasannya. Produk akhir dari negosiasi ini adalah suatu pernyataan persetujuan atas biaya pada setiap program kerja yang disusun dan atas antisipasi perubahan untuk tahun yang akan datang, atau target pendapatan yang disesuaikan dengan biaya atas program kerja dan kegiatan yang telah disusun.

3. Pelaksanaan dalam tahun berjalan, para kepala bidang, melaksanakan sesuatu program atau sebagian dari program yang menjadi tanggung jawabnya. Laporan pertanggungjawab akan menunjukkan informasi yang dianggarkan dan informasi aktual, ukuran kinerja finansial dan nonfinansial.

4. Evaluasi kinerja proses evaluasi merupakan suatu perbandingan antarabeban aktual dan yang seharusnya terjadi dalam keadaan tersebut. Jika keadaan yang diasumsikan dalam proses anggaran berubah, maka terdapat perbedaan antara jumlah yang dianggarkan dengan jumlah aktual. Jika keadaan berubah, maka perubahan ini diperhitungkan. Pada akhirnya, analisis mengarah ke kritik yang konstruktif bagi para kepala bidang terhadap bidang yang menjadi tanggungjawabnya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Naibaho (2019) dan Erlita (2019) bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sehingga semakin baik sistem pengukuran kinerja, maka semakin baik kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimasa Pandemic covid 19.
2. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sehingga semakin baik tingkat sistem pengendalian manajemen maka semakin baik kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimasa pandemic covid 19.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas variabel penelitian dan juga objek penelitian sehingga hasilnya dapat digeneralisasi.
2. Bagi pejabat Badan Pendapatan daerah untuk dapat mempertahankan sistem pengukuran kinerja dan semakin memperbaiki sistem pengendalian manajemen sesuai dengan peraturan yang berlaku karena dua hal ini mampu mempertahankan kinerja manajerial Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Zul. (2015). *Pengaruh Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Asuransi di Pekanbaru)*. Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.
- Govindarajan, Anthony. (2005). *Management Control System*, Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jusuf, Raisa Shoffiani. (2013). *Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 634-644 Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kaplan, R.S., and Norton, D., P. (2001). *The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Boston: Harvard Business School Press.
- Setyani, Marsalita. (2015). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial* (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II- Jember), Skripsi, Universitas Jember.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen, Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Edisi 2. Indeks.