

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH
(SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh :

RIZKY PUTRI MAHFUZ

NPM : 2320050008



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

PENGESAHAN TESIS

Nama : RIZKY PUTRI MAHFUZ

NPM : 2320050008

Prodi/ Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI/ AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK

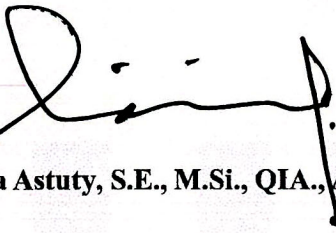
**Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI
PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP
IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PEMERINTAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

Pengesahan Tesis:

Medan, 9 September 2025

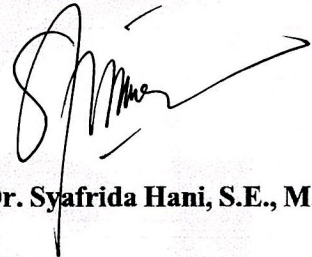
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.

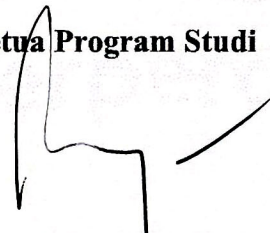
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS
SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP
IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEMERINTAH
KABUPATEN DELI SERDANG**

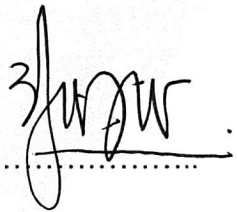
Rizky Putri Mahfuz
NPM : 2320050008

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Penguji yang Dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis pada Hari Kamis, 21 Agustus 2025

Komisi Penguji

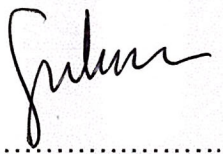
1. **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.**
Ketua

1.....

2. **Dr. Hj. Dahrani, S.E., M.Si.**
Sekretaris

2.....

3. **Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si**
Anggota

3.....

Unggul / Cerdas / Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 September 2025

Penulis,



(Rizky Putri Mahfuz)
2320050008

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMRINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

RIZKY PUTRI MAHFUZ

NPM : 2320050008

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya penerapan anggaran berbasis kinerja, hal ini ditunjukkan oleh capaian kinerja yang belum memenuhi target. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi moderasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner, dan skala pengukuran variabel menggunakan skala ordinal yang berupa skala likert. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah OPD di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 32 OPD, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sehingga sampel pada penelitian ini ialah 32 OPD di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya masing – masing OPD diambil 3 orang sebagai responden penelitian, yaitu kepala OPD, PPK dan PPTK. Maka, jumlah responden pada penelitian ini ialah 96 orang. Metode analisis dalam penelitian ini ialah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) secara parsial berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, dan Komitmen Organisasi memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Kata kunci : Kompetensi SDM, Efektivitas SIPD, Anggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND THE EFFECTIVENESS OF LOCAL GOVERNMENT INFORMATION SYSTEM ON THE IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE-BASED BUDGETING WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE TO THE GOVERNMENT OF DELI SERDANG REGENCY

RIZKY PUTRI MAHFUZ

NPM : 2320050008

This study aims to test and analyze the effect of human resource competence (HR) and the effectiveness of the Local Government Information System (SIPD) on performance-based budget implementation with organizational commitment as a moderating variable in the Deli Serdang Regency Government. This research is based on the non-optimal implementation of performance-based budgeting, this is indicated by performance achievements that have not met the target. This study uses a quantitative approach with moderation regression analysis techniques. The instrument used in this study was a questionnaire, and the variable measurement scale used an ordinal scale in the form of a Likert scale. The population in this study were OPDs in the Deli Serdang Regency Government totaling 32 OPDs, the sampling technique used a saturated sample technique. So that the sample in this study were 32 OPDs in the Deli Serdang Regency Government. Furthermore, each OPD took 3 people as research respondents, namely the head of the OPD, PPK and PPTK. So, the number of respondents in this study was 96 people. The analysis method in this study is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 4.0 software. The results showed that Human Resource Competencies and the Effectiveness of Local Government Information Systems (SIPD) partially had a positive and significant effect on Performance-Based Budget Implementation, Organizational Commitment moderates the Effect of Human Resource Competencies on Performance-Based Budget Implementation, and Organizational Commitment moderates the Effect of the Effectiveness of Local Government Information Systems on Performance-Based Budget Implementation at the Deli Serdang Regency Government.

Keywords : *HR Competence, SIPD Effectiveness, Performance-Based Budgeting, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG”.

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan tesis ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti - hentinya dari orang tua peneliti, papa dan mama serta keluarga. Kemudian, kepada berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M. AP.** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.** sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar, S.H., M.Hum.** sebagai Wakil Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Prof. Dr. Maya Sari, S.E., M.Si.** sebagai Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E, M.Si.** sebagai Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen penguji, beliau telah memberikan kritik konstruktif dan saran yang membangun guna mendukung penyempurnaan dalam tesis ini.
6. Ibu **Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.** sebagai dosen pembimbing I, beliau telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu dan tenaga dalam mendampingi peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
7. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.** sebagai dosen pembimbing II, beliau telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu dan tenaga dalam mendampingi peneliti selama proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

8. Ibu **Dr. Dahrani, S.E., M.Si.** sebagai dosen penguji, beliau telah memberikan kritik konstruktif dan saran yang membangun guna mendukung penyempurnaan dalam tesis ini.
9. Bapak **Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.** sebagai dosen penguji, beliau telah memberikan kritik konstruktif dan saran yang membangun guna mendukung penyempurnaan dalam tesis ini.
10. Sulaiman Yusuf Alsafar yang telah memberikan do'a, dukungan dan bantuan, serta selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak demi perbaikan di masa mendatang. Masukan tersebut diharapkan tidak hanya dapat memperkaya wawasan penulis, tetapi juga memberikan manfaat bagi pembaca lainnya.

Akhir kata, peneliti menyampaikan banyak terima kasih dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan banyak manfaat, Aamiin.

Medan, Agustus 2025

Rizky Putri Mahfuz
NPM. 2320050008

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1. 1. Latar Belakang Masalah	1
1. 2. Identifikasi Masalah	17
1. 3. Rumusan Masalah	18
1. 4. Tujuan Penelitian	18
1. 5. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II	20
KAJIAN PUSTAKA	20
2. 1. Landasan Teori	20
2.1.1 Resource Based View Theory	20
2.1.2 Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	21
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia	28
2.1.4 Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD).....	33
2.1.5 Komitmen Organisasi	40
2. 2. Penelitian Terdahulu	41
2. 3. Kerangka Konseptual.....	43
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	43
2.3.2 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.....	45
2.3.3 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi	46

2.3.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi	46
2. 4. Hipotesis Penelitian	48
BAB III.....	50
METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.4 Definisi Operasional	53
3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	54
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	55
BAB IV	68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil Penelitian	68
4.2 Hasil Analisis SEM-PLS	87
BAB V.....	118
KESIMPULAN DAN SARAN	118
5.1 Kesimpulan.....	118
5.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Penilaian AKIP	3
Tabel 1.2 Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022-2023.....	3
Tabel 1.3 Pencapaian Target Kinerja Atas Sasaran Strategis	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Waku Penelitian	51
Tabel 3.2 Daftar OPD di Kabupaten Deli Serdang	51
Tabel 3.3 Definisi Operasional	53
Tabel 3.4 Kriteria Skala Likert.....	55
Tabel 3.5 Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia	57
Tabel 3.6 Uji Validitas Efektivitas SIPD	58
Tabel 3.7 Uji Validitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.....	58
Tabel 3.8 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 3.9 Uji Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	60
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Umur	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	72
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan	72
Tabel 4.7 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden.....	73
Tabel 4.8 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	74
Tabel 4.9 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	77
Tabel 4.10 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah	81

Tabel 4.11 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel 4.12 Hasil Awal Uji <i>Loading Factor</i>	89
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Setelah Penghapusan Indikator	91
Tabel 4.14 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	92
Tabel 4.15 Hasil <i>Cross Loading</i>	93
Tabel 4.16 Hasil Fornell-Larcker Criterion	94
Tabel 4.17 Hasil <i>Heterotrait – Monotrait Ratio</i> (HTMT)	95
Tabel 4.18 Hasil <i>Composite Reliability</i>	96
Tabel 4.19 Hasil <i>R-Square</i>	97
Tabel 4.20 Hasil <i>F-Square</i>	98
Tabel 4.21 Hasil <i>Path Coefficient</i>	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.1 Model Penelitian	62
Gambar 4.1 Diagram Jawaban Responden Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	75
Gambar 4.2 Diagram Jawaban Responden Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	79
Gambar 4.3 Diagram Jawaban Responden Variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah	82
Gambar 4.4 Diagram Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	85
Gambar 4.5 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i>	88
Gambar 4.6 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i> Kedua	91
Gambar 4.7 Hasil Bootstrapping	100

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan keuangan negara yang efektif dan efisien menjadi salah satu pilar penting dalam upaya mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, anggaran berbasis kinerja (performance-based budgeting) diharapkan dapat menjawab tantangan tersebut dengan memberikan kerangka yang lebih transparan, akuntabel, dan terukur dalam perencanaan serta pelaksanaan anggaran. Anggaran berbasis kinerja disusun dengan tujuan untuk mendorong terciptanya efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik. Penerapan anggaran berbasis kinerja dimaksudkan agar alokasi anggaran selaras dengan kinerja yang telah direncanakan (Pratolo & Jatmiko, 2020).

Anggaran berbasis kinerja ialah sistem penganggaran yang menekankan pada capaian output yang selaras dengan visi, misi, dan perencanaan strategis organisasi. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas anggaran melalui pengawasan kinerja dan evaluasi atas hasil yang dicapai (Hutagalung et al., 2024). Dengan sistem ini, setiap anggaran yang dikeluarkan harus dapat dipertanggungjawabkan dengan hasil yang terukur dan pertimbangan lebih pada target kinerja yang akan dicapai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan pembangunan. Dengan penerapan anggaran berbasis kinerja ini, diharapkan tercipta efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Pada tahun 2023, pemerintah menetapkan regulasi terbaru yang lebih komprehensif terkait pengelolaan keuangan negara dan daerah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Dalam Pasal 6 peraturan tersebut ditegaskan bahwa penyusunan RKA pada Kementerian/Lembaga wajib menggunakan pendekatan Penganggaran Berbasis Kinerja (*Performance-Based Budgeting*). Pendekatan ini menekankan pada keterkaitan antara alokasi anggaran dengan capaian hasil (outcome) dan keluaran (output) yang terukur dari setiap program dan kegiatan pemerintah.

Penganggaran berbasis kinerja telah diimplementasikan di berbagai daerah di Indonesia, termasuk oleh Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Upaya tersebut merupakan bagian dari komitmen untuk mewujudkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel, sejalan dengan prinsip-prinsip pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan sistem akuntabilitas kinerja yang terintegrasi, yang mencakup tahapan perencanaan, pengukuran, pelaporan, hingga evaluasi kinerja secara menyeluruh.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi anggaran berbasis kinerja, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil, maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Kementerian PANRB menerbitkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi AKIP oleh Kementerian PAN-RB dilakukan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian. Dalam hal ini Kementerian PAN-RB menilai keterkaitan antara perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Hasil dari evaluasi tersebut dituangkan dalam penilaian SAKIP. Berikut adalah standar penilaian SAKIP menurut Kementerian PAN-RB:

Tabel 1.1 Tingkat Penilaian AKIP

No	Predikat	Nilai Absolut	Interprestasi
1	AA	90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	80 - 90	Memuaskan
3	BB	70 - 80	Sangat Baik
4	B	60 - 70	Baik
5	CC	50 - 60	Cukup
6	C	30 - 50	Kurang
7	D	0 - 30	Sangat Kurang

Sumber : Kementerian PAN-RB, 2021

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang untuk tahun 2022–2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022-2023

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2022	2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	24.30	24.53
2.	Pengukuran Kinerja	30	16.87	17.26
3.	Pelaporan Kinerja	15	10.61	10.81
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18.40	18.61
Nilai Hasil Evaluasi		100	70.18	71.21
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB

Sumber : Kementerian PAN dan RB, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai AKIP Pemerintah Kabupaten Deli Serdang pada tahun 2023 meningkat dibanding dengan tahun 2022, tingkat Akuntabilitas Kinerja juga berada di kategori BB yang artinya sangat baik. Namun, nilai tersebut masih jauh jika dibandingkan dengan bobot sempurna.

Nilai AKIP pada tahun 2023 ialah 71.21/ 100. Berdasarkan hasil Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Deli Serdang oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) tahun 2024, secara umum Pemerintah Kabupaten Deli Serdang belum melakukan implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) secara optimal. Evaluasi tersebut mengungkapkan bahwa berbagai komponen AKIP masih menunjukkan kelemahan yang signifikan, terutama pada aspek pengukuran dan pelaporan kinerja.

Keberhasilan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada instansi pemerintah dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), yang menyajikan informasi mengenai pencapaian target kinerja yang diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU tersebut berfungsi sebagai tolok ukur dalam mendukung pencapaian sasaran yang terkandung dalam visi dan misi daerah. LAKIP berperan sebagai instrumen akuntabilitas yang disusun secara periodik guna menyediakan informasi yang relevan bagi para pemangku kepentingan (Utami, Afrizal dan Machpudin, 2017).

Sementara itu, pengukuran capaian kinerja pemerintah daerah disajikan dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD). LPPD memuat hasil capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan tugas pembantuan, serta penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal selama satu tahun anggaran. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data dari Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023 sebagai sumber utama.

Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023 merupakan informasi penyelenggaraan pemerintahan daerah selama tahun anggaran 2023 yang memuat capaian kinerja makro, akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, tugas pembantuan dan penerapan standar pelayanan minimal.

Analisis terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2023 didasarkan pada pengukuran kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dijadikan acuan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Analisis ini bertujuan untuk menilai pencapaian prioritas dan sasaran pembangunan daerah tahun 2023 dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Rincian analisis pencapaian target kinerja Pemerintah Kabupaten Deli Serdang tahun 2023, beserta kinerja Perangkat Daerah (PD) sebagai pelaksana program dan kegiatan, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Pencapaian Target Kinerja Atas Sasaran Strategis

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023			Capaian 2021	Capaian 2022
			Target	Realisasi	% Capaian		
Meningkatnya taraf pendidikan masyarakat	Rata-rata lama sekolah	Tahun	10.12	10.28	101.58	10.10	10.27
	Rata-rata harapan lama sekolah	Tahun	13.37	13.39	100.15	-	-
Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat	Umur harapan hidup	Tahun	71.87	73.65	102.48	71.77	72.07
Meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan	Nilai PDRB (ADHB)	Triliun	159.77	139.09	87.05	115.31	127.55
Meningkatnya investasi	Jumlah nilai investasi berskala nasional (PMDN dan PMA)	PMD / Rp. Jt	2.772.894	2.636.565	95.08	2.704.207	2.718.192
		PMA / US \$	104.530	120.071	114.68	61.493	83.092
Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	69	66.84	96.87	-	-

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023			Capaian 2021	Capaian 2022
			Target	Realisasi	% Capaian		
Meningkatnya kualitas pelayanan jaringan jalan dan irigasi	Jalan dalam kondisi baik	%	75	75.31	100.41	73.19	72.24
	Irigasi kabupaen dalam kondisi baik	%	79	79.02	100.03	76.65	78.04
Meningkatnya infrastruktur dasar pemukiman	Persentase areal kawasan kumuh	%	0.13	0.14	92.31	0.14	0.15
	Cakupan pelayanan air minum	%	78.5	59.87	76.26	76.17	77.29
	Persentase rumah tinggal bersanitasi	%	88.5	64.89	73.32	85.60	86.75
Meningkatnya pengelolaan perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup yang berkelanjutan	Indek Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	Poin	64	61.18	95.59	59.00	57.37
Meningkatnya rasa aman, penegakan hukum dan ketertiban	Indeks kerukunan umat beragama	Poin	78.4	75.27	96.01	-	-
	Indeks ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	%	90	89.00	98.89	96.56	84.50
Meningkatnya efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	100	WTP	WTP
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai	71	71.21	100.30	67.08	70.18
Meningkatnya pelayanan prima pemerintah daerah	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	Poin	75.47	84.97	112.58	67.21	83.58

Sumber : LPPD Kabupaten Deli Serdang, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 Pemerintah Kabupaten Deli Serdang memiliki 11 sasaran strategis dan 17 indikator kinerja, secara umum banyak indikator kinerja yang menunjukkan pencapaian positif. Namun, jika dianalisis lebih jauh beberapa sektor masih memerlukan perbaikan lebih lanjut untuk mencapai hasil kinerja yang lebih optimal. Dari 11 sasaran strategis terdapat 5 sasaran yang persentase capaiannya masih di bawah target kinerja, kemudian jika dilihat dari 17 indikator kinerja terdapat 8 indikator yang persentase capaiannya masih di bawah target kinerja.

Sehingga dari data pencapaian kinerja diketahui bahwa pelaksanaan kinerja belum sepenuhnya tercapai dengan baik, karena dalam mencapai sasaran kinerja setiap poinnya belum memenuhi target kinerja. Misalnya saja pada sasaran strategis 7 (Meningkatnya Infrastruktur Dasar Pemukiman), dari 3 indikator kinerja yang ada tidak satupun realisasi yang memenuhi target kinerja. Kemudian, pada sasaran strategis 8 dan 9 juga terjadi hal yang sama yaitu tidak satupun realisasi yang mencapai target kinerja.

Anggaran berbasis kinerja bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengeluaran publik dengan menghubungkan pendanaan pada organisasi pemerintah daerah (OPD) dengan hasil yang diharapkan, melalui pemanfaatan informasi kinerja secara sistematis (Robinson dan Last : 2009). Anggaran yang tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien serta tidak berorientasi pada kinerja berpotensi menggagalkan pelaksanaan perencanaan yang telah disusun. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang penting, sehingga memungkinkan upaya perbaikan secara terus-menerus untuk mencapai keberhasilan di masa mendatang (Indra Bastian, 2016).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi implementasi anggaran berbasis kinerja, antara lain kompetensi sumber daya manusia, efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD), serta komitmen organisasi (Hutagalung et al., 2024; Tumija & Erlambang, 2023; Waruwu et al., 2023; Ismid et al., 2020; Noprialdito et al., 2024; Ratmono & Suryani, 2016; Kuntadi & Velayati, 2022) Ayu et al., 2020; Marbun et al., 2024; Kuntadi & Ramayani, 2022)

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan dan karakteristik individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja (Waruwu et al., 2023). Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada Kualitas sumber daya manusianya. Semakin tinggi kualitas Sumber daya manusianya maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan (Nopriadi et al., 2024).

Kompetensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi selayaknya OPD yang ada di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang harus dilihat secara menyeluruh dan merata karena tugasnya yang saling terkait satu dengan yang lain. Ketimpangan pada satu atau dua bagian akan mempersulit jalannya anggaran berbasis kinerja. Proses penganggaran berbasis kinerja dimulai sejak anggaran itu direncanakan sampai dengan dilaksanakannya pertanggungjawaban, yang sudah pasti akan melibatkan banyak pihak.

Sumber daya manusia berperan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, pengertian serta penerapan konsep sumber day manusia sering kali belum sejalan dengan harapan organisasi. Padahal, keselarasan dalam pengelolaan SDM merupakan faktor kunci dalam keberhasilan kinerja sebuah organisasi (Dahrani, 2025).

Kompetensi sumber daya manusia yang ada di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang pastinya telah melalui proses penyaringan ketat saat penerimaan pegawai. Namun, masih ada saja permasalahan yang dihadapi OPD di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Berikut ini data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut tingkat pendidikan dan menurut jenis kelamin tahun 2023 di Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023

No	Tingkat Pendidikan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sampai dengan SD	19	2	21
2	SLTP/ Sederajat	22	7	29
3	SLTA/ Sederajat	401	399	800
4	Diploma I	6	14	20
5	Diploma II	23	54	77
6	Diploma III	94	1.086	1.180
7	Tingkat Sarjana	2.074	5.667	7.741
Jumlah		2.639	7.229	9.868

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat ketimpangan dalam tingkat pendidikan yang berdampak pada kualitas kompetensi aparatur. Dari total 9.868 PNS, sebanyak 800 orang (8,11%) hanya berpendidikan SLTA/ sederajat, 29 orang (0,29%) SLTP/ sederajat, dan 21 orang (0,21%) bahkan hanya sampai tingkat SD. Secara keseluruhan, sekitar 850 PNS atau 8,61% belum mengenyam pendidikan tinggi. Sementara itu, PNS berpendidikan sarjana mendominasi dengan 7.741 orang (78,5%), dan sisanya lulusan diploma sebanyak 1.277 orang (12,9%). Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja, yang menuntut setiap pegawai memahami prinsip efisiensi, akuntabilitas, serta mampu menyusun dan mengelola program berdasarkan capaian kinerja (outcome). Pegawai yang berpendidikan rendah berisiko mengalami kesenjangan pemahaman terhadap prinsip-prinsip tersebut, terutama dalam hal perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi program.

