

ANALISIS DETERMINAN IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA SATUAN KERJA PERANGKAT KABUPATEN (SKPK) DI KABUPATEN BENER MERIAH, ACEH

Ova Danila¹, Ridwan Ibrahim², Syukry Abdullah³

¹ Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, dan berkerja di Sekdakab Bener Meriah

^{2,3} Magister Akuntansi Program, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.

Korespondensi Penulis:

¹ovadanila1975@gmail.com, ²syukriya@gmail.com, ³pwan_ibrahim@yahoo.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of organizational commitment, information technology systems, human resources, and reward on the implementation of performance-based budgeting in the preparation of budget revenue and expenditure of the public working units in Bener Meriah, Aceh. The data of this quantitative study were collected by distributing the questionnaires to 135 goverment personnels at the 45 public working units and the data were then analyzed using the multiple regression technique. The study found that: (1) organizational commitment, information technology systems, human resources, and reward significantly affected the implementation of performance-based budgeting; (2) organizational commitment affected the implementation of performance-based budgeting; (3) information technology systems affected the implementation of performance-based budgeting; (4) the quality of human resources affected the implementation of performance-based budgeting; and (5) reward affected the implementation of performance-based budgeting of the public working units in Bener Meriah, Aceh.

Keywords: Organizational commitment, Information technology system, Quality of human resources, Reward, Performance based.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan (*reward*) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja SKPK di Kabupaten Bener Meriah. Penelitian ini merupakan penelitian pengujian hipotesis dengan sumber data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPK di Pemerintahan Kabupaten Bener Meriah (45 SKPK), dengan responden berjumlah 135 aparatur yang bekerja pada masing-masing SKPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan (*reward*) berpengaruh secara bersama-sama terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, (2) Komitemn organisasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, (3) Sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, (4) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap

implementasi anggaran berbasis kinerja, dan (5) Penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

Kata kunci: Komitmen organisasi, Sistem teknologi informasi, Kualitas sumber daya manusia, Penghargaan, Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

PENDAHULUAN

Anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan penganggaran pada pemerintah daerah yang mengkaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan (Pasal 19 Undang-undang No 17 Tahun 2003) tentang Keuangan Negara. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan berdasarkan Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Keuangan Aceh, maka mulai dikenal model penyusunan anggaran kinerja di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang kini telah berubah menjadi Pemerintah Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiasmo (2002: 4) dalam Setiawan (2011), setelah hampir satu dasa-warsa penerapan anggaran kinerja tersebut dirasakan masih belum optimal, demikian pula dengan penentuan besarnya anggaran belum sepenuhnya mengacu pada target kinerja berupa *output* dan *outcome*, ditambah lagi dengan pemerintah daerah masih melihat berdasarkan capaian realisasi anggaran bukan berdasarkan capaian kinerja, yaitu yang sebenarnya harus dapat diperbandingkan antara *output* dan *outcome*.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bener Meriah nomor 15 tahun 2015 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bener Meriah tahun 2015, pasal 3 menyebutkan dengan tersusunnya RKPD Kabupaten Bener Meriah ini diharapkan dapat mewujudkan keterpaduan antara perencanaan dan penganggaran. Untuk penyusunan rancangan RKPD perlu dievaluasi dari realisasi dan proyeksi belanja daerah.

Pemerintah Kabupaten Bener Meriah dalam menyusun APBK, belum sepenuhnya berdasarkan penganggaran berbasis kinerja, hal ini tampak pada pengisian pengukuran indikator kinerja pada RKA-SKPK dan DPA-SKPKD belum menggambarkan kaitan yang erat dengan proses pengelolaan pencapaian (*management for results*). Permasalahan penyusunan APBK Bener Meriah ini diduga dilatarbelakangi kurangnya komitmen dari seluruh organisasi, pemahaman SDM terhadap anggaran berbasis kinerja, teknologi yang dipakai dan penghargaan (*reward*) terhadap pegawai yang dinilai berhasil dalam hal menjalankan anggaran berbasis kinerja.

Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan. Manfaat tersebut didiskripsikan pada seperangkat tujuan yang dituangkan dalam target kinerja pada

setiap unit kerja. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Suprasto (2006) bahwa "... Anggaran berbasis kinerja mengisyaratkan penggunaan dana yang tersedia dengan seoptimal mungkin untuk menghasilkan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang maksimal bagi masyarakat".