Menurut teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh (Becker, 1985), pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi terhadap sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan kemampuan kerja individu. Becker menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang, maka semakin besar pula nilai ekonomis dan kontribusi yang dapat diberikan individu tersebut dalam lingkungan kerja. Dalam pemerintahan, pegawai yang menempuh pendidikan tinggi dianggap memiliki kompetensi yang lebih baik karena telah mengakumulasi pengetahuan, kemampuan berpikir kritis, serta keterampilan teknis dan konseptual yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas birokrasi modern.

Oleh karena itu, ketimpangan tingkat pendidikan di kalangan Pegawai Negeri Sipil, seperti yang terjadi di Kabupaten Deli Serdang, menjadi tantangan serius karena dapat berdampak langsung pada kesenjangan kompetensi dan efektivitas kinerja organisasi. Pendidikan tinggi bukan hanya memperkuat kapabilitas individu, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan birokrasi yang profesional, efisien, dan mampu menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

Selain itu, ketimpangan gender dalam tingkat pendidikan juga terlihat signifikan, khususnya pada tingkat sarjana, di mana jumlah pegawai perempuan mencapai 5.667 orang (73,2%) sedangkan pegawai laki-laki 2.074 orang (26,8%). Ketimpangan ini bisa berdampak pada pemerataan peluang karier serta distribusi peran strategis dalam birokrasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan pengelolaan anggaran yang efektif dan berbasis kinerja, perlu ada intervensi kebijakan dalam

bentuk peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan lanjut, pelatihan teknis dan manajerial, serta pembinaan karier yang merata dan berbasis kompetensi.

Sumber daya memiliki pengaruh positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Kualitas sumber daya yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya anggaran, informasi pendukung dan fasilitas pendukung lainnya merupakan aspek krusial dan faktor relevan dalam mengukur keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja (Kuntadi & Velayati, 2022).

Namun, temuan penelitian oleh (Ayu et al., 2020) menunjukkan hasil yang bertentangan, di mana sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyusunan dan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berbasis kinerja. Temuan ini mengindikasikan adanya kekurangan SDM yang memiliki kemampuan dan pengetahuan memadai terkait penyusunan anggaran berbasis kinerja.

Selain itu, faktor yang memengaruhi implementasi anggaran berbasis kinerja adalah efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, SIPD merupakan pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, serta informasi pemerintahan daerah lainnya yang saling terintegrasi dan dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.

SIPD berperan besar dalam penerapan anggaran berbasis kinerja melalui pengelolaan dan kontrol anggaran. Di tahun 2024 ini, SIPD bukan lagi sebuah aplikasi yang baru. Namun, masih terus terjadi kendala yang diakibatkan oleh

sistem tersebut. Kendala tersebut meliputi aspek teknis seperti server sering mengalami gangguan sistem (*server down*) dan aplikasi yang kurang fleksibel. Di Kabupaten Deli Serdang, permasalahan ini cukup dirasakan oleh pelaksana teknis, sehingga menghambat efektivitas implementasi SIPD.

Menurut (Laudon & Laudon, 2007), kualitas sistem informasi sangat dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu teknologi, organisasi, dan manusia. Dalam aspek teknologi, sistem informasi harus memiliki infrastruktur yang andal, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan yang stabil agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal. Gangguan teknis seperti server down dan sistem yang tidak fleksibel menunjukkan adanya kelemahan pada infrastruktur teknologi yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Laudon dan Laudon juga menekankan bahwa sistem informasi yang tidak mampu menyajikan data secara cepat dan akurat akan menghambat proses pengambilan keputusan dan koordinasi antar unit kerja.

Di Kabupaten Deli Serdang, gangguan pada sistem SIPD menyebabkan pelaksana teknis kesulitan dalam mengakses dan mengolah data anggaran secara efektif, yang pada akhirnya menghambat implementasi anggaran berbasis kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Laudon bahwa kegagalan sistem informasi tidak hanya disebabkan oleh kesalahan pengguna, tetapi juga karena desain sistem yang tidak responsif terhadap kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan sistem informasi pemerintahan yang efektif, diperlukan dukungan infrastruktur teknologi yang kuat dan sistem yang dirancang secara fleksibel sesuai dengan dinamika kebutuhan pengguna di lapangan.

Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja (Hutagalung et al., 2024). Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Ratmono & Suryani, 2016) yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terhadap beberapa variabel independen menunjukkan kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi implementasi anggaran berbasis kinerja, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang memperkuat pengaruh efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Komitmen yang tinggi memastikan penggunaan SIPD secara optimal dan mendukung pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan dan penyediaan sumber daya, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pencapaian target kinerja.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaannya untuk berkontribusi secara maksimal guna mencapai tujuan dan kepentingan organisasi (Marbun et al., 2024). Dengan adanya komitmen yang kuat, organisasi mampu mengintegrasikan efektivitas SIPD dan kompetensi SDM untuk menghasilkan implementasi anggaran berbasis kinerja yang lebih baik, sekaligus melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan.

Sebuah organisasi layaknya OPD yang ada di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang memiliki tujuan yang salah satunya adalah penerapan anggaran berbasis kinerja. Untuk mampu mencapai tujuan tersebut, OPD Kabupaten Deli Serdang harus memiliki komitmen yang sifatnya menyeluruh. Artinya komitmen organisasi tersebut dapat menyentuh seluruh aspek yang mempengaruhi terlaksananya anggaran berbasis kinerja.

Menurut (Sembiring et al., 2018) Komitmen organisasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang kuat, individu cenderung mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta berupaya mendorong perbaikan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja, di mana kinerja yang optimal umumnya didukung oleh tingkat komitmen yang tinggi dari para anggotanya.

Namun, masih ada saja permasalahan yang dihadapi OPD di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang terkait dengan komitmen organisasi. Pemerintah Kabupaten Deli Serdang pada tahun 2023 mengalami permasalahan terkait dengan komitmen organisasi. Masalah yang ada ialah kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi. Tanpa motivasi yang baik maka kinerja pegawai cenderung rendah, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan target. Hal ini menyebabkan alokasi anggaran menjadi tidak efektif dan efisien, serta dapat menyebabkan pemborosan sumber daya. Selain itu, akan menghambat

evaluasi kinerja dan proses perencanaan anggaran yang tepat, serta berdampak pada target kinerja jangka panjang.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai, terutama motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berkembang, merasa dihargai, dan bangga terhadap pekerjaannya. Pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, lemahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mencerminkan rendahnya komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja dan efektivitas pelaksanaan program. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi pegawai menjadi langkah penting untuk membangun komitmen yang kuat dalam mendukung kinerja birokrasi.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perencanaan anggaran berbasis kinerja. Komitmen tersebut merupakan dorongan intrinsik individu untuk bertindak secara aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, dengan mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai sasaran organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Kuntadi & Ramayani, 2022).

Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Ismid et al., 2020) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berbasis kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak selalu

menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di lingkungan pemerintahan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh keterlibatan yang terbatas dari anggota organisasi dalam proses penyusunan anggaran, di mana hanya individu atau jabatan tertentu yang dilibatkan. Kondisi tersebut dapat membuka peluang masuknya kepentingan pribadi maupun unsur-unsur politis dalam perencanaan anggaran. Sebagai contoh, realisasi dana bantuan sosial yang diarahkan untuk menguntungkan pihak tertentu demi tujuan pencitraan politik.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan, peneliti terdorong untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi anggaran berbasis kinerja melalui sebuah penelitian ilmiah dalam bentuk tesis. Adapun judul penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Bebas Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang”. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan, khususnya dalam perencanaan dan penganggaran. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan anggaran selaras dengan prinsip-prinsip dasar anggaran berbasis kinerja, sehingga mampu meningkatkan pencapaian kinerja sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi anggaran berbasis kinerja masih belum optimal

Nilai AKIP pada tahun 2023 ialah 71.21/ 100 dengan kategori BB. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) pada tahun 2024 menyatakan bahwa secara umum Pemerintah Kabupaten Deli Serdang belum melaksanakan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara optimal dan intensif

2. Pencapaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan masih belum optimal

Dari 11 sasaran strategis terdapat 5 sasaran yang persentase capaiannya masih di bawah target kinerja, kemudian jika dilihat dari 17 indikator kinerja terdapat 8 indikator yang persentase capaiannya masih di bawah target kinerja. Berdasarkan hal tersebut beberapa sektor masih memerlukan perbaikan lebih lanjut untuk mencapai hasil kinerja yang lebih optimal.

3. Rendahnya kompetensi sumber daya manusia

Masih tingginya proporsi PNS berpendidikan menengah ke bawah.

4. Kelemahan penggunaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Aplikasi SIPD kurang fleksibel dan masih didapati server down.

5. Masih kurangnya komitmen organisasi

Rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi. Tanpa motivasi yang cukup, kinerja pegawai cenderung rendah, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan target.

1. 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
2. Apakah efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
3. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?

1. 4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat tujuan dilakukan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

3. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

1. 5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan terkait implementasi anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), khususnya di Kabupaten Deli Serdang. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai referensi akademik dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa mengenai implementasi anggaran berbasis kinerja.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam proses pengambilan keputusan serta menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan peraturan dan kebijakan yang bertujuan meningkatkan implementasi anggaran berbasis kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan nilai akuntabilitas kinerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. 1. Landasan Teori

2.1.1 Resource Based View Theory

Teori *Resource Based-View* (RBV) pertama kali ditemukan oleh Birger Wernerfelt pada tahun 1984 kemudian dikembangkan serta dipopulerkan oleh Jay.B Barney pada tahun 1991. *Resource Based View Theory* adalah teori yang mengemukakan bahwa sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat diganti (VRIN : Valuable, Rare, Inimitable, and Non-substitutable) akan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Barney, 1991). Teori RBV dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana sumber daya (termasuk teknologi, sistem dan SDM) dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini untuk meningkatkan efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja.

Dalam konteks implementasi anggaran berbasis kinerja di sektor publik, teori ini relevan untuk menjelaskan peran strategis dari kompetensi sumber daya manusia (SDM), efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), dan komitmen organisasi. Kompetensi SDM merupakan aset penting karena pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai menjadi penentu dalam menjalankan proses perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja. Efektivitas SIPD sebagai sistem informasi mendukung proses tersebut dengan menyediakan data yang akurat dan terintegrasi, sehingga memperkuat pengambilan keputusan yang berbasis kinerja. Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan

semangat kolektif dan budaya kerja yang konsisten dalam mendukung penerapan kebijakan secara berkelanjutan. Ketiga variabel ini, jika dikelola secara optimal, menjadi sumber daya strategis internal yang memperkuat kapabilitas organisasi dalam mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja secara efektif, sesuai dengan prinsip-prinsip RBV.

2.1.2 Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.2.1 Definisi Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi dalam proses penganggaran sektor publik. Pendekatan ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas dalam pemanfaatan anggaran belanja publik. Anggaran berbasis kinerja merupakan proses penyusunan anggaran yang berfokus pada manfaat dari setiap kegiatan atau program kerja organisasi harus dapat diukur melalui indikator kinerja yang jelas, sehingga efektivitas dan dampak kegiatan tersebut dapat dievaluasi secara objektif (Sembiring: 2009).

Fitri dkk (2013) menjelaskan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan sistematis dalam penyusunan anggaran sektor publik yang berfokus pada pencapaian output dan outcome melalui pemanfaatan informasi kinerja. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengeluaran publik. Secara umum, anggaran berbasis kinerja didasarkan pada prinsip value for money, sehingga diharapkan mampu mewujudkan tiga aspek utama, yaitu ekonomis, efisien, dan efektif (3E). Sebuah aktivitas dikatakan efisien apabila output yang dihasilkan lebih besar atau setara dengan input yang

digunakan, atau sebaliknya, input yang dikeluarkan lebih kecil dibandingkan output yang diperoleh (Grizzle dkk, 2002).

2.1.2.2 Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja

Secara umum, prinsip – prinsip anggaran berbasis kinerja didasarkan pada konsep *value for money* (ekonomi, efesiensi dan efektivitas) serta konsep tata kelola perusahaan yang baik, termasuk dengan adanya akuntabilitas pengambilan keputusan atas penggunaan dana yang telah dianggarkan untuk mencapai tujuan, sasaran, dan indikator yang telah ditentukan. Menurut (Marsus & Mas'udin, 2020), anggaran berbasis kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menciptakan hubungan langsung antara kinerja dengan anggaran.
2. Menciptakan efisiensi dan transparansi pelaksanaan program.
3. Meningkatkan fleksibilitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan dan pengelolaan anggaran.

2.1.2.3 Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja

Penganggaran berbasis kinerja memberikan sejumlah manfaat penting (Ashari et al., 2024), antara lain:

1. Membantu dalam pengalokasian sumber daya yang terbatas untuk mendanai program-program prioritas pemerintah, sehingga pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan cara yang lebih efisien dan efektif
2. Adanya kejelasan antara anggaran dan hasil (output) meningkatkan transparansi, memungkinkan masyarakat untuk memahami dan mengawasi kinerja pemerintah

3. Setiap instansi atau departemen dapat lebih terfokus pada pendanaan program yang mendukung pencapaian tujuan utama
4. Proses penetapan prioritas menjadi lebih terarah dan berkualitas, baik oleh kabinet maupun parlemen
5. Meskipun terjadi perubahan kebijakan jangka menengah, pemerintah tetap mampu menjaga fokus pada prioritas utama
6. Penggunaan anggaran berbasis kinerja juga berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi administrasi pemerintahan.

2.1.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan anggaran berbasis kinerja, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam Buku Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi
2. Fokus penyempurnaan administrasi secara terus menerus
3. Sumber daya yang cukup (uang, waktu, dan orang)
4. Penghargaan (*reward*) dan Sanksi (*punishment*) yang jelas
5. Keinginan yang kuat untuk berhasil

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 faktor, yaitu Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Ketiga faktor tersebut digunakan sebagai variabel untuk

mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

2.1.2.5 *Reward dan Punishment* Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Reward dan punishment terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja melalui evaluasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) merupakan bagian penting dari upaya pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi penggunaan anggaran negara.

1. *Reward* (Penghargaan)

Instansi pemerintah yang memperoleh nilai SAKIP tinggi (kategori AA, A, BB dan B) akan mendapatkan berbagai bentuk penghargaan:

- a) Pemberian Dana Insentif Daerah (DID) bagi pemerintah daerah dengan kinerja SAKIP baik.
- b) Rekomendasi pengalokasian anggaran lebih besar pada instansi pusat/daerah dengan efisiensi dan efektivitas anggaran yang tinggi.
- c) Penghargaan langsung dari Kementerian PAN-RB dalam bentuk sertifikat atau apresiasi publik.
- d) Dukungan program reformasi birokrasi dan peningkatan kapasitas aparatur.

2. *Punishment* (Sanksi/ Hukuman)

Instansi dengan kinerja rendah (kategori C atau D) dapat dikenai sanksi atau tindakan korektif:

- a) Pengurangan anggaran untuk program yang tidak efektif atau tidak efisien.
- b) Tidak mendapatkan Dana Insentif Daerah (DID) bagi pemda.

- c) Evaluasi mendalam dan pendampingan ketat dari Kementerian PAN-RB atau Kemenkeu
- d) Rekomendasi rotasi atau pembinaan aparatur yang tidak kompeten dalam pengelolaan kinerja.

2.1.2.6 Dasar Hukum Evaluasi SAKIP

Dasar hukum utama yang mengatur evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terkait *reward* dan *punishment* ialah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
4. PermenPAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP
5. Permenkeu terkait Dana Insentif Daerah (DID)

2.1.2.7 Indikator Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Terdapat sejumlah indikator yang wajib dipenuhi dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Berdasarkan ketiga peraturan perundangan tersebut dijelaskan bahwa penyusunan anggaran yang berbasis pada prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan 5 (lima) indikator, yaitu indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal. Adapun penjelasan indikator tersebut ialah sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi melalui parameter-parameter tertentu.

2. Target Kinerja

Target kinerja merupakan sasaran kuantitatif yang ditetapkan untuk pelaksanaan kegiatan, program, maupun kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

3. Analisis Standar Belanja

Analisis standar belanja merupakan pedoman atau standar yang digunakan untuk mengevaluasi kewajaran beban kerja maupun biaya yang diperlukan untuk setiap program atau kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam satu tahun anggaran.

4. Standar Satuan Harga

Standar Satuan Harga adalah harga satuan barang dan jasa yang digunakan sebagai acuan bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dalam penyusunan perencanaan kerja dan anggaran.

5. Standar Pelayanan Minimal

Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan batasan minimal pelayanan publik yang wajib disediakan oleh pemerintah daerah kepada masyarakat. Penerapan SPM bertujuan untuk menjamin terpenuhinya tingkat pelayanan dasar yang menjadi hak masyarakat dari pemerintah.

Sedangkan, (Mardiasmo, 2009) menjelaskan bahwa terdapat empat siklus dalam anggaran berbasis kinerja yang terdiri dari :

1. Persiapan

Persiapan anggaran dilakukan dengan mengestimasi pengeluaran berdasarkan perkiraan pendapatan yang tersedia, yang selanjutnya diselaraskan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam proses ini, perlu diperhatikan bahwa sebelum menyetujui estimasi pengeluaran, terlebih dahulu harus dilakukan penaksiran pendapatan secara cermat.

2. Ratifikasi

Tahap ini melibatkan proses politik yang kompleks, di mana pimpinan eksekutif dituntut untuk memiliki integritas serta kesiapan mental yang tinggi. Hal ini sangat penting karena dalam fase tersebut, pimpinan eksekutif harus mampu memberikan jawaban dan argumentasi yang rasional terhadap berbagai pertanyaan dan keberatan yang diajukan oleh pihak legislatif.

3. Implementasi

Dalam implementasi anggaran, aspek yang paling krusial bagi manajer keuangan publik adalah keberadaan sistem akuntansi dan sistem pengendalian manajemen yang efektif. Manajer keuangan publik bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem akuntansi yang memadai dan dapat diandalkan guna

mendukung perencanaan serta pengendalian anggaran yang telah disepakati. Sistem tersebut juga menjadi dasar penting dalam penyusunan anggaran untuk periode berikutnya.

4. Pelaporan dan Evaluasi

Pelaporan dan evaluasi adalah proses penyajian dan penilaian kinerja anggaran yang didasarkan pada hasil kerja atau prestasi. Hal ini terkait dengan aspek akuntabilitas.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Byham et al., (1996) kompetensi dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku spesifik yang diperlukan dan dapat dipercaya untuk membantu individu mencapai target organisasi serta berhasil dalam menjalankan peranannya. Konsep kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan agar individu dapat menjalankan peranannya secara efektif dalam organisasi dan menghasilkan kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Dahrani, 2021), sumber daya insani (SDI) merupakan istilah lain dari sumber daya manusia (SDM). Kata "insani" merujuk pada hal-hal yang berkaitan dengan manusia, kemanusiaan, atau sifat manusiawi. Dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya insani berlandaskan pada prinsip bahwa setiap individu dalam organisasi dipandang sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar alat produksi atau bagian dari sistem bisnis, serta menempatkan nilai-nilai

spiritual sebagai komponen utama. SDI berperan sebagai elemen kunci yang menopang jalannya aktivitas operasional dalam suatu organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang secara langsung memengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Irafah et al., 2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan serta karakteristik yang dimiliki individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja secara efektif (Waruwu et al., 2023).

Kompetensi sumber daya manusia mencerminkan kapasitas kemampuan individu dalam suatu organisasi untuk menjalankan fungsi dan kewenangannya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Husna, 2017). Kapasitas tersebut mengacu pada kemampuan untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan, serta mencerminkan keluaran (outputs) dan hasil (outcomes) yang diharapkan (Sonia, 2016).

2.1.3.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ialah untuk mempersiapkan serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkompeten. Kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi standar apabila individu tersebut mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan. Tujuan kompetensi SDM (Segoro : 2018) ialah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja

Kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap mencapai tujuan organisasi.