Penelitian tentang implementasi anggaran belanja kabupaten dalam penyusunan anggaran pendapatan belanja kabupaten belum pernah dilakukan di Kabupaten Bener Meriah. Kajian ini dirasakan penting karena kualitas anggaran di Kabupaten Bener Meriah belum cukup baik, terlihat dari besarnya varian anggaran pada akhir tahun dan pembahasan anggaran selama tahun berjalan, serta adanya temuan BPD dalam pertanggungjawaban anggaran. Dengan adanya penelitian tentang implementasi anggaran belanja kabupaten (ABK) ini diharapkan sangat menentukan faktor-faktor penting yang menentukan keberhasilan anggaran sebagai alat untuk melayani publik. Adapun faktor-faktor yang memiliki pengaruh kuat terhadap penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja SKPK di Kabupaten Bener Meriah adalah 1) komitmen dari seluruh komponen organisasi, 2) sistem teknologi informasi, 3) kualitas sumber daya manusia, 4) penghargaan (*reward*) (Sembiring, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan (*reward*) terhadap penyusunan anggaran pendapatan dan belanja SKPK di Kabupaten Bener Meriah, Aceh, Indonesia.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi satuan kerja perangkat kabupaten, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, atau masukan dan sebagai bahan pertimbangan pejabat pemerintah daerah baik eksekutif maupun legislatif untuk melakukan penyempurnaan dan perbaikan penyusunan anggaran untuk pencapaian visi dan misi Kepala Daerah yang terpilih, khususnya mengenai komitmen dari seluruh komponen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan (*reward*) dalam hal penyusunan anggaran pendapatan SKPK.

Sistematika penelitian ini adalah: 1) hipotesis berdasarkan studi literatur. 2) metode penelitian sesuai dengan hipotesis. 3) membahas hasil temuan penelitian, dan 4) menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan rekomendasi pada penelitian selanjutnya.

TINJAUAN TEORITIS

Artikel ini membahas mengenai variabel penelitian yang meliputi kinerja Satuan Kerja Perangkat Kabupaten, kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintahan, peran budaya organisasi. Dalam artikel ini juga diuraikan secara sistematis berkenaan dengan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan variabel-variabel tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan (Perry, 1981; Porter et al., 1974 dalam Setiawan 2011).

Prinsip-prinsip manajemen yang telah diuraikan diatas serta berbagai bentuk pengendaliannya membutuhkan suatu sistem informasi yang sempurna. Penggabungan informasi dan komunikasi yang cepat, pemadatan data untuk pengendalian dan kemungkinan mengakses kumpulan data guna memenuhi keinginan pelanggan, membutuhkan jaringan alat pengolahan data sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan cepat, akurat dan dapat dipercaya.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sehingga sumber daya manusia yang tersedia mampu untuk menjalankan tugas pokoknya dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik. Sarana dan prasarana penunjangpun terus diperbaiki dan dilengkapi sehingga ketika sumber daya manusia yang telah ada siap, sarana penunjangpun telah ada sehingga dapat dipergunakan untuk mewujudkan penerapan anggaran berbasis kinerja.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 dalam Muryati, 2015: 7).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Mowday (1982) dalam Muryati (2015) juga mengatakan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik (Ikhsan & Ishak, 2008). Menurut Luthans (2006: 249), komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan, (3) keyakinan atas penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah

Sistem Teknologi Informasi

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 Pasal 10 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan sistem teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan pemerintah daerah, dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Dengan kemajuan sistem teknologi informasi yang pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, maka dapat membuka peluang bagi berbagai pihak untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja secara cepat dan akurat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi hipotesis ke dua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya. Menurut Almasdi (2006: 17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat. Hasibuan (2003: 244) mengatakan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Selanjutnya pendapat lain yang berkaitan dengan pengertian sumber daya manusia, Ndraha (2002: 12) bahwa, "Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan nilai komperatif, tetapi juga nilai kompetitif *generative-inovatif* dengan menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya. Dengan demikian, sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Selain itu Sondang (1982: 6) menambahkan bahwa "sumber daya manusia merupakan sumber terpenting yang mungkin dimiliki

oleh suatu organisasi, karena itu wajar bila perhatian utama ditujukan pada sumber ini oleh organisasi dalam mencapai suatu tujuan”.

Kualitas sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Widodo, 2011). Menurut Nimran (1995: 28) pengembangan sumber daya manusia adalah segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya maupun organisasinya. Pengembangan sumber daya manusia itu pada dasarnya adalah berkenaan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitudes*).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Siagian (2002: 150) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi. Sorotan perhatian tidak boleh lebih hanya ditujukan kepada pemanfaatannya secara maksimal, tetapi juga pengembangan, perlakuan dan estafet penggantinya. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis ke tiga penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah

Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*rewards*) dapat berupa insentif, publikasi melalui media massa dan bentuk penghargaan lainnya PP Nomor 6 Tahun 2008 pasal 56 ayat 2 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Pemerintah melalui PP Nomor 74 tahun 2000 juga memberikan tunjangan perbaikan penghasilan bagi aparatur. Tujuannya untuk meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 memberikan tunjangan kinerja kepada aparatur. Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang

diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai instansi. Oleh karenanya tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkatkan atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan Indikator kinerja Utama Instansi.

Penghargaan merupakan imbalan yang didapat oleh seorang karyawan atau pegawai dari hasil kerja, baik yang berbentuk material maupun ucapan. Seorang pegawai berusaha semaksimal mungkin bekerja melaksanakan, mencapai atau memenuhi suatu tindakan, tugas atau fungsi untuk mencapai tujuan organisasi, dari hasil pekerjaannya maka pegawai tersebut akan mendapatkan imbalan atau penghargaan yang berupa gaji, bonus kinerja, pengakuan dan pujian. Hal ini memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih giat, efektif dan efisien. Penghargaan (*reward*) dapat juga dikatakan sebagai penilaian positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan *reward* (penghargaan). *Reward* berbasis kinerja mendorong pegawai dapat mengubah kecendrungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 1999).

Reward dapat dilihat dari kompensasi dan insentif (Mardiyah dan Listianingsih, 2005). Halim dan Tjahjono (2000) dalam Mardiyah dan Listianingsih (2005) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Kompensasi non-finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis ke empat penelitian ini sebagai berikut:

H₄: Penghargaan (*reward*) berpengaruh positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan studi literatur dan membandingkannya dengan kondisi pada objek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasional dengan populasi seluruh SKPK di Pemerintah Kabupaten Bener Meriah (45 SKPK). Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diserahkan langsung pada responden, dengan jumlah sampel 135 responden.

Dengan kecenderungan data linier, maka digunakan spesifikasi model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana Y adalah variabel implementasi anggaran berbasis kinerja, X_1 adalah variabel komitmen organisasional, X_2 adalah variabel sistem teknologi informasi, X_3 adalah variabel kualitas sumber daya manusia, X_4 adalah variabel penghargaan, dan ε adalah *error term*.

Operasional variabel dan Pengukuran

a. Komitmen Organisasional (X_1)

Indikator komitmen organisasi sebagai berikut: 1) komitmen afektif; 2) komitmen normatif; 3) komitmen berkelanjutan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval dengan skala likert 5 poin.

b. Sistem teknologi informasi (X_2)

Indikator sistem teknologi informasi sebagai berikut: 1) nilai manfaat; 2) kebutuhan informasi; 3) kemudahan sistem informasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran interval dengan skala likert 5 poin.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_3)

Indikator kualitas sumber daya manusia sebagai berikut: 1) pendidikan dan keahlian; 2) uraian tugas dan tanggung jawab; 3) sumber daya pendukung; 4) pelatihan keahlian dalam tugas. Terdiri dari 4 indikator yang diukur dengan menggunakan skala interval likert 5 poin.

d. Penghargaan (X_4)

Indikator penghargaan (*reward*) sebagai berikut: 1) besarnya insentif; 2) ketepatan; 3) kelancaran. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran interval likert 5 poin.

e. Implementasi anggaran berbasis kinerja (Y)

Indikator Implementasi anggaran berbasis kinerja sebagai berikut: 1) tujuan; 2) sasaran; 3) program/kegiatan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran interval likert 5 poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas data menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh oleh masing-masing variabel implementasi anggaran berbasis kinerja, komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan penghargaan (*reward*) berada diatas nilai kritis korelasi *product momen t* (koefisien korelasi $\geq 0,30$) ini terlihat hasil koefisien korelasi berkisar antara 0,387 - 0,805 sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada diatas 0,6, ini terlihat nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,607-0,757 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengujian lanjutan.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperlihatkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Sig
Constanta	1,360	0,034
Komitmen Organisasi	0,414	0,015
Sistem teknologi informasi	0,446	0,001
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,272	0,041
Penghargaan	0,442	0,022
R = 0,667; R ² = 0,445; F = 8,021; Sig-F = 0,000		

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 66,7%, artinya variabel bebas komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia dan penghargaan mempunyai hubungan kuat dengan faktor implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja, hal ini dikarenakan persentase yang di atas dari 50%.

Hasil pengujian hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil pengujian yang dilakukan secara bersama-sama variabel komitmen organisasi memperoleh $\beta = 0,414$, sistem sistem teknologi informasi memperoleh $\beta = 0,446$, kualitas sumber daya manusia memperoleh $\beta = 0,272$, dan penghargaan memperoleh $\beta = 0,442$. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai β dari setiap

variabel yang menunjukkan $\beta \neq 0$. Dengan demikian untuk hipotesis pertama dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a .