2. Mengembangkan Karyawan

Kompetensi SDM bertujuan untuk pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengembangan karir. Sehingga, mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Meningkatkan Efisiensi

Kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi, dengan karyawan yang berkompeten maka organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi, dengan kompetensi SDM maka karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

5. Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi, dengan memiliki karyawan yang berkompeten maka organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di masyarakat.

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja, memiliki rasa percaya diri, dan sikap yang baik terhadap sesama karyawan, terutama di lingkungan pemerintahan dan sesama rekan kerja. Para pemimpin dalam hal ini

juga harus memperhatikan pelatihan dan kompetensi sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini harus dibarengi dengan pelatihan untuk menyeimbangkan kompetensi setiap individu (Aryunita & Dahrani, 2025)

Dengan demikian, tujuan dari kompetensi sumber daya manusia adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja individu, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sejalan dengan definisi kompetensi menurut (Setyowati et al., 2016), komponen - komponen yang membentuk suatu kompetensi terbagi menjadi tiga, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Adapun penjelasan komponen kompetensi tersebut ialah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan ini mencakup pemahaman terhadap disiplin ilmu akuntansi keuangan serta bidang ilmu lain yang relevan, termasuk pemahaman mengenai proses dan aktivitas yang berlangsung dalam organisasi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud meliputi keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, kemampuan dalam berorganisasi, keterampilan komunikasi dan intrapersonal, serta keterampilan pribadi (*personal skills*).

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap artinya mempunyai komitmen dalam kepentingan publik dan sensitivitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, memiliki keandalan, rasa tanggung jawab, disiplin terhadap

waktu, sikap saling menghargai, serta kepatuhan terhadap sanksi dan peraturan yang berlaku.

Menurut (Wiguna : 2017) terdapat 5 indikator kompetensi sumber daya manusia, yaitu pengembangan diri, profesionalisme, penguasaan teknologi, jenjang pendidikan, dan keahlian. Adapun penjelasan indikator tersebut ialah sebagai berikut:

1. Pengembangan Diri

Kemampuan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan diri. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.

2. Profesional

Sikap dan perilaku yang mencerminkan standar tinggi dalam bekerja, termasuk integritas, etika kerja yang baik, serta kemampuan untuk bertanggung jawab dan berkomunikasi dengan efektif dalam konteks pekerjaan.

3. Penguasaan Teknologi

Kemampuan untuk memahami dan menggunakan alat atau sistem teknologi yang relevan dengan pekerjaan atau bidang tertentu, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

4. Jenjang Pendidikan

Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

5. Keahlian

Kemampuan atau keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman dalam suatu bidang tertentu, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

2.1.4.1 Definisi Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Efektivitas menurut Mardiasmo (2017:134) merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2016:24) Efektivitas adalah “pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan”. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) merupakan sistem pendukung (*support system*) dalam pengembangan infrastruktur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terintegrasi secara nasional dan menyatu dalam satu kesatuan utuh, yang bertujuan untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Nataniel &Hatta, 2009).

Berdasarkan Permendagri Nomor 8 Tahun 2014, Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) adalah sebuah sistem yang berfungsi untuk mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data terkait pembangunan daerah menjadi informasi yang dapat disampaikan kepada masyarakat dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan

Permendagri Nomor 70 Tahun 2019, SIPD merupakan sistem informasi yang mencakup sistem perencanaan pembangunan daerah, sistem keuangan daerah, serta sistem pemerintahan daerah lainnya, termasuk sistem pembinaan dan pengawasan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa SIPD merupakan bagian dari Sistem Informasi Akuntansi yang di kembangkan dan dikelola oleh pemerintahan dan efektivitas SIPD yaitu untuk menghasilkan informasi yang berkualitas agar dapat digunakan oleh pengguna informasi dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.4.2 Ruang Lingkup Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Berdasarkan Permendagri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), SIPD didefinisikan sebagai pengelolaan informasi yang meliputi pembangunan daerah, keuangan daerah, serta informasi pemerintahan daerah lainnya yang saling terintegrasi dan digunakan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan daerah secara efektif.

Berdasarkan Pasal 2 Permendagri Nomor 70 Tahun 2019 Tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), ruang lingkup SIPD terbagi ke dalam 3, yaitu Informasi Pembangunan Daerah, Informasi Keuangan Daerah dan Informasi Pemerintahan Daerah Lainnya. Adapun penjelasan mengenai ketiga ruang lingkup SIPD ialah sebagai berikut :

1. Informasi Pembangunan Daerah

Informasi pembangunan daerah adalah data terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembangunan di daerah, yang mencakup proyek fisik,

non-fisik, dan kebijakan pembangunan, untuk memastikan tercapainya tujuan pembangunan daerah secara efektif dan efisien. Informasi Pembangunan Daerah dikelola oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebagai bagian integral dari proses penyelenggaraan pembangunan daerah. Informasi ini berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembangunan yang berlangsung di tingkat daerah. Informasi pembangunan daerah terdiri atas 3 hal, yaitu:

- a. Data Perencanaan Pembangunan Daerah
- b. Analisis dan Profil Pembangunan Daerah
- c. Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah.

2. Informasi Keuangan Daerah

Informasi Keuangan Daerah merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengelola data dan informasi terkait keuangan daerah, serta untuk menyusun, memantau, dan mengevaluasi dokumen pengelolaan keuangan daerah secara elektronik. Informasi keuangan daerah ini berkaitan dengan pengelolaan anggaran, pendapatan, belanja, dan laporan keuangan daerah yang dikelola secara digital untuk mempermudah pemantauan dan pelaporan keuangan daerah secara transparan dan akuntabel. Informasi keuangan daerah memuat beberapa hal, yaitu :

- a. Informasi Perencanaan Anggaran Daerah
- b. Informasi Pelaksanaan dan Penatausahaan Keuangan Daerah
- c. Informasi Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah
- d. Informasi Pertanggungjawaban Pelaksanaan Keuangan Daerah

- e. Informasi Barang Milik Daerah
 - f. Informasi Keuangan Daerah Lainnya
3. Informasi Pemerintahan Daerah Lainnya

Informasi pemerintahan daerah lainnya mencakup data terkait organisasi, tata kelola, kebijakan, serta administrasi pemerintahan daerah, yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Informasi pemerintahan daerah lainnya memuat 3 hal, yaitu :

- a. Informasi LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah)
- b. Informasi EPPD (Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah)
- c. Informasi Perda (Peraturan Daerah)

2.1.4.3 Tujuan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Menurut (Pesak et al., 2021) tujuan dari Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) ialah sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu perencanaan serta proses pengambilan keputusan di tingkat pemerintah pusat maupun daerah.
2. Mempermudah pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.
3. Mendukung penyediaan data dan informasi yang akurat dalam penyusunan arah kebijakan pembangunan daerah.
4. Memfasilitasi penetapan prioritas permasalahan yang ada di tingkat daerah.
5. Meningkatkan kualitas kebijakan publik yang dihasilkan oleh pemerintah daerah.

6. Mendorong pengembangan potensi ekonomi daerah secara optimal.

2.1.4.4 Dasar Hukum Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Beberapa dasar hukum dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), yaitu:

1. UU 23/ 2014
 - a. Pasal 391 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah berkewajiban menyediakan informasi pemerintahan daerah yang dikelola melalui suatu sistem informasi pemerintahan daerah.
 - b. Pasal 395 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk menyediakan dan mengelola informasi pemerintahan daerah lainnya sesuai dengan kebutuhan.
2. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pada Pasal 7, menyatakan bahwa Arsitektur SPBE Nasional bertujuan memberikan pedoman dalam pelaksanaan integrasi proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, serta keamanan SPBE, guna menghasilkan layanan SPBE yang terintegrasi secara nasional.
3. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (SDI), pada Pasal 2, menetapkan bahwa tujuan Satu Data Indonesia adalah memberikan acuan pelaksanaan serta pedoman bagi instansi pusat dan daerah dalam penyelenggaraan tata kelola data yang mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan.

4. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (STRANAS PK) menetapkan 15 aksi pencegahan korupsi untuk periode 2023-2024, salah satunya adalah penguatan digitalisasi perencanaan dan penganggaran di tingkat pusat, daerah, dan desa guna mendukung sinergi dalam pengentasan kemiskinan ekstrem.
5. Permendagri Nomor 70 Tahun 2019 mengatur bahwa Sistem Informasi Pembangunan Daerah, Sistem Informasi Keuangan Daerah, serta sistem informasi pemerintahan daerah lainnya harus dikelola secara terintegrasi dalam Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD).
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 823 Tahun 2023 mengatur mengenai aplikasi umum yang digunakan dalam bidang pemerintahan daerah sebagai bagian dari upaya digitalisasi dan peningkatan efektivitas pelayanan publik di tingkat daerah.

2.1.4.5 Indikator Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Teori efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers (1985) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur efektivitas, yakni pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Sedangkan, menurut (Heidmann et al., 2008) Indikator kualitas efektivitas sistem terdiri atas lima aspek utama, yaitu: Integrasi (*Integration*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Aksesibilitas (*Accessibility*), Formalisasi (*Formalization*) dan Kekayaan media (*Media richness*).

Menurut (Mardi, 2016) menjelaskan bahwa efektifitas sistem informasi akuntansi dapat diukur dengan 4 karakteristik, yaitu : Ketersediaan (*Availability*),

Keamanan (*Security*), Pemeliharaan (*Maintanability*) dan Terintegritas (*Integrity*).

Adapun penjelasan karakteristik tersebut ialah sebagai berikut :

1. Ketersediaan (*Availability*), sistem informasi harus memiliki kesiapan operasional yang memadai, termasuk penyediaan layanan sistem yang tepat waktu dan dapat diandalkan guna mendukung kelancaran aktivitas organisasi.
2. Keamanan (*Security*), aspek keamanan dalam sistem informasi sangat krusial untuk mencegah akses tidak sah, penyalahgunaan sumber daya, serta tindakan pencurian yang dapat merugikan integritas sistem.
3. Pemeliharaan (*Maintanability*), sistem informasi akuntansi harus mampu mengalami modifikasi atau pembaruan sesuai kebutuhan tanpa mengganggu kelancaran operasional sistem lain, dengan tetap menerapkan mekanisme pengendalian yang ketat selama proses pemeliharaan.
4. Terintegritas (*Integrity*), sistem informasi yang berkualitas tidak hanya mampu menghasilkan informasi yang lengkap, akurat, tepat waktu, dan memiliki otorisasi yang jelas, tetapi juga harus memiliki integritas yang tinggi serta mampu menjalankan fungsi-fungsi yang telah ditetapkan secara menyeluruh tanpa adanya intervensi atau pengaruh negatif dari faktor eksternal lainnya.

Berdasarkan penjelasan 3 peneliti di tersebut, penelitian ini menggunakan indikaor efektifitas sistem informasi akuntansi menurut (Heidmann et al., 2008) sebagai indikator efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD).

2.1.5 Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesetiaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta berupaya secara optimal menggunakan seluruh kemampuan demi terwujudnya tujuan dan kepentingan organisasi. (Marbun et al., 2024). Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi tertentu, dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan, menurut (Robbins dan Judge, 2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan beserta tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi mencerminkan keinginan kuat karyawan untuk berkontribusi dan berkorban demi kemajuan perusahaan.

2.1.5.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), manfaat utama komitmen organisasi terdiri dari tiga, yaitu:

1. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih aktif dan berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan organisasi.
2. Mereka memiliki keinginan kuat untuk terus bekerja di organisasi saat ini dan berkontribusi secara konsisten demi mencapai tujuan bersama.

- Pegawai tersebut secara total terlibat dalam pekerjaannya karena pekerjaan menjadi sarana utama bagi mereka untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2016:101), komitmen organisasi diukur menggunakan 3 indikator. Adapun indikator komitmen organisasi terdiri dari :

- Komitmen Afektif adalah perasaan emosional yang kuat terhadap organisasi serta keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.
- Komitmen Berkelanjutan adalah pertimbangan mengenai keuntungan dan kerugian yang dirasakan saat memilih untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.
- Komitmen Normatif adalah rasa kewajiban moral dan etika untuk tetap setia dan bertahan dalam organisasi karena alasan tanggung jawab dan kesopanan.

2. 2. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil dari sebelumnya dan penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Dwi Ratmono, Rita Suryani: 2016	Anteseden dan Konsekuensi Keberhasilan Implementasi Performance-based Budgeting pada Pemerintah Daerah	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keberhasilan penganggaran berbasis kinerja dipengaruhi oleh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah, peran pengawasan baik internal maupun eksternal, serta penerapan mekanisme reward dan punishment. Namun, sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.
Ova Danila,	Analisis Determinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem

Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
R. Ibrahim, Syukry Abdullah: 2018	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dalam Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja SKPK di Kabupaten Bener Meriah, Aceh	teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, khususnya dalam proses penyusunan anggaran pada SKPK di Kabupaten Bener Meriah
Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Anggaran terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, <i>reward</i> dan penggunaan anggaran berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
Any Rumiati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja di Bapenda Kabupaten Jember.
Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran yang Berbasis Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara.
Muhammad Irfan Nasution, Nurwani (2021)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPKAD Kota Medan telah menggunakan aplikasi SIPD untuk memuat sistem perencanaan pembangunan daerah, sistem keuangan daerah serta sistem pemerintahan daerah yang lain.
Adri E, Paulus Tangke, Yakobus K Bangun (2022)	The Effect of Human Resources Competence, Goal Orientation, Budget Use and Monitoring and Avaluation on Performance Based Budget Management System in Management Agency Regional Finance Of East Luwu Regency	Human Resource Competence had an effect on the performance based budget management system.
Tumija, Asep Hendra, Marja Sinurat (2023)	Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di Kota Semarang telah dilaksanakan, yang tercermin melalui empat dimensi utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Namun, masih terdapat kendala pada indikator sistem informasi AKLAP, yaitu menu yang tersedia belum dapat diakses secara optimal.
Dian Manoe, Yosafat Koten,	Analisis Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerapan aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) khususnya bidang Anggaran

Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Margaretha Rozady (2023)	Bidang Anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Sikka	efektif diterapkan dalam pelaksanaan perencanaan, pengelolaan biaya anggaran daerah Kabupaten Sikka.
Debora Elysa Hutagalung, Eka Nurmala Sari, Irfan: 2024	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan efektivitas SIPD berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

Sumber : berbagai sumber penelitian

2. 3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti (Notoatmodjo, 2018). Dengan demikian, kerangka konseptual dapat diartikan sebagai representasi yang menggambarkan hubungan antar variabel yang digunakan, diteliti, dan dianalisis dalam suatu penelitian, sehingga menjadi dasar pemahaman terhadap arah dan fokus penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta hasil kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Sumber daya manusia merupakan individu yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan

organisasi. Aspek sumber daya manusia mencakup tiga komponen utama, yaitu pendidikan, pengalaman, dan pelatihan. Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia mencerminkan kapasitas individu, organisasi, atau sistem dalam menjalankan fungsi dan wewenangnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aguswen et al., 2020).

Kompetensi sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdampak langsung pada bagaimana anggaran direncanakan, dialokasikan, dan digunakan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja, sehingga dapat memastikan bahwa setiap pengeluaran anggaran memberikan nilai tambah dan kontribusi nyata terhadap pencapaian target organisasi. Selain itu, kompetensi SDM yang baik juga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran, karena pegawai yang kompeten lebih cenderung mengikuti prosedur yang benar dan membuat keputusan berdasarkan data dan analisis yang akurat. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM adalah salah satu kunci utama dalam memastikan implementasi anggaran berbasis kinerja berjalan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian dari (Gowasa et al., 2021; Hutagalung et al., 2024; Makalew et al., 2021; Sumampow et al., 2017) yang menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja.

2.3.2 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) merupakan suatu sistem terpadu yang digunakan untuk mengelola informasi terkait pembangunan daerah, keuangan daerah, serta berbagai informasi pemerintahan lainnya yang saling terintegrasi dan dimanfaatkan sebagai dasar dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di tingkat daerah. Implementasi anggaran berbasis kinerja yang baik membutuhkan efektivitas sebuah sistem informasi, dalam hal ini menggunakan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Maka, Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang digunakan dengan tidak efektif akan berpengaruh terhadap penganggaran berbasis kinerja.

Menurut (Hutagalung et al., 2024) dalam penelitiannya menemukan hasil yaitu efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) berpengaruh positif pada implementasi anggaran berbasis kinerja. Temuan penelitian ini turut diperkuat oleh (Sumaryati et al., 2020) serta (Tawaqal & Suparno, 2017). Ini menyimpulkan efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah berhubungan searah dengan implementasi anggaran berbasis kinerja yang baik. Semakin tinggi efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah dapat mendukung perencanaan anggaran berbasis kebutuhan daerah secara efisien

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi

Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka secara efektif. Pegawai yang kompeten lebih mampu merencanakan, mengelola, dan memantau anggaran dengan efisien, memastikan bahwa setiap pengeluaran mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, kompetensi ini akan lebih maksimal jika disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi merefleksikan tingkat keterikatan emosional, moral, dan etis seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan dedikasi yang lebih kuat dalam pelaksanaan tugas, dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Mereka juga lebih cenderung untuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan, yang penting dalam memastikan implementasi anggaran berbasis kinerja berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana.

Hal ini didukung dengan penelitian Any Rumiya Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan oleh (Marjaya, Ahmad Arifin : 2022) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam

hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan implementasi anggaran berbasis kinerja, di mana komitmen yang tinggi berpotensi memperkuat pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

2.3.4 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi

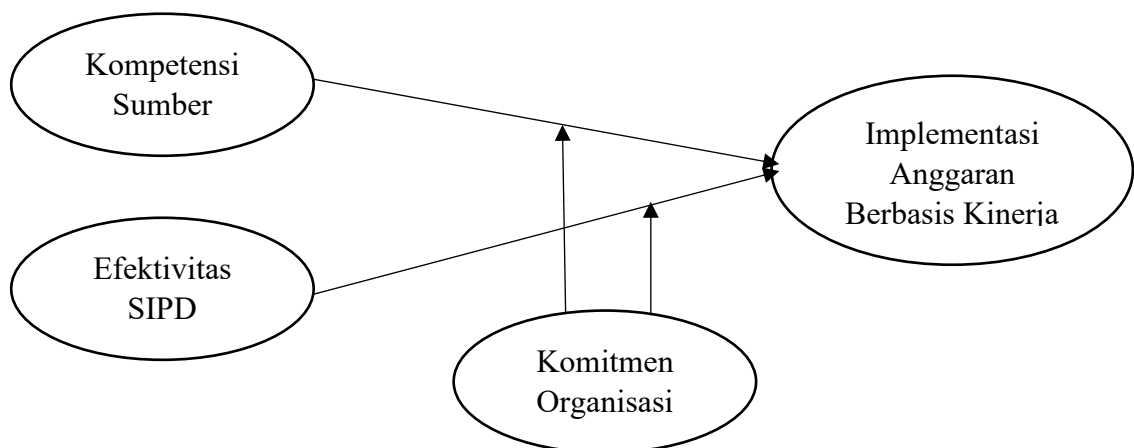
Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berperan krusial dalam menyediakan data yang akurat, real-time, dan mudah diakses, yang memungkinkan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi anggaran yang lebih baik. SIPD yang efektif memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data, meningkatkan transparansi, dan memastikan bahwa anggaran digunakan dengan tepat untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan.

Namun, efektivitas SIPD saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan implementasi anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan ini. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menggunakan SIPD dengan optimal. Mereka cenderung lebih berdedikasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat menciptakan dorongan internal bagi pegawai untuk memanfaatkan SIPD secara maksimal, memastikan bahwa informasi yang disediakan oleh sistem digunakan secara efektif dalam pengelolaan anggaran.

Hal ini didukung dengan penelitian Debora Hutagalung, Eka Nurmala Sari dan Irfan (2024), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi

variabel moderasi antara efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, dapat meningkatkan hubungan antara penggunaan SIPD dan anggaran berbasis kinerja. Hal ini dikarenakan anggota organisasi yang berkomitmen lebih mungkin untuk secara aktif memanfaatkan data dan informasi yang dihasilkan oleh SIPD dalam proses penganggaran berbasis kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membuat bagan kerangka konseptual mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang ialah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2. 4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, yang penyusunannya didasarkan pada fakta-fakta

empiris dan akan diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan serta analisis data (Sugiyono, 2019). Hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Implementasi Anggaran berbasis Kinerja
2. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berpengaruh terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja
3. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.
4. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini ialah penelitian asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2019) penelitian asosiatif adalah penelitian korelasional yang melibatkan dua atau lebih variabel untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang digunakan berbentuk angka. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis serta teori-teori yang relevan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi. Alasan peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dikarenakan peneliti ingin mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi pada OPD Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan **Januari – Juli 2025**. Adapun rincian waktu kegiatan penelitiann dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Waku Penelitian

No	Tahapan Penelitian	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
1	Pengajuan Judul							
2.	Penyusunan proposal							
3.	Bimbingan proposal							
4.	Seminar Kolokium							
5.	Penyusunan tesis							
6.	Bimbingan tesis							
8.	Seminar Hasil							
9.	Penyelesaian							
10.	Sidang Meja Hijau							

Sumber : peneliti, 2025

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan sasaran penelitian dan diambil kesimpulannya. Populasi ini bisa berupa orang, benda, atau objek lainnya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 32 (tiga puluh dua) Badan/Dinas/Kantor. Adapun daftar OPD pada Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang yang dijadikan sebagai populasi ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Daftar OPD di Kabupaten Deli Serdang

No	Nama OPD	No	Nama OPD
1	Dinas Pendidikan	17	Dinas Perikanan
2	Dinas Kesehatan	18	Dinas Perhubungan
3	Dinas Sosial	19	Dinas Lingkungan Hidup
4	Badan Pendapatan Daerah	20	Dinas Ketenagakerjaan
5	Sekretariat DPRD	21	Dinas Pertanian
6	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	22	Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi
7	Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata	23	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan
8	Inspektorat	24	Dinas Ketahanan Pangan

No	Nama OPD	No	Nama OPD
9	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	25	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	26	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
11	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	27	Dinas Perpustakaan dan Arsip
12	Badan Perencanaan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	28	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian
13	Badan Keuangan dan Aset Daerah	29	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
14	Satuan Polisi Pamong Praja	30	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
15	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	31	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
16	Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang	32	RSUD H. Amri Tambunan

Sumber : peneliti, 2025

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi dan akan digunakan untuk penelitian (Akdon & Ridwan, 2010). Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik khusus yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Maka, sampel pada penelitian ini ialah 32 Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya, masing – masing OPD diambil 3 orang sebagai responden penelitian, yaitu Kepala OPD sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini adalah perwakilan seluruh OPD di Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 96 orang.

3.4 Definisi Operasional

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai tiap variabel yang akan diteliti, berkaitan dengan definisi serta indikator variabel yang digunakan. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Uji Ukur
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja adalah proses perencanaan dan pengelolaan anggaran yang menitikberatkan pada pencapaian hasil atau kinerja yang spesifik dan dapat diukur secara jelas.	- Persiapan - Ratifikasi - Implementasi - Pelaporan dan Evaluasi (Dwiska, 2021)	Skala Ordinal
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang secara langsung memengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.	- Pengembangan diri - Profesional - Penguasaan teknologi - Jenjang pendidikan (Hutagalung et al., 2024)	Skala Ordinal
Efektivitas SIPD	Efektivitas SIPD adalah kemampuan sistem dalam mendukung pengelolaan anggaran serta program di pemerintah daerah secara efisien, transparan, dan akuntabel.	- Fleksibilitas - Aksesibilitas - Formalisasi - Kekayaan Media - Integrasi (Hutagalung et al., 2024)	Skala Ordinal
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku karyawan yang menempatkan kepentingan organisasi sebagai prioritas utama dan terus berupaya dengan segala kemampuan untuk mewujudkan tujuan serta kepentingan organisasi tersebut.	- Komitmen Afektif - Komitmen Berkelanjutan - Komitmen Normatif (Satriawan & Dewi, 2020)	Skala Ordinal

Sumber : data diolah, 2025

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan empat variabel yang diukur menggunakan instrumen dari beberapa penelitian terdahulu. Variabel implementasi anggaran berbasis kinerja (Y) diukur menggunakan instrumen yang

diadaptasi dari penelitian oleh Dwiska (2021), yang mengacu pada teori Mardiasmo (2009). Instrumen ini terdiri dari 10 item pernyataan yang telah diuji kualitas datanya melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Kemudian, variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah/ SIPD (X2) diukur menggunakan instrumen dari penelitian oleh Debora Elysa Hutagalung, dkk. (2024). Instrumen untuk variabel kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 13 item pernyataan dan variabel efektivitas sistem pemerintahan daerah (SIPD) terdiri dari 16 pernyataan. Masing – masing variabel pada penelitian tersebut telah diuji kualitas datanya melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Terakhir, variabel komitmen organisasi (Z) diukur dengan instrumen yang diadaptasi dari penelitian Satriawan dan Dewi (2020). Instrumen ini terdiri dari 8 item pernyataan yang telah diuji kualitas datanya melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar-daftar pernyataan yang disiapkan untuk responden. Responden dalam penelitian ini adalah Kepala OPD, PPK dan PPTK dari seluruh OPD di Kabupaten Deli Serdang.

3.5.2 Skala Pengukuran

Untuk mempermudah memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berbentuk kuisisioner, yaitu mengajukan pernyataan kepada responden untuk selanjutnya dijawab.

Dalam instrumen ini pengumpulan data menggunakan skala ordinal. Menurut Sugiyono (2017), skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya mengelompokkan data ke dalam kategori, tetapi juga menunjukkan urutan atau peringkat dari konstruk yang diukur, dengan tujuan memberikan informasi tentang posisi relatif nilai-nilai tersebut dalam data. Berdasarkan penjelasan diatas, skala ordinal digunakan dengan tujuan untuk memberikan informasi. Data akan dikategorisasi berdasarkan karakteristik khusus. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kriteria Skala Likert

Keterangan		Skor
Sangat Tinggi (ST)	Sangat Baik (SB)	5
Tinggi (T)	Baik (B)	4
Rendah (R)	Tidak Baik (TB)	2
Cukup (C)	Cukup (C)	3
Sangat Rendah (SR)	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : (Aprilia & Wijono, 2023; Hutagalung et al., 2024)

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner didistribusikan kepada responden, perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat akurasi dan reliabilitas yang tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara valid dan dapat dipercaya. Menurut (Sugiyono, 2019) uji coba instrumen dilakukan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan dalam

penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya, sehingga mendukung validitas hasil penelitian.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, uji coba terhadap angket dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap item dalam angket tersebut. Selain itu, uji coba ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi item pertanyaan yang mungkin mengandung ketidakjelasan, ambiguitas, atau potensi interpretasi yang tidak objektif. Uji coba dilakukan dengan melibatkan 30 responden yang dipilih secara acak. Pada penelitian ini pengujian instrumen penelitian dilakukan kepada pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Deli Serdang yang diambil secara acak sejumlah 30 orang.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan tingkat ketepatan dan kesahihan suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Instrumen yang belum terbukti valid tidak layak digunakan dalam proses pengumpulan data, karena dapat menghasilkan data yang tidak akurat dan meragukan. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaan di dalamnya secara tepat mencerminkan dan mampu mengungkapkan variabel yang hendak diteliti.

Apabila nilai korelasi antara skor butir pertanyaan dan total skor menunjukkan hasil positif dan memiliki nilai $r > 0,30$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas

ini tidak akan disertakan dalam analisis lanjutan, termasuk dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu, dalam rangka menilai kelayakan data yang diperoleh dari responden untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, dilakukan uji validitas. Uji ini berfungsi sebagai indikator sejauh mana instrumen mampu secara akurat dan tepat mengukur variabel yang diteliti (Juliandi, dkk., 2014).

Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Tabel 3.5
Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia

Item Pernyataan	Validitas		
	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.795	0.30	Valid
2	0.793	0.30	Valid
3	0.752	0.30	Valid
4	0.844	0.30	Valid
5	0.824	0.30	Valid
6	0.819	0.30	Valid
7	0.898	0.30	Valid
8	0.878	0.30	Valid
9	0.646	0.30	Valid
10	0.813	0.30	Valid
11	0.813	0.30	Valid
12	0.835	0.30	Valid
13	0.652	0.30	Valid
14	0.819	0.30	Valid
15	0.854	0.30	Valid
16	0.633	0.30	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.5 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi sumber daya manusia yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

2. Uji Validitas Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)

Tabel 3.6
Uji Validitas Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Item Pernyataan	Validitas		
	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.595	0.30	Valid
2	0.736	0.30	Valid
3	0.706	0.30	Valid
4	0.826	0.30	Valid
5	0.834	0.30	Valid
6	0.842	0.30	Valid
7	0.720	0.30	Valid
8	0.714	0.30	Valid
9	0.820	0.30	Valid
10	0.855	0.30	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.6 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

3. Uji Validitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Tabel 3.7
Uji Validitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Item Pernyataan	Validitas		
	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.336	0.30	Valid
2	0.336	0.30	Valid
3	0.335	0.30	Valid
4	0.896	0.30	Valid
5	0.828	0.30	Valid
6	0.880	0.30	Valid
7	0.895	0.30	Valid
8	0.681	0.30	Valid
9	0.713	0.30	Valid
10	0.860	0.30	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.7 mengemukakan bahwa seluruh item pernyataan terkait variabel implementasi anggaran berbasis kinerja yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

4. Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 3.8
Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Validitas		
	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0.500	0.30	Valid
2	0.845	0.30	Valid
3	0.645	0.30	Valid
4	0.566	0.30	Valid
5	0.377	0.30	Valid
6	0.864	0.30	Valid
7	0.570	0.30	Valid
8	0.610	0.30	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 3.8 mengemukakan bahwa item pernyataan terkait variabel komitmen organisasi yang disebarkan kepada 30 responden dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Reliabilitas kuesioner menunjukkan apakah suatu kuesioner cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi internal dari suatu instrumen kuesioner yang merepresentasikan indikator-indikator dari suatu variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau andal apabila respon yang diberikan oleh individu terhadap item-item pernyataan menunjukkan konsistensi atau stabilitas dalam pengukuran, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach' Alfa dimana nilainya harus > 0.60 (Ghozali, 2021).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar sampel, yaitu kepada Bapak/Ibu pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Deli Serdang. Berikut adalah hasil analisis data dalam uji reliabilitas.

Tabel 3.9
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X1)	0.945	0.60	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	0.960		Reliabel
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)	0.888		Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.855		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pada Cronbach's alpha untuk semua variabel lebih dari 0.60. Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pernyataan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Dua macam statistik digunakan dalam analisis data penelitian yaitu:

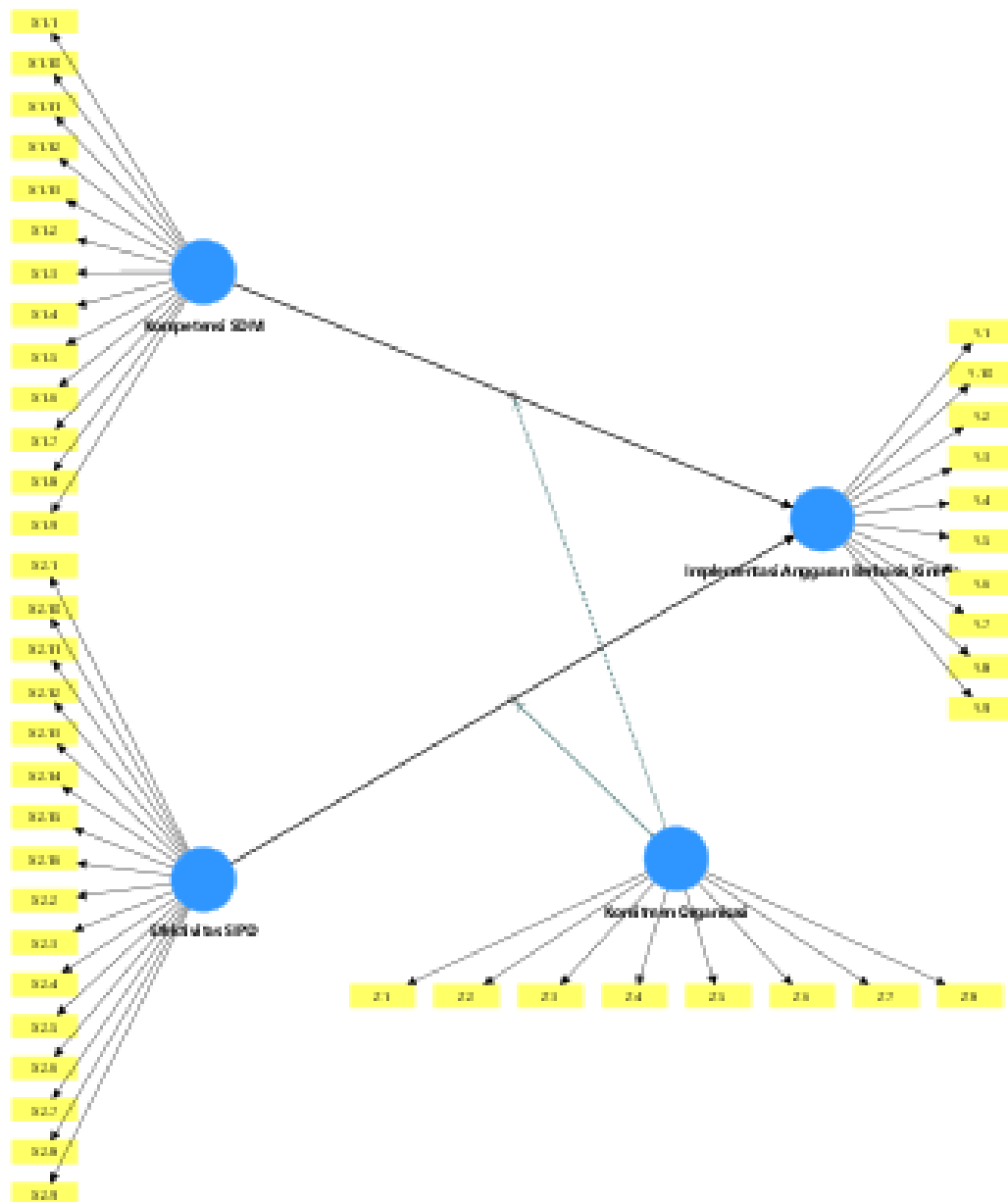
3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang mendeskripsikan atau menggambarkan data secara apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/generalisasi (Sugiyono, 2016).

3.6.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan cabang dari ilmu statistik yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap data sampel, kemudian hasil temuan tersebut digeneralisasikan untuk mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM), yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Model konseptual atau kerangka penelitian yang akan diuji dalam studi ini disajikan dan dianalisis melalui pendekatan SEM berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Model ini akan menguji hubungan antara variabel independen, dependen, dan moderasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan kajian teoritis dan empiris. Model penelitian yang akan diuji melalui aplikasi SmartPLS 4.0. pada penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian

Model penelitian ini akan diuji menggunakan metode Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM). PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk, dengan menilai apakah terdapat hubungan atau pengaruh di antara konstruk-konstruk tersebut. Evaluasi terhadap model PLS-SEM dilakukan melalui dua tahap, yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural) (Ghozali, 2021).

3.6.2.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen atau indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk (variabel laten) sudah layak dan valid sebagai alat ukur. Menurut (Ghozali, 2021), evaluasi outer model pada PLS-SEM bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas dari model pengukuran yang digunakan.

Dengan memanfaatkan instrumen yang telah terbukti valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil dari penelitian juga akan memiliki tingkat keabsahan dan keandalan yang tinggi (Sugiyono, 2016). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini, yaitu :

a. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah penilaian terhadap sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk berkorelasi tinggi dengan konstruk yang diukurnya. Evaluasi terhadap validitas konvergen dilakukan melalui nilai *standardized loading factor*. Indikator dengan nilai *loading factor* di atas 0,70 dianggap memenuhi kriteria ideal, yang berarti indikator tersebut valid dalam merepresentasikan konstruk yang dimaksud. (Ghozali, 2021). Namun, dalam penelitian yang masih berada pada tahap pengembangan, nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap dapat diterima sebagai indikator yang valid untuk mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

Selain itu, validitas konvergen juga dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE lebih dari 0,50, maka nilai tersebut dianggap valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator reflektif benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik, berdasarkan pedoman bahwa indikator tersebut harus memiliki korelasi tinggi hanya dengan konstruksya sendiri. Indikator dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain (Ghozali dan Latan, 2015).

Validitas diskriminan digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk laten benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Tingginya nilai validitas diskriminan menunjukkan bahwa konstruk tersebut bersifat unik dan mampu merepresentasikan fenomena yang diukur secara spesifik. Dalam penggunaan SmartPLS, pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu nilai *cross loading*, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

Fornell Larcker Criterion adalah metode untuk menguji validitas diskriminan dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk-konstruk lainnya dalam model. Validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk (Henseler dkk., 2009). Jika akar kuadrat nilai AVE dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk lain dalam model, maka hal ini menunjukkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Cross-loading adalah metode lain untuk mengetahui *discriminant validity*. Nilai cross loading dari masing-masing indikator dievaluasi untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai cross loading dianggap memadai adalah di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Jika nilai cross loading dari setiap item lebih besar terhadap konstruk yang dimaksud dibandingkan dengan nilai cross loading item tersebut terhadap konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa syarat validitas diskriminan telah terpenuhi.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) adalah pendekatan alternatif yang disarankan dalam menilai validitas diskriminan. Metode ini mengandalkan prinsip multitrait-multimethod sebagai dasar evaluasi. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila nilai HTMT antara dua konstruk reflektif berada di bawah angka 0,90 (Henseler dkk., 2015). Jika seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan metode HTMT.

c. *Composite Reliability*

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dapat diuji menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Sebuah konstruk dianggap reliabel apabila kedua nilai tersebut masing-masing melebihi angka 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Analisa *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel laten eksogen (independen) mempunyai pengaruh substantif terhadap variabel laten eksogen (dependen). Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel serta hubungan diantaranya (Juliandi dkk., 2014).

a. *R Square*

Pengujian model struktural dilakukan dengan menilai nilai R-square sebagai indikator *goodness-of-fit* model. Nilai R-square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai R-square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi data. Secara umum, nilai R-square sebesar 0,75 menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model sedang (moderat), dan 0,25 menunjukkan model yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. *F Square*

Menurut (Juliandi, dkk., 2014), F-Square merupakan ukuran efek yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai F-Square sebesar 0,02 diartikan memiliki pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,35 mencerminkan pengaruh yang besar. Artinya, semakin tinggi nilai F-Square, semakin signifikan peran variabel tersebut dalam menjelaskan perubahan pada variabel yang dipengaruhi.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dengan cara menganalisis nilai probabilitas (p-value) dan t-statistik yang diperoleh melalui teknik bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan membandingkan nilai t-statistik dengan batas kritis sebesar 1,96. Jika nilai t-statistik $\geq 1,96$ dan p-value $\leq 0,05$, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan secara statistik.

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai probabilitas (p-value) kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai t-statistik kurang dari 1,96 meskipun nilai probabilitas tetap di bawah 0,05, maka hipotesis tersebut dianggap tidak signifikan dan akan ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten Deli Serdang memiliki struktur organisasi pemerintahan daerah yang terdiri dari berbagai perangkat daerah seperti dinas, badan, dan sekretariat daerah yang berperan dalam pengelolaan keuangan daerah, termasuk dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja.

Dalam rangka meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah, di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang telah menerapkan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) sebagaimana diamanatkan oleh Kementerian Dalam Negeri. SIPD digunakan sebagai alat bantu dalam penyusunan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD), rencana kerja pemerintah daerah (RKPD), serta penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Namun, keberhasilan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem informasi, melainkan juga ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang mengoperasikan dan mengelola sistem tersebut. Kompetensi ini mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman terhadap prinsip-prinsip penganggaran berbasis kinerja.

Di samping itu, komitmen organisasi dari aparaturnya pemerintah daerah juga berperan penting sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kompetensi SDM dan efektivitas SIPD terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, serta kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan tersebut.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Deli Serdang menjadi objek yang relevan untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kompetensi SDM dan efektivitas SIPD terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating, mengingat adanya tuntutan peningkatan kinerja birokrasi dan pengelolaan keuangan daerah yang lebih transparan dan akuntabel.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderating pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini ialah OPD Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 32 OPD. Masing – masing OPD diwakili oleh 3 orang responden, yaitu kepala OPD, PPK dan PPTK. Maka, responden dalam penelitian ini ialah 96 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung pada responden. Kuesioner yang telah disebar dan kembali berjumlah 96, sehingga 96 yang telah kembali dapat

digunakan untuk diuji dan dianalisis. Rincian kuesioner yang disebar dan kembali dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	96	100%
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	96	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Data yang diolah		96	100%

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner pada penelitian ini sebanyak 96 kuesioner dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 96 kuesioner. Oleh karena itu, data yang bisa digunakan untuk pengujian hipotesis sebanyak 96 dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui karakteristik responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden yang ingin diketahui adalah umur, jenis kelamin, masa jabatan, jenjang pendidikan dan bidang pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai identitas responden dapat dilihat pada karakteristik responden berikut ini yang disajikan dalam bentuk tabel.