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,475 berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja dan berpengaruh signifikan terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja, hal ini yang ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,414$. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai β dari variabel kejelasan sasaran anggaran menunjukkan $\beta \neq 0$, maka untuk hipotesis dua dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , atau dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sembiring (2009), kesimpulan penelitiannya mengemukakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penyusunan APBD berbasis kinerja. Hal ini dimungkinkan karena perbedaan obyek penelitian dan perbedaan sampel yang diambil.

Untuk hipotesis ketiga, hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini menunjukkan koefisien regresi variabel sistem teknologi informasi sebesar 0,446. Ketentuan $\beta \neq 0$ sebagai syarat penerimaan hipotesis sudah terpenuhi, maka untuk hipotesis ketiga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a , atau dengan kata lain sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji efektifitas sistem informasi dalam peningkatan kinerja. Menurut Barua et al. (1995) dan Mahmmoud dan Mann (1993) dalam Setiawan (2011) menemukan bukti empiris bahwa sistem informasi umumnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan produktifitas.

Seterusnya, hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini menunjukkan koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,272. Ketentuan $\beta \neq 0$ sebagai syarat penerimaan hipotesis sudah terpenuhi, maka untuk Hipotesis 4 dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atiek (2005) dimana dalam penelitiannya secara parsial hubungan antara sumber daya manusia masih sedikit mengerti dan memahami anggaran berbasis kinerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009), yang menyimpulkan terdapat pengaruh Sumber daya Manusia terhadap penyusunan APBD Berbasis Kinerja.

Terakhir, hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini menunjukkan koefisien regresi variabel penghargaan sebesar 0,442. Ketentuan $\beta \neq 0$ sebagai syarat penerimaan hipotesis sudah terpenuhi, maka untuk Hipotesis 5 dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . penghargaan berpengaruh terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil ini hanya konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Sembiring (2009) terdapat *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap penyusunan APBD Berbasis Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, sistem teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, dan penghargaan (*reward*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah, 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah, 3) Hasil penelitian menunjukkan sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah, 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah, dan 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan pengaruh kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, dan kualitas laporan keuangan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah, yaitu:

Saran Praktis (Operasional)

Untuk meningkatkan implementasi anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah secara keseluruhan, perlu upaya-upaya untuk meningkatkan implementasi, diantaranya adalah: 1) Kepada pemerintah Kabupaten Bener Meriah hendaknya memperhatikan kualitas sumber daya manusia, dengan cara menempatkan pegawai sesuai

dengan latar belakang pendidikannya pada posisi tertentu, 2) Kepada setiap SKPD selaku pengguna anggaran agar lebih meningkatkan kinerja dalam kaitannya penyusunan anggaran berbasis kinerja, dengan mengikutsertakan pelatihan-pelatihan materi penyusunan anggaran bagi karyawan untuk setiap SKPD, dan 3) Pemberian penghargaan (*reward*) yang lebih baik, dengan membuat kajian yang lebih komprehensif sebelum menentukan dan siapa saja penerima *reward*, dasar pengenaan *reward* tersebut.

Saran Akademis(Teoretis)

Berdasarkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut: 1) Penelitian tentang penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah tidak hanya sebatas cara penyusunannya saja, akan tetapi bagaimana hasil dari penyusunan itu tersebut dapat bermanfaat dan berkontribusi nyata, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang akuntabilitas kinerja SKPK, 2) Penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel independen seperti gaya kepemimpinan, kejelasan sasaran anggaran, dan sistem perencanaan anggaran agar ditemukan faktor yang lebih kuat mempengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja pada SKPK, atau menambah variabel *intervening* seperti motivasi kerja, dan 3) Kajian tentang aspek keprilakuan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan eksperimental perlu dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Wawancara juga dapat digunakan untuk teknik mengungkapkan fenomena tentang perilaku dalam proses penyusunan anggaran berbasis kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, Syarifah Massuki. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 5(2), 157-171.
- Ikhsan, Arfan & Muhammad Ishak (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta. Salemba Empat.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri 29 Tahun 2002 Tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Luthan, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Muryati. (2015). Pengaruh Komitmen, Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya, Penghargaan, sanksi, dan Motivasi terhadap Penyusunan APBD Berbasis Kinerja di Kabupaten Batanghari. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Jambi*. 2, 81-98

Peraturan Bupati Bener Meriah Nomor 15 tahun 2015 *Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bener Meriah.*

Peraturan Menteri Nomor 56 Tahun 2005 *Tentang Sistem Teknologi Informasi Keuangan Daerah.*

Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2008 *Tentang Pengelolaan Keuangan Aceh.*

Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, Dedi.(2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Pada SKPA Pemerintah Aceh. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala. *Tesis.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Suprasto, Bambang, H. (2006). Peluang dan Tantangan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja. *Buletin Studi Ekonomi*,11(3), 270-281.

Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. *Komite Penyempurnaan Manajemen Keuangan.*