4.1.3.1 Rentang Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Umur

No	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase
1.	< 30 tahun	6	6%
2.	31 – 40 tahun	10	11%
3.	41 – 50 tahun	50	52%
4.	> 51 tahun	30	32%
Total		96	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 96 responden yang merupakan perwakilan dari tiap OPD di Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh responden yang berusia 41 - 50 tahun dengan total 50 orang (52%), diikuti oleh responden dengan rentang usia di atas 51 tahun sebanyak 30 orang (32%), kemudian responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (11%) dan responden yang berusia di bawah 30 tahun sebanyak 6 orang (6%).

4.1.3.2 Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	30	32%
2.	Laki – laki	66	68%
Total		96	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang merupakan perwakilan dari tiap OPD di Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh responden laki – laki, yaitu sebanyak 66 orang (68%). Kemudian, responden perempuan sebanyak 30 orang (32%).

4.1.3.3 Masa Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	< 5 tahun	13	14%
2.	5 – 10 tahun	34	35%
3.	> 10 tahun	49	51%
Total		96	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 96 responden yang merupakan perwakilan dari tiap OPD di Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh

responden dengan masa jabatan di atas 10 tahun sebanyak 49 orang (51%), diikuti oleh responden dengan masa jabatan 5 – 10 tahun sebanyak 34 orang (35%) dan responden dengan masa jabatan di bawah 5 tahun sebanyak 13 orang (13%).

4.1.3.4 Jenjang Pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	D3	8	8%
2.	S1	48	50%
3.	S2	36	38%
4.	S3	4	4%
Total		96	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 96 responden yang merupakan perwakilan dari tiap OPD di Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang (50%), diikuti oleh responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 36 orang (38%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang (8%), serta responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 4 orang (4%).

4.1.3.5 Bidang Pendidikan

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan

No	Bidang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Akuntansi	11	11%
2.	Manajemen	39	40%
3.	Hukum	19	20%
4.	Lainnya	27	28%
Total		96	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 96 responden yang

merupakan perwakilan dari tiap OPD di Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh responden dengan bidang pendidikan manajemen sebanyak 39 orang (40%), diikuti oleh responden dengan bidang pendidikan lainnya sebanyak 27 orang (28%), responden dengan bidang pendidikan hukum sebanyak 19 orang (20%) dan responden dengan bidang pendidikan akuntansi sebanyak 11 orang (11%).

4.1.4 Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang dikumpulkan dari responden dipakai untuk menganalisis hasil pembahasan, sehingga dapat memahami kondisi setiap indikator dari variabel yang diteliti. Untuk memudahkan interpretasi variabel tersebut, tanggapan responden dikelompokkan ke dalam kategori berdasarkan rata-rata skor. Menurut (Sugiyono, 2019) prinsip kategorisasi dilakukan dengan cara menghitung selisih antara skor tertinggi dan skor terendah, kemudian hasilnya dibagi sesuai dengan jumlah kategori yang ditentukan, melalui rumus berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.7
Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori	
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup
3,41 – 4,20	Baik	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Peneliti, 2025

Berdasarkan panduan kategorisasi skor dari tanggapan responden, selanjutnya dapat dijelaskan interpretasi terhadap tanggapan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.4.1 Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel implementasi anggaran berbasis kinerja diukur dengan 4 indikator, yaitu persiapan, ratifikasi, implementasi, serta pelaporan dan evaluasi. Deskripsi frekuensi variabel terkait ialah sebagai berikut:

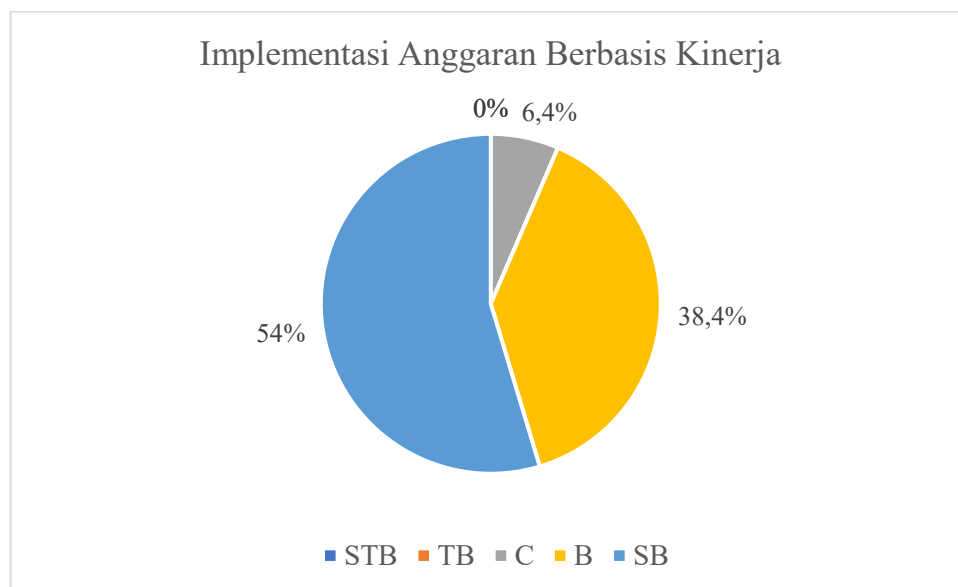
Tabel 4.8 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
Persiapan									4,5	Sangat Baik
1	Pada OPD Kabupaten Deli Serdang ketersediaan informasi finansial yang lengkap dan dapat digunakan sebagai dasar perencanaan anggaran.	F	0	0	4	35	57	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	36%	60%	100%		
		Skor	0	0	12	140	285	437		
2	Kejelasan tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misi serta dijadikan dasar dalam penetapan target dan indikator kegiatan.	F	0	0	7	57	32	96	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	7%	59%	34%	100%		
		Skor	0	0	21	228	160	409		
Ratifikasi									4,4	Sangat Baik
3	Tingkat transparansi, akuntabilitas, disiplin, keadilan, efisiensi dan efektivitas dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja.	F	0	0	9	57	30	96	4,21	Sangat Baik
		%	0%	0%	9%	59%	31%	100%		
		Skor	0	0	27	228	150	405		
4	Kejelasan informasi pembiayaan dari masing – masing program dan kegiatan dalam penerapan anggaran berbasis kinerja.	F	0	0	5	37	54	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	39%	55%	100%		
		Skor	0	0	15	148	270	433		
5	Konsistensi penerapan anggaran berbasis kinerja yang mengacu pada rencana anggaran kas demi menghasilkan outcome yang baik.	F	0	0	6	37	53	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	39%	55%	100%		
		Skor	0	0	18	148	265	431		
Implementasi									4,6	Sangat Baik
6	Kompetensi staf keuangan yang ditugaskan dalam pengelolaan anggaran.	F	0	0	9	30	57	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	9%	31%	60%	100%		
		Skor	0	0	27	120	285	432		
7	Tingkat pemahaman staf keuangan pada setiap komponen dalam sistem informasi akuntansi.	F	0	0	8	27	61	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	8%	28%	64%	100%		
		Skor	0	0	24	108	307	437		

Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
Pelaporan dan Evaluasi									4,6	Sangat Baik
8	Tingkat keberhasilan realisasi anggaran sesuai dengan prosedur dalam pencapaian tujuan OPD.	F	0	0	4	30	62	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	31%	65%	100%		
		Skor	0	0	12	120	310	442		
9	Kejelasan laporan realisasi anggaran dalam menggambarkan tingkat keberhasilan dan mendorong peningkatan kinerja.	F	0	0	3	31	62	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	32%	65%	100%		
		Skor	0	0	9	124	310	443		
10	Kesesuaian pelaporan anggaran dengan kerangka acuan kegiatan yang telah ditetapkan.	F	0	0	8	29	59	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	8%	30%	61%	100%		
		Skor	0	0	24	116	295	435		
Rata – rata									4,5	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Kemudian, hasil tanggapan responden terkait variabel implementasi anggaran berbasis kinerja digambarkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 4.1 Diagram Jawaban Responden Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap seluruh indikator yang diukur. Seluruh pernyataan memperoleh rata-rata skor 4,5 yang masuk

dalam kategori sangat baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 9 yang memperoleh total skor 443 dan rata-rata 4,6 hal ini menunjukkan bahwa kejelasan laporan realisasi anggaran dan keberhasilannya dalam mendorong peningkatan kinerja sangat dirasakan oleh responden.

Selain itu, tingkat keberhasilan realisasi anggaran sesuai dengan prosedur (item pernyataan nomor 8) juga mendapat skor tinggi yaitu 442, hal ini mengindikasikan bahwa proses realisasi anggaran dilakukan secara disiplin dan sesuai prosedur yang ditetapkan, serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja telah berjalan dengan baik, terutama dalam indikator pelaporan dan evaluasi.

Sementara itu, pernyataan dengan nilai terendah adalah item pernyataan nomor 3, terkait tingkat disiplin, transparansi, keadilan, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja yang memperoleh rata-rata skor 4,2 dengan total skor 405. Meskipun masih berada dalam kategori "Sangat Baik", skor ini relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam penerapan prinsip-prinsip tata kelola anggaran berbasis kinerja tersebut. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi dan integritas proses penyusunan anggaran yang sepenuhnya mengedepankan prinsip-prinsip good governance.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OPD Kabupaten Deli Serdang telah mampu menerapkan anggaran berbasis kinerja secara konsisten dan profesional, yang tercermin dari hasil penilaian positif di seluruh indikator.

Namun, tetap diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan serta menyempurnakan implementasi anggaran agar semakin efektif dan akuntabel.

4.1.4.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Pada penelitian ini, variabel kompetensi sumber daya manusia diukur dengan indikator 4, yaitu pengembangan diri, profesional, penguasaan teknologi dan jenjang pendidikan. Deskripsi frekuensi variabel kompetensi sumber daya manusia ialah sebagai berikut:

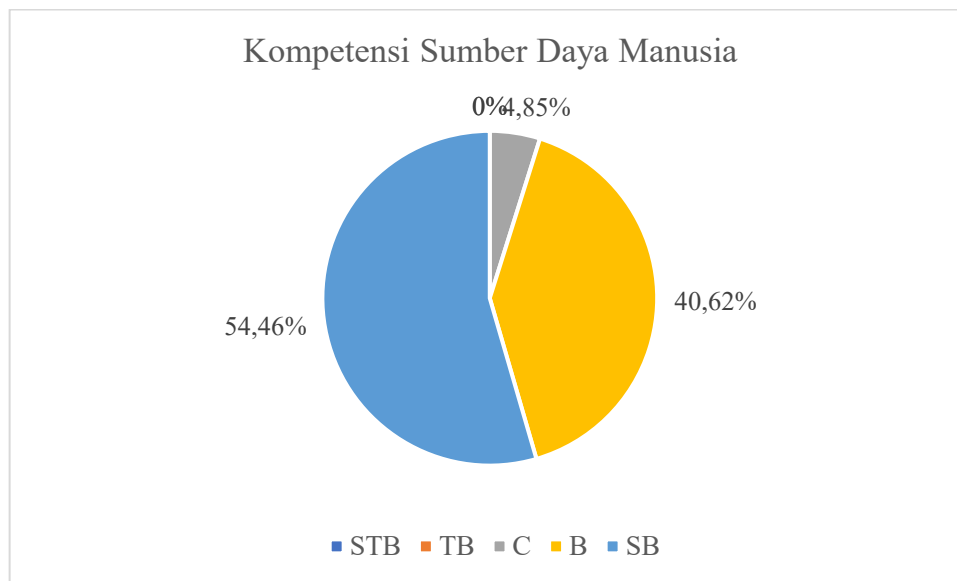
Tabel 4.9 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
Pengembangan Diri									4,5	Sangat Baik
1	Pemahaman pegawai terhadap pentingnya pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi.	F	0	0	5	44	47	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	46%	49%	100%		
		Skor	0	0	15	176	235	426		
2	Partisipasi pegawai dalam program pengembangan diri seperti bimtek, seminar, dan kegiatan sejenis.	F	0	0	4	43	49	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	45%	51%	100%		
		Skor	0	0	12	172	245	429		
3	Kualitas dampak program pengembangan diri dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.	F	0	0	5	39	52	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	41%	54%	100%		
		Skor	0	0	15	156	260	431		
4	Dukungan atasan terhadap pengembangan diri pegawai.	F	0	0	4	49	43	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	51%	45%	100%		
		Skor	0	0	12	196	215	423		
Profesional									4,5	Sangat Baik
5	Pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap konsep profesionalisme dalam bekerja.	F	0	0	4	44	48	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	46%	50%	100%		
		Skor	0	0	12	176	240	428		
6	Partisipasi pegawai dalam program pengembangan profesionalisme seperti pelatihan etika, komunikasi efektif, dan kepemimpinan.	F	0	0	3	54	39	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	56%	41%	100%		
		Skor	0	0	9	216	195	420		
7	Profesionalisme pegawai dalam memberikan	F	0	0	8	36	52	96	4,5	Sangat Baik

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
	pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat sebagai tujuan anggaran berbasis kinerja.	%	0%	0%	8%	38%	54%	100%		
		Skor	0	0	24	144	260	428		
Penguasaan Teknologi									4,5	Sangat Baik
8	Pemahaman pegawai terkait pentingnya penguasaan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.	F	0	0	5	40	51	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	42%	53%	100%		
		Skor	0	0	15	160	255	430		
9	Dukungan pelatihan teknologi yang diberikan kepada pegawai (pelatihan perangkat lunak, perangkat keras, bimtek aplikasi baru, dll).	F	0	0	7	37	52	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	7%	39%	54%	100%		
		Skor	0	0	21	148	260	429		
10	Ketersediaan perangkat keras (hardware) yang menunjang penguasaan teknologi dalam pelaksanaan tugas.	F	0	0	3	34	59	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	35%	61%	100%		
		Skor	0	0	9	136	295	440		
Jenjang Pendidikan									4,6	Sangat Baik
11	Kesesuaian pelaksanaan tugas dan fungsi (tupoksi) pegawai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.	F	0	0	6	29	61	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	30%	64%	100%		
		Skor	0	0	18	116	305	439		
12	Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal demi peningkatan kompetensi.	F	0	0	6	28	62	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	29%	65%	100%		
		Skor	0	0	18	112	310	440		
13	Keadilan dan keterbukaan dalam promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai.	F	0	0	3	29	64	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	30%	67%	100%		
		Skor	0	0	9	116	320	445		
Rata – rata									4,5	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Kemudian, hasil jawaban responden terkait variabel kompetensi sumber daya manusia digambarkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 4.2 Diagram Jawaban Responden Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kompetensi sumber daya manusia di OPD Kabupaten Deli Serdang dinilai sangat baik oleh responden. Seluruh pernyataan memperoleh rata-rata skor 4,5, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah item pernyataan nomor 13 terkait keadilan dan keterbukaan dalam promosi jabatan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai, dengan skor rata-rata 4,6 dan total skor 445. Ini mencerminkan bahwa sistem promosi dianggap adil dan berdasarkan merit. Disusul oleh pernyataan nomor 10, 11, dan 12, yang juga menunjukkan tingginya perhatian terhadap kesesuaian pendidikan dengan tupoksi serta pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan formal.

Sementara itu, pernyataan dengan skor relatif terendah namun tetap dalam kategori "Sangat Baik" adalah item pernyataan nomor 6 terkait partisipasi pegawai dalam program pengembangan profesionalisme seperti pelatihan etika,

komunikasi efektif, dan kepemimpinan, dengan skor rata-rata 4,4. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun berada dalam kategori “Sangat Baik”, pelibatan pegawai dalam program peningkatan soft skills masih belum optimal dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas program pengembangan profesionalisme, agar seluruh belanja pegawai benar-benar menghasilkan output dan outcome yang terukur dan berdampak nyata pada peningkatan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa OPD Kabupaten Deli Serdang telah memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan terbuka terhadap pengembangan diri, serta didukung oleh sistem manajemen SDM yang transparan dan progresif. Namun, tetap dibutuhkan evaluasi berkelanjutan agar aspek-aspek yang lebih rendah tetap diperhatikan demi perbaikan berkelanjutan. Kompetensi sumber daya manusia ini menjadi indikator penting dalam mendukung keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.1.4.3 Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)

Pada penelitian ini, variabel efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) diukur dengan 5 indikator, yaitu fleksibilitas, aksesibilitas, formalisasi, kekayaan media dan integrasi. Deskripsi frekuensi variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) ialah sebagai berikut:

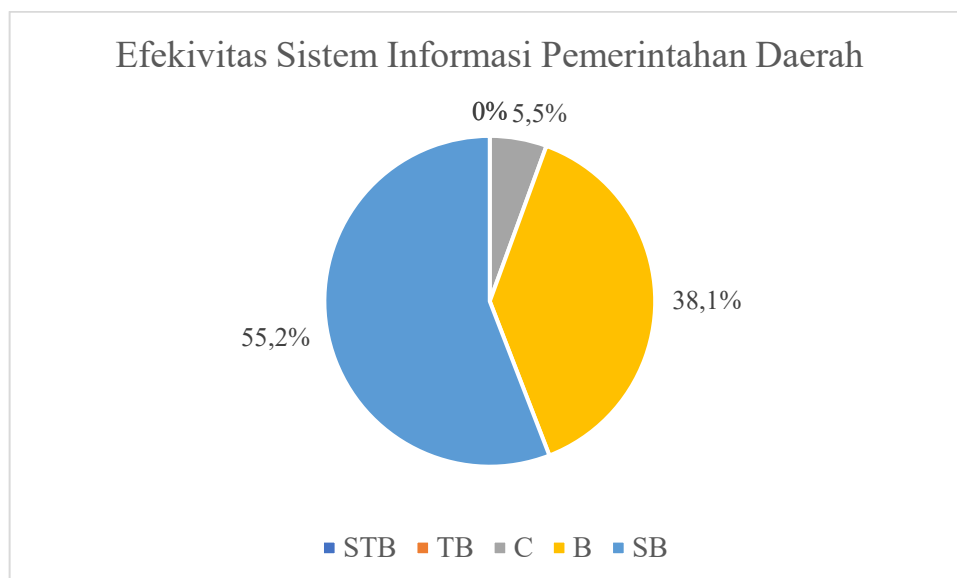
**Tabel 4.10 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah**

Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
Fleksibilitas									4,5	Sangat Baik
1	Kemampuan SIPD untuk digunakan oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (satker) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.	F	0	0	6	24	66	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	25%	69%	100%		
		Skor	0	0	18	96	330	444		
2	Kesesuaian fitur dan menu SIPD dengan kebutuhan masing – masing satker serta kemudahan dalam penggunaannya.	F	0	0	5	35	56	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	37%	58%	100%		
		Skor	0	0	15	140	280	435		
3	Kemampuan SIPD dalam menyesuaikan dengan perubahan kebijakan atau peraturan pemerintah yang bersifat dinamis.	F	0	0	7	24	65	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	7%	25%	68%	100%		
		Skor	0	0	21	96	325	442		
4	Kualitas informasi yang dihasilkan SIPD dalam hal kejelasan, kepercayaan, keterbaruan dan akurasi dengan tingkat kesalahan yang minim.	F	0	0	5	44	47	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	46%	49%	100%		
		Skor	0	0	15	176	235	426		
Aksesibilitas									4,6	Sangat Baik
5	Kemampuan akses SIPD yang mendukung ketersediaan informasi sesuai kebutuhan pengguna dalam pelaksanaan tugas.	F	0	0	3	35	58	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	36%	61%	100%		
		Skor	0	0	9	140	290	439		
6	Keandalan SIPD dalam beroperasi secara stabil, minim gangguan, dan tidak mudah mengalami error.	F	0	0	4	31	61	96	4,6	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	32%	64%	100%		
		Skor	0	0	12	124	305	441		
Formalisasi									4,5	Sangat Baik
7	Keamanan akses data dalam SIPD berdasarkan jenis dan level otorisasi pengguna.	F	0	0	3	44	49	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	46%	51%	100%		
		Skor	0	0	9	176	245	430		
8	Perlindungan SIPD terhadap konektivitas dan risiko pencurian data.	F	0	0	4	37	55	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	39%	57%	100%		
		Skor	0	0	12	148	275	435		
9	Kemudahan komunikasi dalam SIPD antara administrator, pengguna, dan pengelola sistem.	F	0	0	3	49	44	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	3%	51%	46%	100%		
		Skor	0	0	9	196	220	425		
Kekayaan Media									4,5	Sangat Baik
10	Kejelasan instruksi dan panduan penggunaan SIPD dalam pengelolaan data serta penyelesaian masalah terkait pelaporan keuangan.	F	0	0	6	33	57	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	34%	60%	100%		
		Skor	0	0	18	132	285	435		
11	Kejelasan interaksi dengan SIPD, kemudahan memahami tampilan dan navigasi antar menu.	F	0	0	5	37	54	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	39%	56%	100%		
		Skor	0	0	15	148	270	433		
12	Daya tarik tampilan SIPD serta kerapian dan ketepatan tata letak menu dalam penggunaannya.	F	0	0	4	46	46	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	4%	48%	48%	100%		
		Skor	0	0	12	184	230	426		

Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)										
No	Pernyataan		STB	TB	C	B	SB	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
13	Kemudahan pengguna dalam menemukan informasi, serta meliha gambar dan tabel di dalam SIPD.	F	0	0	5	37	54	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	5%	39%	56%	100%		
		Skor	0	0	15	148	270	433		
Integrasi									4,4	Sangat Baik
14	Kemampuan SIPD dalam mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur operasional dan jaringan internet dalam menghasilkan informasi akuntansi yang dibutuhkan.	F	0	0	6	37	53	96	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	6%	39%	55%	100%		
		Skor	0	0	18	148	265	431		
15	Ruang lingkup SIPD yang mencakup informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi lainnya yang dapat diolah dan digunakan secara terintegrasi.	F	0	0	14	43	39	96	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	14%	45%	41%	100%		
		Skor	0	0	42	172	195	409		
16	Akurasi dan keterpaduan data SIPD yang dapat dipertanggungjawabkan serta mendukung koordinasi anar saker dan integrasi dengan Kemendagri.	F	0	0	8	46	42	96	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	8%	48%	44%	100%		
		Skor	0	0	24	184	210	418		
Rata – rata									4,5	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2025

Kemudian, hasil jawaban responden terkait variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah digambarkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 4.3 Diagram Jawaban Responden Variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Deli Serdang dinilai sangat efektif oleh para responden. Seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata 4,5 dengan kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa pengguna merasakan manfaat SIPD baik dari aspek teknis, fungsional, maupun keamanan sistem.

Pernyataan dengan skor tertinggi item pernyataan nomor 1 terkait kemampuan SIPD untuk digunakan oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (satker) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang” dengan total skor 444. Hal ini menunjukkan bahwa SIPD telah diterima dengan sangat baik oleh pengguna dari berbagai unit kerja dan dianggap mampu memenuhi kebutuhan operasional lintas perangkat daerah. Skor tinggi ini mencerminkan tingkat keberfungsian SIPD secara menyeluruh dalam struktur pemerintahan daerah.

Sebaliknya, skor terendah terdapat pada item pernyataan nomor 15 terkait ruang lingkup SIPD yang mencakup informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi lainnya yang dapat diolah dan digunakan secara terintegrasi, dengan total skor 409. Ini menunjukkan bahwa pengguna menilai masih terdapat keterbatasan dalam integrasi dan kelengkapan data SIPD, terutama dalam hal cakupan informasi lintas sektor. Meskipun tetap berada pada kategori "Sangat Baik", skor terendah ini menjadi indikator perlunya pengembangan lebih lanjut agar SIPD dapat benar-benar menjadi sistem informasi yang menyatukan seluruh data pemerintahan daerah secara holistik dan efisien.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi terhadap efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa

SIPD mampu mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan daerah secara optimal, baik dari sisi kemudahan penggunaan, keandalan teknis, akses informasi, hingga keamanan data. Pengguna menilai SIPD sangat efektif dalam menjawab kebutuhan operasional serta fleksibel terhadap perubahan kebijakan. Namun, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal perluasan ruang lingkup informasi dan integrasi data antar sektor, sebagaimana tercermin dari skor terendah. Dengan demikian, meskipun SIPD telah menunjukkan performa yang sangat baik, peningkatan integrasi dan kelengkapan informasi menjadi fokus penting untuk penyempurnaan sistem ke depannya.

4.1.4.4 Komitmen Organisasi (Z)

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Deskripsi frekuensi variabel terkait ialah sebagai berikut:

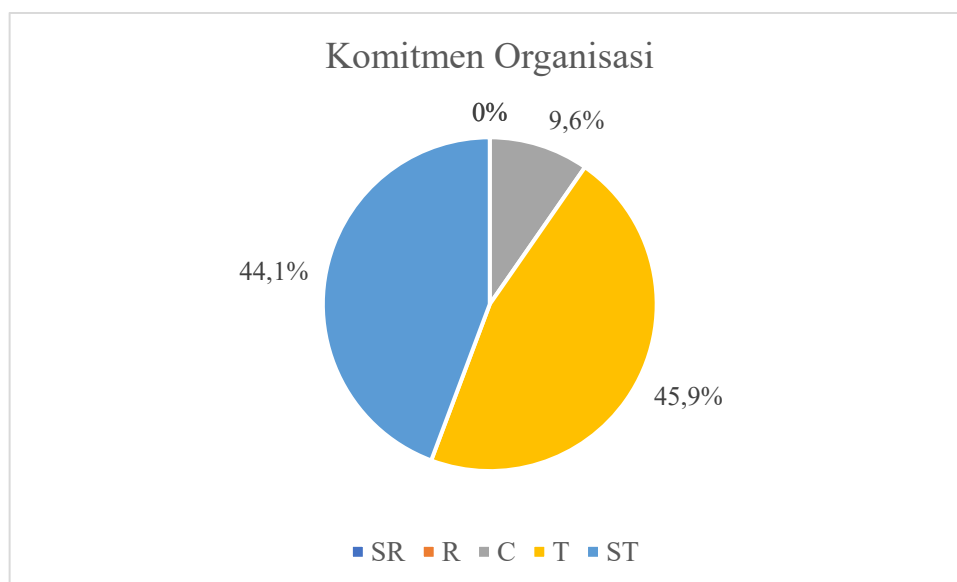
Tabel 4.11 Rekapitulasi dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi (Z)										
No	Pernyataan		SR	R	C	T	ST	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
Komitmen Afektif									4,2	Tinggi
1	Kebanggaan saya menjadi bagian dari organisasi ini.	F	0	3	38	43	12	96	3,7	Tinggi
		%	0%	3%	40%	45%	12%	100%		
		Skor	0	6	114	172	60	352		
2	Keterikatan emosional saya terhadap organisasi ini.	F	0	0	4	54	38	96	4,4	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	4%	56%	40%	100%		
		Skor	0	0	12	216	190	418		
3	Kepercayaan saya terhadap nilai – nilai organisasi di OPD ini.	F	0	0	7	44	45	96	4,4	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	7%	46%	47%	100%		
		Skor	0	0	21	176	225	422		
Komitmen Berkelanjutan									4,5	Sangat Tinggi
4	Keinginan saya untuk tetap bekerja di perusahaan karena hasil diperoleh.	F	0	0	4	42	50	96	4,5	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	4%	44%	52%	100%		
		Skor	0	0	12	168	250	430		

Komitmen Organisasi (Z)										
No	Pernyataan		SR	R	C	T	ST	Total	Rata - Rata Skor	Kategori
5	Perasaan berat jika harus meninggalkan organisasi.	F	0	0	7	44	45	96	4,4	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	7%	46%	47%	100%		
		Skor	0	0	21	176	225	422		
Komitmen Normatif									4,4	Sangat Tinggi
6	Rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi ini.	F	0	0	7	49	40	96	4,3	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	7%	51%	42%	100%		
		Skor	0	0	21	196	200	417		
7	Dorongan saya untuk tetap berkontribusi karena loyalitas terhadap organisasi.	F	0	0	3	39	54	96	4,5	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	3%	41%	56%	100%		
		Skor	0	0	9	156	270	435		
8	Kewajiban moral yang saya rasakan terhadap organisasi.	F	0	0	5	36	55	96	4,5	Sangat Tinggi
		%	0%	0%	5%	38%	57%	100%		
		Skor	0	0	15	144	275	434		
Rata – rata									4,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2025

Kemudian, hasil jawaban responden terkait variabel komitmen organisasi digambarkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 4.4 Diagram Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat komitmen organisasi responden pada OPD di Kabupaten Deli Serdang

tergolong sangat baik, dengan mayoritas pernyataan memperoleh skor rata-rata 4,3 dengan kategori sangat tinggi. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah item pernyataan nomor 7 terkait dorongan saya untuk tetap berkontribusi karena loyalitas terhadap organisasi, dengan total skor 435. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas menjadi faktor utama yang mendorong pegawai untuk terus aktif berkontribusi dalam organisasi. Disusul oleh pernyataan nomor 8 dan 4, yang masing-masing memiliki total skor 434 dan 430, keduanya juga mencerminkan kekuatan komitmen pegawai yang didorong oleh kewajiban moral serta kepuasan terhadap hasil kerja yang diperoleh.

Sementara itu, pernyataan dengan total skor terendah adalah item pernyataan nomor 1 terkait kebanggaan saya menjadi bagian dari organisasi ini, dengan total skor 352. Meskipun masih berada dalam kategori “Tinggi”, nilai ini menandakan adanya ruang perbaikan dalam menumbuhkan rasa bangga pegawai terhadap organisasinya, misalnya melalui penguatan budaya organisasi, apresiasi kinerja, dan komunikasi internal yang positif.

Dengan demikian, secara keseluruhan, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan yang tinggi. Komitmen yang kuat ini menjadi modal penting dalam mendukung kelangsungan dan keberhasilan OPD dalam mencapai target kinerja. Namun, penguatan aspek kebanggaan perlu mendapat perhatian lebih agar keterikatan pegawai terhadap organisasi semakin optimal. Hal ini menjadi perhatian penting agar komitmen pegawai tidak hanya didasarkan pada tanggung

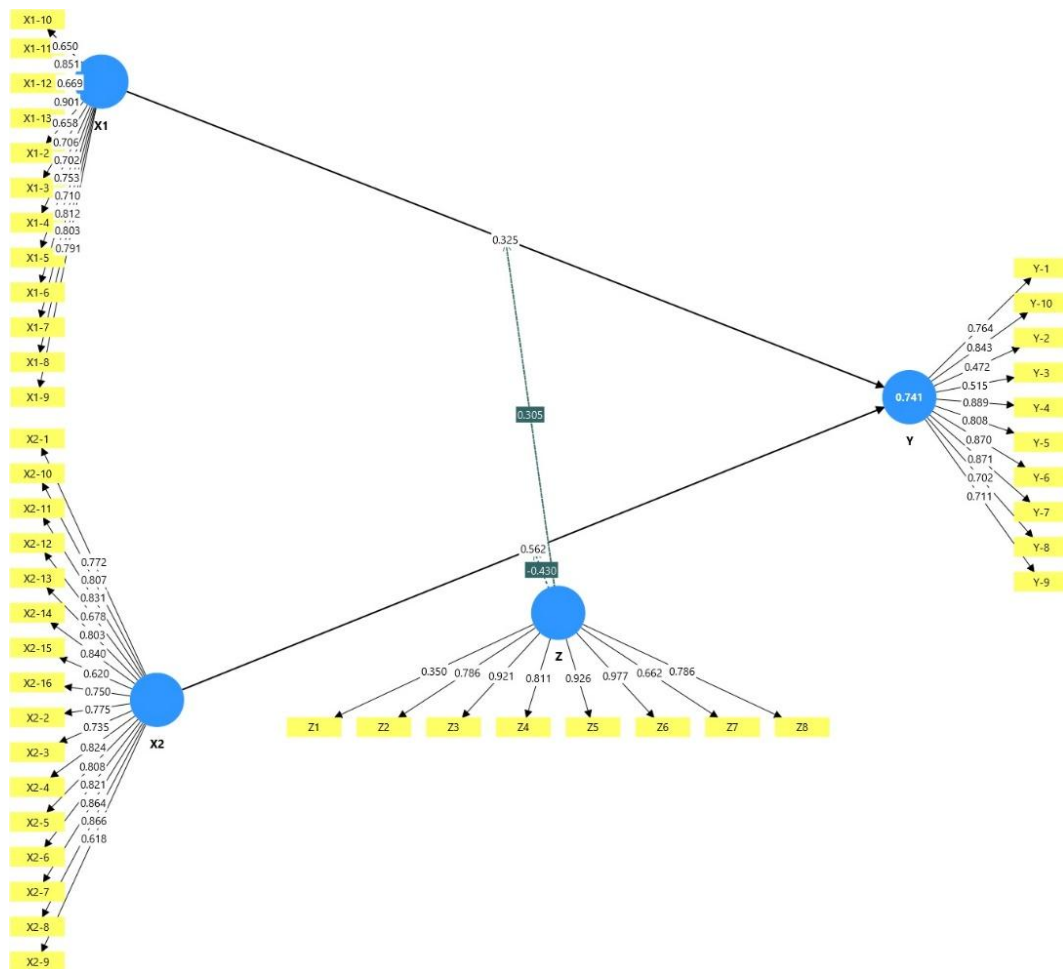
jawab dan loyalitas, tetapi juga pada kebanggaan dan keterikatan yang lebih dalam terhadap institusi.

4.2 Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Proses analisis data melalui SmartPLS dilakukan dalam dua tahapan utama, yaitu tahap *outer model* (model pengukuran) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, serta tahap *inner model* (model struktural) untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian.

4.2.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berikut ini disajikan hasil dari uji model pengukuran (Outer Model) yang diperoleh melalui analisis menggunakan software SmartPLS dalam penelitian ini:

Gambar 4.5 Hasil Evaluasi *Outer Model*

Gambar di atas menunjukkan hasil analisis model penelitian setelah melalui analisis *Outer Model*. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Pengujian ini dilakukan dengan meninjau nilai *outer loading* yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap indikator dengan variabelnya, *outer loading* dengan nilai di atas 0,7 dikatakan valid. Hasil *loading factor* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Awal Uji *Loading Factor*

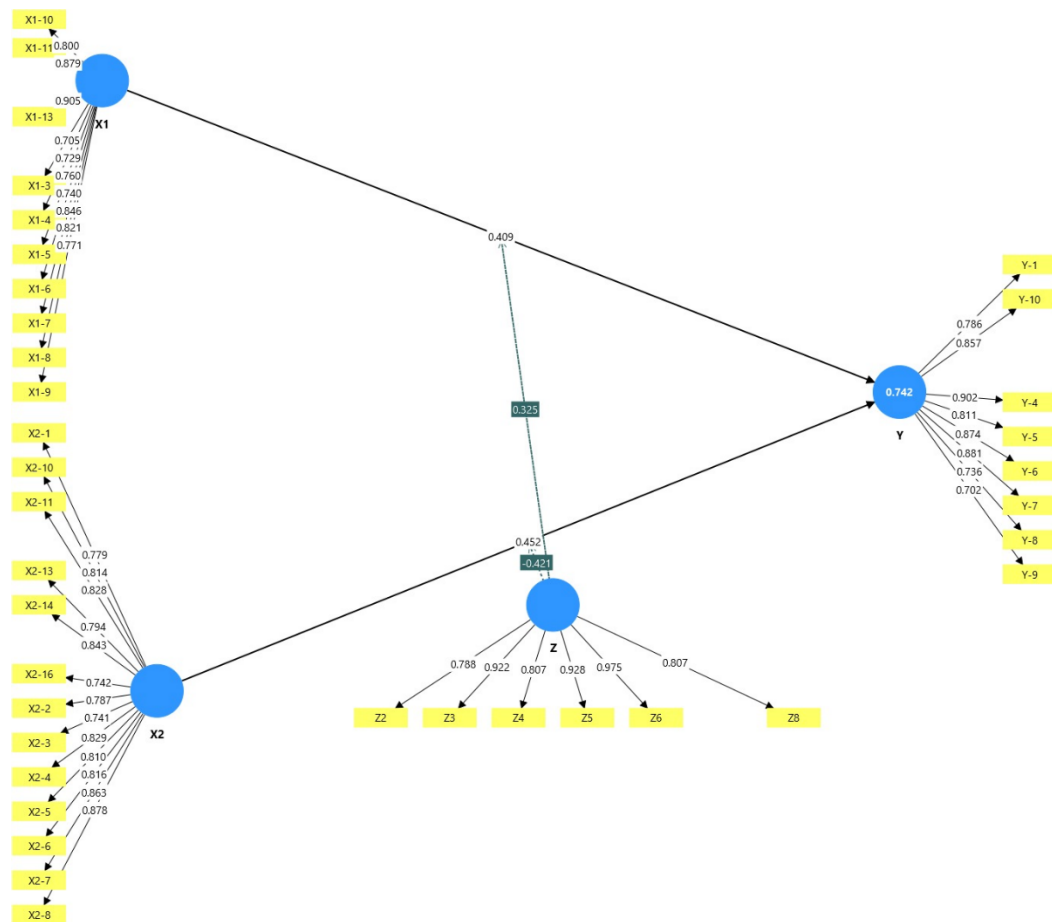
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.650			
X1.2	0.658			
X1.3	0.706			
X1.4	0.702			
X1.5	0.753			
X1.6	0.710			
X1.7	0.812			
X1.8	0.803			
X1.9	0.791			
X1.10	0.798			
X1.11	0.851			
X1.12	0.669			
X1.13	0.901			
X2.1		0.772		
X2.2		0.775		
X2.3		0.735		
X2.4		0.824		
X2.5		0.808		
X2.6		0.821		
X2.7		0.864		
X2.8		0.866		
X2.9		0.618		
X2.10		0.807		
X2.11		0.831		
X2.12		0.678		
X2.13		0.803		
X2.14		0.840		
X2.15		0.620		
X2.16		0.750		
Y.1			0.764	
Y.2			0.472	
Y.3			0.515	
Y.4			0.889	
Y.5			0.808	
Y.6			0.870	
Y.7			0.871	
Y.8			0.702	
Y.9			0.711	
Y.10			0.843	
Z.1				0.350
Z.2				0.786

	X1	X2	Y	Z
Z.3				0.921
Z.4				0.811
Z.5				0.926
Z.6				0.977
Z.7				0.662
Z.8				0.786

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan SmartPLS yang tercantum dalam Tabel 4.12, sebagian besar pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa pernyataan - pernyataan tersebut valid dalam mengukur konstruksya. Namun demikian, masih terdapat sejumlah pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70, yakni pada pernyataan X1.1, X1.2, X1.12, X2.9, X2.12, X2.15, Y.2, Y.3, Z.1 dan Z.7.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pernyataan dengan nilai *loading factor* di atas 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat convergent validity. Sebaliknya, pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70 menunjukkan validitas yang rendah, sehingga perlu dikeluarkan atau dihapus dari model penelitian. Model pengujian setelah item pernyataan yang tidak valid dihapus dari model akan diuji kembali menggunakan *software* SmartPLS, berikut adalah hasil pengujian model penelitian setelah penghapusan item pernyataan yang tidak valid.



Gambar 4.6 Hasil Evaluasi *Outer Model* Kedua

Nilai *loading factor* setelah dilakukan eliminasi terhadap pernyataan yang tidak valid dan pengujian ulang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji *Loading Factor* Kedua

	X1	X2	Y	Z
X1.3	0,705			
X1.4	0,729			
X1.5	0,760			
X1.6	0,740			
X1.7	0,846			
X1.8	0,821			
X1.9	0,771			
X1.10	0,800			
X1.11	0,879			
X1.13	0,905			

	X1	X2	Y	Z
X2.1		0,779		
X2.2		0,787		
X2.3		0,741		
X2.4		0,829		
X2.5		0,810		
X2.6		0,816		
X2.7		0,863		
X2.8		0,878		
X2.10		0,814		
X2.11		0,828		
X2.13		0,794		
X2.14		0,843		
X2.16		0,742		
Y.1			0.764	
Y.4			0.889	
Y.5			0.808	
Y.6			0.870	
Y.7			0.871	
Y.8			0.702	
Y.9			0.711	
Y.10			0.843	
Z.2				0.786
Z.3				0.921
Z.4				0.811
Z.5				0.926
Z.6				0.977
Z.8				0.786

Sumber : Data diolah 2025

Selanjutnya, pengujian *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE > 0,5 menunjukkan tingkat *convergent validity* yang baik. Nilai AVE pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil *Average variance extracted* (AVE)

	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
X1	0,637
X2	0,657
Y	0,675
Z	0,764

Sumber : Data primer diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.14, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk dari masing-masing variabel menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk tersebut telah memenuhi kriteria dalam pengujian validitas konvergen (convergent validity).

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *outer loading* dari setiap indikator terhadap variabelnya dengan nilai korelasi terhadap variabel lain di luar bloknya. Indikator dianggap memenuhi kriteria jika memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lain. Nilai *cross loading* dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.3	0,706	0,489	0,441	0,483
X1.4	0,702	0,684	0,431	0,460
X1.5	0,753	0,642	0,495	0,590
X1.6	0,710	0,709	0,560	0,512
X1.7	0,812	0,778	0,711	0,549
X1.8	0,803	0,754	0,714	0,444
X1.9	0,791	0,727	0,657	0,433
X1.10	0,798	0,781	0,653	0,538
X1.11	0,851	0,816	0,779	0,663
X1.13	0,901	0,868	0,847	0,556
X2.1	0,685	0,772	0,615	0,410
X2.2	0,813	0,775	0,670	0,471
X2.3	0,716	0,735	0,713	0,435
X2.4	0,784	0,824	0,592	0,658
X2.5	0,698	0,808	0,575	0,319
X2.6	0,761	0,821	0,590	0,548
X2.7	0,733	0,864	0,715	0,488
X2.8	0,790	0,866	0,682	0,477
X2.10	0,817	0,807	0,745	0,521
X2.11	0,720	0,831	0,707	0,570
X2.13	0,678	0,803	0,725	0,599
X2.14	0,767	0,840	0,755	0,601

	X1	X2	Y	Z
X2.16	0,659	0,750	0,562	0,391
Y.1	0,586	0,569	0,764	0,502
Y.4	0,703	0,704	0,889	0,600
Y.5	0,558	0,600	0,808	0,260
Y.6	0,772	0,726	0,870	0,452
Y.7	0,694	0,713	0,871	0,402
Y.8	0,596	0,552	0,702	0,442
Y.9	0,668	0,703	0,711	0,238
Y.10	0,764	0,773	0,843	0,467
Z.2	0,584	0,617	0,500	0,786
Z.3	0,613	0,583	0,454	0,921
Z.4	0,480	0,480	0,350	0,811
Z.5	0,590	0,558	0,424	0,926
Z.6	0,631	0,618	0,469	0,977
Z.8	0,470	0,476	0,343	0,786

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Oleh karena itu, seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik.

Pendekatan kedua, yaitu Fornell-Larcker Criterion. Pada pengujian ini, validitas diskriminan dikatakan memadai apabila nilai akar kuadrat dari AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk laten lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Nilai Fornell-Larcker dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	Y	Z
X1	0,798			
X2	0,929	0,810		
Y	0,827	0,831	0,821	
Z	0,659	0,620	0,514	0,874

Sumber : Data diolah, 2025

Mengacu pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) lebih tinggi daripada korelasi antar variabel, yang berarti setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut kriteria Fornell-Larcker.

Pendekatan selanjutnya dalam pengujian validitas diskriminan adalah metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Metode ini mengevaluasi validitas diskriminan dengan membandingkan korelasi antar konstruk yang berbeda (heterotrait) terhadap korelasi indikator dalam konstruk yang sama (monotrait). Validitas diskriminan dinyatakan memadai jika nilai HTMT kurang dari 0,90.

Nilai HTMT yang memenuhi syarat menunjukkan bahwa masing-masing konstruk bersifat unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian HTMT dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil *Heterotrait – Monotrait Ratio* (HTMT)

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.940			
Y	0.821	0.849		
Z	0.666	0.644	0.477	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil perhitungan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT), terlihat bahwa sebagian besar nilai antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga dapat dinyatakan valid berdasarkan pengujian HTMT.

4.2.1.3 Composite Reliability

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Terdapat dua indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini, yaitu nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability, di mana keduanya harus memiliki nilai lebih dari 0,70 agar konstruk dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.18
Hasil Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite Reliability
X1	0,936	0,948
X2	0,956	0,959
Y	0,930	0,937
Z	0,937	0,946

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dianggap konsisten serta akurat dalam mengukur konstraknya berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability*.

Berdasarkan tiga tahapan yang telah dilalui dalam analisis model pengukuran (*Outer Model*), dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria statistik yang diperlukan. Hal ini ditunjukkan dengan terpenuhinya syarat *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability* pada setiap konstruk. Sehingga, model dinyatakan layak dan valid untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu uji model struktural (*Inner Model*).

4.2.2 Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Proses pengujiannya dilakukan dengan memperhatikan nilai R-Square dan F-Square.

4.2.2.1 *R – Square*

Pada tahap pengujian ini, nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 diklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu 0,67 menunjukkan kekuatan yang tinggi, 0,33 menunjukkan kekuatan sedang, dan 0,19 menunjukkan kekuatan yang rendah. Nilai R^2 hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil *R-Square*

	<i>R-square</i>
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)	0.742

Sumber : data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.742, artinya pengaruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) secara substantive kuat. Nilai *R-Square* sebesar 0.742 mengindikasikan bahwa variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 74.2%, sedangkan sisanya sebesar 25.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4.2.2.2 *F - Square*

Pengukuran F-Square atau ukuran efek merupakan alat untuk menilai besarnya pengaruh relatif suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. F-Square juga dikenal sebagai efek perubahan, yang menunjukkan perubahan nilai ketika suatu variabel eksogen tertentu dihapus dari model, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel tersebut memiliki dampak signifikan pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) terdapat tiga kriteria *F-Square*, yakni:

- 1) Nilai F^2 sebesar 0,02, menunjukkan efek kecil.
- 2) Nilai F^2 sebesar 0,15, menunjukkan efek sedang atau moderat.
- 3) Nilai F^2 sebesar 0,35, menunjukkan efek besar.

Tabel 4.20 Hasil *F-Square*

	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)
Kompetensi SDM (X1)	0.075
Efektivitas SIPD (X2)	0.107
Komitmen Organisasi (Z)	0.005
Efek Moderasi 1	0.047
Efek Moderasi 2	0.077

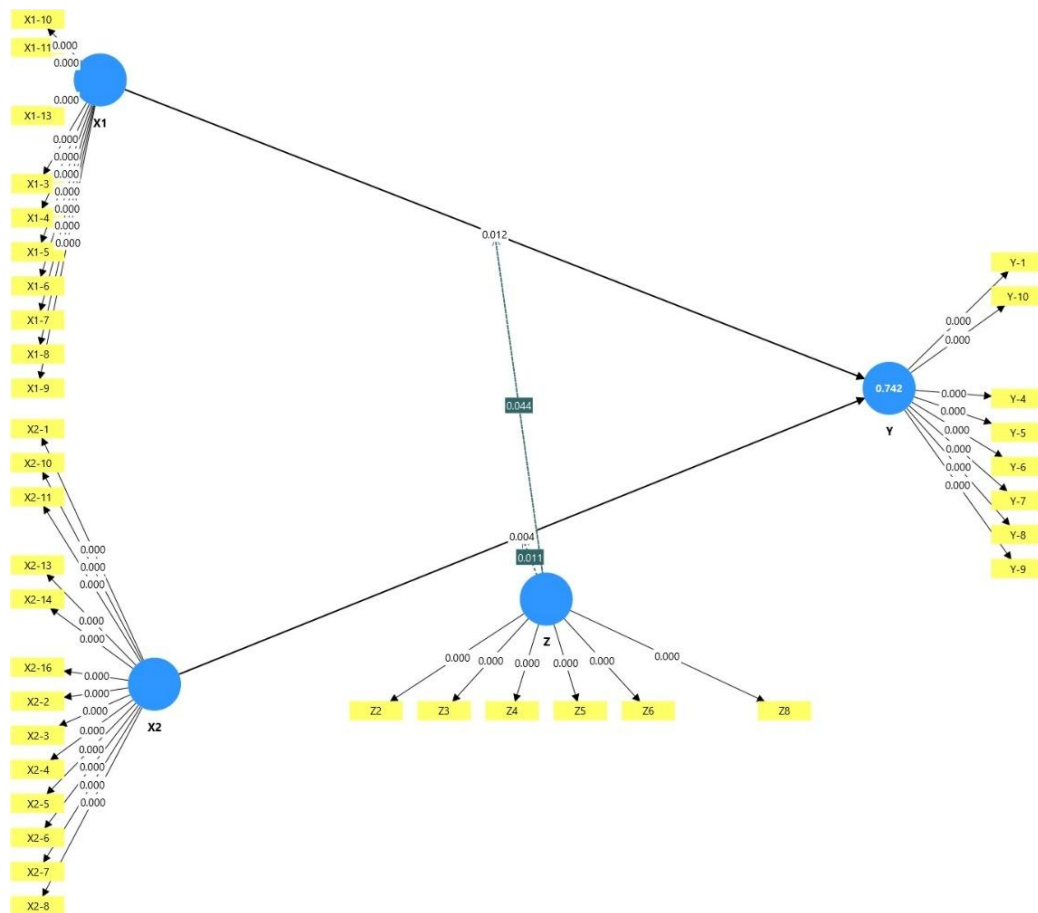
Sumber : Data primer diolah, 2025

Merujuk pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai *F-Square* 0.075 terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah memberikan pengaruh sebesar 0,107 terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, yang menunjukkan bahwa efek variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk kategori kecil.

Variabel Komitmen Organisasi sebagai pemoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai F-Square sebesar 0,047 terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, yang mengindikasikan adanya efek kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu, Komitmen Organisasi sebagai pemoderasi Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah memiliki nilai F-Square sebesar 0,077 terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, yang juga menunjukkan efek kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0. Nilai-nilai yang dianalisis diperoleh dari proses bootstrapping, dengan kriteria keputusan yaitu t-statistik harus lebih besar dari 1,99 dan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05 (5%). Hasil bootstrapping dari model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.7 Hasil *Bootstrapping*

Analisis data melalui metode bootstrapping dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistik dan p-value. Variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika t-statistik lebih besar dari 1,99 dan p-value kurang dari 0,05 (Dahrani dkk., 2022). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil *Path Coefficient*

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 > Y	0,409	0,425	0,163	2,511	0,012
X2 > Y	0,452	0,442	0,159	2,843	0,004
Z x X1 > Y	0,325	0,332	0,161	2,017	0,044
Z x X2 > Y	-0,421	-0,432	0,166	2,528	0,011

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada tabel 4.21, dapat dilakukan interpretasi terhadap pengujian setiap hipotesis dalam penelitian ini.

a) Pengujian Hipotesis 1

Hasil analisis statistik pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja (H1), diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,511 dan *p-value* sebesar 0,012. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa *t-statistic* sebesar $2,511 > 1,98$ dan nilai *p-value* $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

b) Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis statistik pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja (H2), diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,843 dan *p-value* sebesar 0,004. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa *t-statistic* sebesar $2,843 > 1,98$ dan nilai *p-value* $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

c) Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis statistik pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dimoderasi oleh komitmen organisasi (H3), diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,017 dan *p-value* sebesar 0,044. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa *t-statistic* sebesar $2,017 > 1,98$ dan

nilai *p-value* $0,044 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dimoderasi oleh Komitmen Organisasi pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

d) Pengujian Hipotesis 4

Hasil analisis statistik pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dimoderasi oleh komitmen organisasi (H4), diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,528 dan *p-value* sebesar 0,011. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa *t-statistic* sebesar $2,528 > 1,98$ dan nilai *p-value* $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dimoderasi oleh Komitmen Organisasi pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Pembahasan penelitian ini didasarkan pada hasil pengolahan data yang relevan dengan topik, serta kesesuaian dengan teori, pendapat ahli, dan temuan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut adalah hasil yang dibahas dalam penelitian ini:

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang, diperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 2,511 dan *p-value* sebesar 0,012. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa *t-statistic* sebesar $2,511 > 1,98$ dan nilai *p-value* sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari Gowasa, dkk., (2021), yang menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan karakteristik responden mengenai tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan total responden sebanyak 48 orang (50%) diikuti oleh responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 36 orang (38%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang (8%) dan responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang sudah memiliki tingkat pendidikan yang baik. Dimana tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator penting dari kompetensi sumber daya manusia.

Hal ini dikarenakan pendidikan formal ialah dasar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif.

Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dapat mengelola anggaran dengan lebih baik dan memastikan bahwa setiap dana digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kinerja organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan SDM yang baik berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dalam instansi sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tupoksinya yang berkaitan langsung pada pengelolaan anggaran. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menerapkan anggaran berbasis kinerja. Sehingga dapat memastikan bahwa setiap pengeluaran memberikan nilai tambah dan berkontribusi nyata dalam pencapaian target organisasi.

Selain itu, kompetensi sumber daya manusia yang baik juga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran. Pegawai yang kompeten lebih cenderung mengikuti prosedur yang benar dan membuat keputusan berdasarkan data dan analisis yang akurat.

Kemudian, berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan

nomor 13 terkait keadilan dan keterbukaan dalam promosi jabatan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai, dengan skor rata-rata 4,6 dan total skor 445. Ini mencerminkan bahwa sistem promosi dianggap adil dan berdasarkan sistem merit. Disusul oleh pernyataan nomor 10, 11, dan 12, yang juga menunjukkan tingginya perhatian terhadap kesesuaian pendidikan dengan tupoksi serta pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan formal. Hal ini merupakan elemen penting dalam membangun sistem manajemen SDM yang profesional. Ketika proses promosi dilakukan secara objektif dan transparan, berdasarkan kualifikasi seperti jenjang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, maka akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kapasitas diri mereka.

Hal ini berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompetensi SDM, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Kompetensi yang memadai sangat penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja, yang menuntut kemampuan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi anggaran berdasarkan *output* dan *outcome* yang terukur. Dengan menempatkan pegawai yang kompeten pada posisi strategis melalui sistem promosi yang adil, organisasi dapat meningkatkan efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap efisiensi penggunaan anggaran dan pencapaian kinerja organisasi yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity* yang dilihat dari nilai *cross loading*, item dengan nilai *cross loading* tertinggi terdapat pada item X1-13, yaitu keadilan dan keterbukaan dalam promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai dengan nilai 0,905, hal ini menunjukkan bahwa aspek

ini sangat kuat dalam merepresentasikan kompetensi sumber daya manusia. Promosi yang dilakukan secara adil dan terbuka mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka, karena ada kejelasan bahwa pencapaian dan pendidikan akan diakui secara sistematis. Hal ini berkontribusi langsung pada implementasi anggaran berbasis kinerja, karena jabatan strategis akan diisi oleh SDM yang kompeten dan layak, yang mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi anggaran berbasis kinerja.

Kemudian, nilai *cross loading* terendah terdapat pada item X1-3, yaitu kualitas dampak program pengembangan diri dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dengan nilai 0,705, yang menunjukkan bahwa meskipun penting, dampaknya terhadap kompetensi secara keseluruhan dirasakan belum optimal. Ini mengindikasikan bahwa program pengembangan diri yang ada belum sepenuhnya berhasil meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Padahal, program pengembangan diri yang efektif sangat penting untuk membentuk SDM yang adaptif, produktif, dan mampu menjalankan prinsip anggaran berbasis kinerja. Oleh karena itu, meskipun keadilan dalam promosi menjadi pendorong utama peningkatan kompetensi SDM, efektivitas program pengembangan diri juga perlu ditingkatkan agar pengaruhnya terhadap implementasi anggaran kinerja menjadi lebih maksimal.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam memastikan implementasi anggaran berbasis kinerja yang baik pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gani, 2022; Hutagalung et al., 2024; Makalew et al., 2021; Sumampow et al., 2017) yang mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap implemenasi anggaran berbasis kinerja.

4.3.2 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahn daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang, diperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,843 dan p-value sebesar 0,004. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa t-statistic sebesar $2,843 > 1,98$ dan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutagalung, dkk., (2024), yang menjelaskan bahwa efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada item nomor 1, yaitu kemampuan SIPD untuk digunakan oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (satker) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang dengan skor 444 dan rata-rata 4,6, yang

menunjukkan bahwa SIPD telah digunakan secara merata dan efektif di seluruh satker. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi telah berhasil memenuhi fungsi dasarnya sebagai sarana koordinasi dan pengelolaan informasi antarunit kerja. Ketersediaan dan kemudahan akses SIPD di seluruh satker menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja, karena perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi anggaran membutuhkan keterlibatan aktif dari semua unit kerja secara terpadu.

Sebaliknya, item dengan skor terendah adalah pernyataan nomor 15, yaitu ruang lingkup SIPD yang mencakup informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi lainnya yang dapat diolah dan digunakan secara terintegrasi dengan skor 409 dan rata-rata 4,3. Meskipun tetap berada dalam kategori “Sangat Baik”, nilai ini menunjukkan bahwa masih ada keterbatasan dalam cakupan dan integrasi data dalam SIPD. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan anggaran berbasis kinerja, karena sistem informasi yang tidak menyajikan data secara menyeluruh dan terintegrasi dapat menghambat pengambilan keputusan berbasis bukti dan evaluasi kinerja secara komprehensif. Dengan demikian, untuk mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja secara optimal, SIPD perlu terus dikembangkan tidak hanya dari sisi aksesibilitas, tetapi juga dari aspek integrasi dan kelengkapan informasi yang disediakan.

Secara keseluruhan, tingkat efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang berada pada kategori "Sangat Baik" dengan rata-rata skor 4,5. SIPD telah dinilai sangat baik dalam aspek fungsionalitas, keandalan, keamanan, dan kemudahan penggunaan. Namun,

untuk mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja secara optimal, perlu penguatan pada aspek keterpaduan data, ruang lingkup informasi, serta kemampuan sistem dalam mengelola dan menyajikan informasi lintas bidang pemerintahan secara terintegrasi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa SIPD sudah berada di jalur yang tepat dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang berbasis data dan kinerja, namun tetap memerlukan peningkatan kualitas dari sisi konten dan integrasi sistem.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dilihat bahwa kendala pada penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) ialah adanya gangguan server pada SIPD. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menilai keandalan SIPD dalam beroperasi secara stabil dan minim gangguan (item nomor 6) dengan skor rata-rata 4,6 dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan signifikan pada sistem yang mengurangi frekuensi gangguan server. Dengan demikian, kendala teknis yang ada dan penilaian positif dari responden saling melengkapi, menunjukkan kemajuan SIPD dalam mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja.

Kemudian, berdasarkan hasil *cross loading* pada tabel 4.15 didapati skor tertinggi pada item X2.8 dengan nilai 0,866, yaitu perlindungan SIPD terhadap konektivitas dan risiko pencurian data. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keamanan sistem, terutama dalam hal perlindungan koneksi dan pencegahan pencurian data, sangat kuat mencerminkan efektivitas SIPD menurut persepsi responden. Ini penting dalam konteks implementasi anggaran berbasis kinerja karena data yang digunakan untuk menilai dan merumuskan kinerja anggaran

harus aman, akurat, dan tidak boleh dimanipulasi. Keamanan informasi mendukung transparansi dan kepercayaan publik terhadap sistem pengelolaan keuangan daerah.

Sedangkan skor terendah adalah item X2.3 dengan nilai 0,735, yaitu kemampuan SIPD dalam menyesuaikan dengan perubahan kebijakan atau peraturan pemerintah yang bersifat dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan SIPD untuk mengikuti perubahan regulasi dinilai masih kurang optimal. Dalam implementasi anggaran berbasis kinerja, regulasi pemerintah sering mengalami perubahan yang memerlukan penyesuaian sistem secara cepat. Jika SIPD tidak fleksibel dalam mengakomodasi perubahan tersebut, maka proses pelaporan, perencanaan, dan evaluasi kinerja anggaran bisa terganggu atau menjadi tidak sesuai dengan kebijakan terbaru.

Dengan demikian, meskipun SIPD dinilai sangat baik secara umum, aspek keamanan saat ini menjadi kekuatan utama, sementara fleksibilitas terhadap perubahan regulasi masih menjadi titik lemah yang perlu ditingkatkan agar efektivitas sistem dapat lebih maksimal dalam mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD pada OPD Kabupaten Deli Serdang. SIPD berperan sebagai alat utama dalam mendukung perencanaan, pengelolaan, dan pelaporan anggaran secara lebih terstruktur dan transparan. Dengan adanya SIPD yang efektif, proses pengumpulan data kinerja dan keuangan dapat dilakukan secara

real-time dan akurat, sehingga memudahkan pemerintah daerah dalam memantau pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam anggaran. Hal tersebut memungkinkan alokasi sumber daya menjadi lebih tepat sasaran dan sesuai dengan prioritas pembangunan, serta mempercepat evaluasi terhadap efektivitas program yang dijalankan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sumaryati et al., 2020; Tawaqal & Suparno, 2017) yang mengatakan bahwa efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh terhadap implemenasi anggaran berbasis kinerja. Efektivitas SIPD dapat meningkatkan kualitas implementasi anggaran berbasis kinerja, menjadikan pengelolaan keuangan daerah lebih akuntabel, efisien, dan berdampak positif bagi pelayanan publik.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dimoderasi oleh komitmen organisasi pada OPD Kabupaten Deli Serdang, diperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,017 dan p-value sebesar 0,044. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa t-statistic sebesar $2,017 > 1,98$ dan nilai p-value sebesar $0,012 < 0,044$ sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini didukung dengan penelitian Any Rumiya Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden terkait masa jabatan, didominasi oleh pegawai dengan masa jabatan lebih dari 10 tahun dengan jumlah 61 orang (54%) diikuti oleh pegawai dengan masa jabatan 5-10 tahun dengan jumlah 43 orang (38%). Masa jabatan yang panjang berkorelasi dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Pegawai yang telah bekerja lama biasanya memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi pada organisasi. Pegawai cenderung memiliki pemahaman tentang budaya, nilai, dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada item 7, yaitu dorongan saya untuk tetap berkontribusi karena loyalitas terhadap organisasi dengan skor 517 dan rata-rata 4,5 dikategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, terkait tanggungjawab moral dan etis untuk tetap berada dalam organisasi sangat tinggi pada pegawai di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Komitmen ini berperan penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja karena pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan integritas yang tinggi. Mereka tidak hanya mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil terbaik demi kepentingan

bersama. Dengan komitmen normatif yang kuat, pegawai lebih mungkin untuk mengelola dan mengimplementasikan anggaran dengan penuh tanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran, memastikan bahwa dana digunakan secara optimal.

Berdasarkan hasil *cross loading* pada tabel 4.15, skor tertinggi terdapat pada item Z.6, yaitu rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi ini dengan nilai 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada aspek tanggung jawab karyawan untuk tetap berada dalam organisasi merupakan dimensi yang paling kuat mencerminkan konstruk komitmen organisasi menurut responden. Sementara itu, skor terendah terdapat pada item Z.2, yaitu keterikatan emosional saya terhadap organisasi ini dengan nilai 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keterikatan emosional memiliki kontribusi yang paling rendah, yang mengindikasikan bahwa hubungan emosional pegawai terhadap organisasi belum sekuat rasa tanggung jawab formal mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen berbasis tanggung jawab memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan implementasi anggaran, karena pegawai yang merasa bertanggung jawab cenderung menggunakan kompetensinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterikatan emosional dapat menjadi hambatan dalam internalisasi nilai-nilai organisasi yang mendukung efektivitas kerja jangka panjang. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan peran komitmen organisasi sebagai variabel moderating, tidak

hanya perlu memperkuat rasa tanggung jawab, tetapi juga membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional, moral, dan etis terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan dedikasi yang lebih kuat dalam pelaksanaan tugas, dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Mereka juga lebih cenderung untuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan, yang penting dalam memastikan implementasi anggaran berbasis kinerja berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencana.

Komitmen organisasi berperan penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan integritas yang tinggi. Mereka tidak hanya mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil terbaik demi kepentingan bersama. Dengan komitmen organisasi yang kuat, pegawai lebih mungkin untuk mengelola dan mengimplementasikan anggaran dengan penuh tanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran, memastikan bahwa dana digunakan secara optimal untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutagalung et al., 2024; Haris et al., 2018; Ningtias et al., 2019; Astuti et al., 2021) yang mengatakan bahwa Komitmen

Organisasi memoderasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.

4.3.4 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dimoderasi oleh komitmen organisasi pada OPD Kabupaten Deli Serdang, diperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,528 dan p-value sebesar 0,011. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa t-statistic sebesar $2,528 > 1,98$ dan nilai p-value sebesar $0,011 < 0,044$ sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Debora Hutagalung, Eka Nurmala Sari dan Irfan (2024), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada item 8 dan 9 dengan skor 527 dan rata – rata 4,6 di kategori sangat baik. Pernyataan pada item tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan anggaran berbasis kinerja yang terukur, terstruktur, dan berorientasi

pada hasil. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang berfungsi sebagai alat bantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran. SIPD yang efektif memungkinkan penyajian data yang akurat, pemantauan kinerja secara real-time, serta kesesuaian antara anggaran dan target kinerja organisasi. Namun, pengaruh SIPD terhadap implementasi anggaran tidak berdiri sendiri, melainkan diperkuat oleh komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

Efektivitas SIPD saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan implementasi anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan ini. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menggunakan SIPD dengan optimal. Mereka cenderung lebih berdedikasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat menciptakan dorongan internal bagi pegawai untuk memanfaatkan SIPD secara maksimal, memastikan bahwa informasi yang disediakan oleh sistem tersebut digunakan secara efektif dalam proses pengelolaan anggaran.

Dengan komitmen organisasi yang tinggi, dapat meningkatkan hubungan antara efektivitas SIPD dan implementasi anggaran berbasis kinerja. Tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan implementasi yang efektif dari SIPD, pegawai yang berkomitmen cenderung lebih responsif terhadap perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk mengadopsi sistem baru seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Dengan komitmen organisasi yang kuat,

hubungan antara penggunaan SIPD dan anggaran berbasis kinerja dapat diperkuat. Hal ini dikarenakan anggota organisasi yang berkomitmen lebih mungkin untuk secara aktif memanfaatkan data dan informasi yang dihasilkan oleh SIPD dalam proses penganggaran berbasis kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ningtias et al., 2019; Marjaya & Arifin, 2021) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD di Kabupaten Deli Serdang. Pegawai yang kompeten dapat menjalankan tugas anggaran dengan lebih akuntabel, efisien, dan sesuai tujuan organisasi.
2. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) juga berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD di Kabupaten Deli Serdang. SIPD membantu proses penganggaran menjadi lebih sistematis, transparan, dan real-time.
3. Komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD di Kabupaten Deli Serdang. Pegawai dengan komitmen tinggi lebih termotivasi dalam mendukung efektivitas anggaran.
4. Komitmen organisasi memoderasi pengaruh efektivitas SIPD terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada OPD di Kabupaten Deli Serdang. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar dorongan untuk memanfaatkan SIPD secara optimal

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran penelitian sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah perlu meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan berkelanjutan, terutama dalam pengelolaan anggaran dan penguasaan teknologi informasi agar dapat meningkatkan kinerja penganggaran.
2. Optimalisasi pemanfaatan SIPD harus menjadi prioritas. SIPD perlu terus dikembangkan tidak hanya dari sisi aksesibilitas, tetapi juga dari aspek integrasi dan kelengkapan informasi yang disediakan.
3. Memaksimalkan peran komitmen organisasi tidak hanya memperkuat rasa tanggung jawab, tetapi juga membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
4. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas objek dan variabel penelitian, serta menggunakan pendekatan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor implementasi anggaran berbasis kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aguswen, A., Ridha, A., & Astuti, I. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Keuangan, Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Ladong Kabupaten Aceh Besar. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 1(8).
- Akdon, A., & Ridwan, R. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Aprilia, M. D., & Wijono, S. (2023). Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille di Kota Salatiga. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 641–648.
- Aryunita, S., & Dahrani, D. (2025). The Effect of Training and Competence of Human Resources on Employee Performance in an Islamic Perspective (Case Study of The Trade and Cooperative Office of Labuhan Batu Utara Regency). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(2), 3957–3972.
- Ashari, D., Handayani, T., Marginingtyas, W., Putri, A., Mufidah, A. K., Nurmalia, M., & Manurung, H. (2024). Analisis Penerapan Anggaran Kinerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Magelang. *Jurnal Akuntan Publik*, 2(2), 2986–447. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v2i1.3613>
- Ayu, P., Askandar, N. S., & Junaidi. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan dan Penerapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bima). *E-Jra: E - Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9(2), 47–57. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/7861>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1).
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Econoics*, 3(1).
- Dahrani, D. (2021). *Analisis Profesionalisme Berbasis Sumber Daya Insani Bprs Di Sumut*. 9–25.
- Dahrani, D. (2025). *Manajemen Sumber Daya Insani* (Rizki Yuni). UMSU Press.
- Dwiska, D. (2021). *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja DanEfektivitas Sistem Pengendalian Internal TerhadapKinerja Aparatur Pemerintah Daerah PadaDinas Bina Marga Dan Bina KonstruksiProvinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Gani, F. S. (2022). *Pengaruh Komitmen, SDM, Pengawasan terhadap Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi*

Sulawesi Selatan.

- Gasperz, J. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 5(2), 75–83. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v5i2.2550>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi Ke-10). Badan Penerbit Universitas DIponegoro.
- Gowasa, L., Subhilhar, S., & Suriadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Yang Berbasis Kinerja. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 7(2), 54–60. <https://doi.org/10.56015/governance.v7i2.25>
- Husna, T. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern dan Peran Inspektorat terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).
- Hutagalung, D. E., Sari, E. N., & Irfan. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota M. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1378–1385.
- Irafah, S., Sari, E. N., & Muhyarsyah. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akunansi Keuangan*, 8(2), 337–338. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.16>
- Ismid, F., Kusmanto, H., & Lubis, M. (2020). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(2), 129–140. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i2.53>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kuntadi, C., & Ramayani, P. Y. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 605–613. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.88>
- Kuntadi, C., & Velayati, E. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi

- implementasi anggaran berbasis kinerja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 2052–2058.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2830>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2007). *Sistem Informasi Manajemen* (Edisi Ke-10). Salemba Empat.
- Makalew, N. O., Layuk, P. K. A., & Riani, I. A. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Belanja Berbasis Kinerja di Pemerintah Provinsi Papua Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, 6(1), 32–59.
<http://menarailmuku.blogspot.com/2012/10/anggaran.html>
- Marbun, T. S., Sari, E. N., & Irfan. (202 C.E.). Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora*, 8(1), 220–244. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>
- Marsus, S., & Mas'udin. (2020). Does the performance-based budgeting work in Indonesia? *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3207–3214.
- Nopriadi, Idris, M., & Asri. (2024). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (sdm), motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten polewali mandar*. 2(1), 108–122.
- Pesak, P. J., Maradesa, N. C., Eyne, A., Gazali, A., & Salindeho, A. (2021). Analysis of Local Government Information System (SIPD) Implementation at Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Bitung City Government. *The 2nd International Conference on Inovationsin Social Sciences Education and Engineering (ICoISSEE)*.
- Ratmono, D., & Suryani, R. (2016). Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia Anteseden dan konsekuensi keberhasilan implementasi performance-based budgeting pada pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(1).
- Satriawan, G. M. I., & Dewi, G. A. K. R. S. (2020). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 255.
<https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25981>
- Sembiring, L. D., Astuty, W., & Irfan. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pematangsiantar. In *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi*

Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA).
<http://asosiasipascaptm.or.id/index.php/publikasi/prosiding-konferensi-nasional-appptma-ke-8>

- Setyowati, L., Isthika, W., & Pratiwi, R. D. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Semarang. *Kinerja Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 20(2). <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1975>
- Sonia, D. (2016). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Online Mahasiswa*, 3(1), 2104–2118.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. ALFABETA.
- Sumampow, M., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penggunaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 194–201. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17205.2017>
- Sumaryati, A., Novitasari, E. P., & Machmuddah, Z. (2020). Accounting Information System, Internal Control System, Human Resource Competency and Quality of Local Government Financial Statements in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 795–802. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.795>
- Tawaqal, I., & Suparno. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 125–135. file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/5217-13611-1-PB.pdf
- Waruwu, E., Hulu, F., Mendrofa, Y., & Halawa, O. (2023). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat*. 3(5), 10468–10477.

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Medan, Mei 2025

Kepada Yth,

Bapak/Ibu responden

Di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Putri Mahfuz

Program Studi : Magister Akuntansi

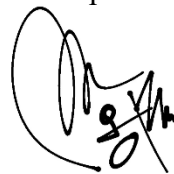
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMRINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S2) pada Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk itu peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dan memberikan informasi, dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat penulis,



Rizky Putri Mahfuz

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMRINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

A. Identitas Responden:

1. Nama Responden : (Boleh tidak diisi)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Pendidikan Terakhir : ☐ D3 ☐ S2
☐ S1 ☐ S3
5. Bidang Pendidikan :
6. Jabatan :
7. Masa Jabatan : ☐ 1 – 5 tahun ☐ 5 – 10 tahun ☐ > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu untuk membaca persyaratan – persyaratan dengan cermat sebelum mengisinya.
2. Berikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada pernyataan berikut ini yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu sebagai berikut :
 - a. Indikator Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD)

1 : Sangat Tidak Baik (STB)	4 : Baik (B)
2 : Tidak Baik (TB)	5 : Sangat Baik (SB)
3 : Cukup (C)	
 - b. Indikator Komitmen Organisasi

1 : Sangat Rendah (SR)	4 : Tinggi (T)
2 : Rendah (R)	5 : Sangat Tinggi (ST)
3 : Cukup (C)	

1. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STB	TB	C	B	SB
Persiapan						
1.	Pada OPD Kabupaten Deli Serdang ketersediaan informasi finansial yang lengkap dan dapat digunakan sebagai dasar perencanaan anggaran.					
2.	Kejelasan tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misi serta dijadikan dasar dalam penetapan target dan indikator kegiatan.					
Ratifikasi						
3.	Tingkat transparansi, akuntabilitas, disiplin, keadilan, efisiensi dan efektivitas dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja.					
4.	Kejelasan informasi pembiayaan dari masing – masing program dan kegiatan dalam penerapan anggaran berbasis kinerja.					
5.	Konsistensi penerapan anggaran berbasis kinerja yang mengacu pada rencana anggaran kas demi menghasilkan outcome yang baik.					
Implementasi						
6.	Kompeensi staf keuangan yang ditugaskan dalam pengelolaan anggaran.					
7.	Tingkat pemahaman staf keuangan terhadap komponen – komponen dalam sistem informasi akuntansi.					
Pelaporan dan Evaluasi						
8.	Tingkat keberhasilan realisasi anggaran sesuai dengan prosedur dalam pencapaian tujuan OPD.					
9.	Kejelasan laporan realisasi anggaran dalam menggambarkan tingkat keberhasilan dan mendorong peningkatan kinerja.					
10.	Kesesuaian pelaporan anggaran dengan kerangka acuan kegiatan yang telah ditetapkan.					

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

No.	Pernyataan	STB	TB	C	B	SB
Pengembangan Diri						
1.	Pemahaman pegawai terhadap pentingnya pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi.					
2.	Partisipasi pegawai dalam program pengembangan diri seperti bimtek, seminar, dan kegiatan sejenis.					
3.	Kualitas dampak program pengembangan diri dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.					
4.	Dukungan atasan terhadap pengembangan diri pegawai.					

Profesional					
5.	Pengetahuan dan pemahaman pegawai terhadap konsep profesionalisme dalam bekerja.				
6.	Partisipasi pegawai dalam program pengembangan profesionalisme seperti pelatihan etika, komunikasi efektif, dan kepemimpinan.				
7.	Profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan yang adil dan merata kepada masyarakat sebagai tujuan anggaran berbasis kinerja.				
Penguasaan Teknologi					
8.	Pemahaman pegawai terkait pentingnya penguasaan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.				
9.	Dukungan pelatihan teknologi yang diberikan kepada pegawai (pelatihan perangkat lunak, perangkat keras, bimtek aplikasi baru, dll.).				
10.	Ketersediaan perangkat keras (hardware) yang menunjang penguasaan teknologi dalam pelaksanaan tugas.				
Jenjang Pendidikan					
11.	Kesesuaian pelaksanaan tugas dan fungsi (tupoksi) pegawai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.				
12.	Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal demi peningkatan kompetensi.				
13.	Keadilan dan keterbukaan dalam promosi atau kenaikan jabatan berdasarkan jenjang pendidikan pegawai.				

3. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah / SIPD (X2)

No.	Pernyataan	STB	TB	C	B	SB
Fleksibilitas						
1.	Kemampuan SIPD untuk digunakan oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah (satker) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.					
2.	Kesesuaian fitur dan menu SIPD dengan kebutuhan masing – masing satker serta kemudahan dalam penggunaannya.					
3.	Kemampuan SIPD dalam menyesuaikan dengan perubahan kebijakan atau peraturan pemerintah yang bersifat dinamis.					
4.	Kualitas informasi yang dihasilkan SIPD dalam hal kejelasan, kepercayaan, keterbaruan (update), dan akurasi dengan tingkat kesalahan yang minimal.					
Aksesibilitas						
5.	Kemampuan akses SIPD yang mendukung ketersediaan informasi sesuai kebutuhan pengguna dalam pelaksanaan tugas.					
6.	Keandalan SIPD dalam beroperasi secara stabil, minim gangguan, dan tidak mudah mengalami error.					

Formalisasi						
7.	Keamanan akses data dalam SIPD berdasarkan jenis dan level otorisasi pengguna.					
8.	Perlindungan SIPD terhadap konektivitas dan risiko pencurian data.					
9.	Kemudahan komunikasi dalam SIPD antara pengguna, administrator, dan pengelola sistem.					
10.	Kejelasan instruksi dan panduan penggunaan SIPD dalam pengelolaan data serta penyelesaian masalah terkait pelaporan keuangan.					
Kekayaan Media						
11.	Kejelasan interaksi dengan SIPD, kemudahan memahami tampilan dan navigasi antar menu.					
12.	Daya tarik tampilan SIPD serta kerapian dan ketepatan tata letak menu dalam penggunaannya.					
13.	Kemudahan pengguna dalam menemukan informasi, serta meliha gambar dan tabel di dalam SIPD.					
Integrasi						
14.	Kemampuan SIPD dalam mengintegrasikan perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur operasional dan jaringan internet dalam menghasilkan informasi akuntansi yang dibutuhkan.					
15.	Ruang lingkup SIPD yang mencakup informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah dan informasi lainnya yang dapat diolah dan digunakan secara terintegrasi.					
16.	Akurasi dan keterpaduan data SIPD yang dapat dipertanggungjawabkan serta mendukung koordinasi antar saker dan integrasi dengan Kemendagri.					

4. Komitmen Organisasi (Z)

No.	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
Komitmen Afektif						
1.	Kebanggaan saya menjadi bagian dari organisasi ini.					
2.	Keterikatan emosional saya terhadap organisasi ini.					
3.	Kepercayaan saya terhadap nilai – nilai organisasi di OPD ini.					
Komitmen Berkelanjutan						
4.	Keinginan saya untuk tetap bekerja di perusahaan karena hasil yang saya peroleh.					
5.	Perasaan berat jika harus meninggalkan organisasi.					
Komitmen Normatif						
6.	Rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi ini.					
7.	Dorongan saya untuk tetap berkontribusi karena loyalitas terhadap organisasi.					
8.	Kewajiban moral yang saya rasakan terhadap organisasi ini					

Tabulasi Data Pengujian Instrumen Penelitian

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1-11	X1-12	X1-13
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)

X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	X2-10	X2-11	X2-12	X2-13	X2-14	X2-15	X2-16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4

3. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	3	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	5	3

4. Komitmen Organisasi (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	3	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
3	4	2	2	3	5	3	3

4	5	3	5	4	5	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4
3	4	2	3	3	4	4	4
4	5	4	5	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	4	5	4	4
2	4	4	4	5	4	3	3
4	4	3	5	4	4	3	3
3	5	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4
3	5	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	5	3	5	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

	Outer loadings
X1-1 <- X2	0,795
X1-10 <- X2	0,813
X1-11 <- X2	0,835
X1-12 <- X2	0,652
X1-13 <- X2	0,819
X1-14 <- X2	0,854
X1-15 <- X2	0,633
X1-16 <- X2	0,763
X1-2 <- X2	0,793
X1-3 <- X2	0,752
X1-4 <- X2	0,844
X1-5 <- X2	0,824
X1-6 <- X2	0,819
X1-7 <- X2	0,898
X1-8 <- X2	0,878
X1-9 <- X2	0,646
X2-1 <- X1	0,595
X2-10 <- X1	0,855
X2-11 <- X1	0,794
X2-12 <- X1	0,692
X2-13 <- X1	0,881
X2-2 <- X1	0,736
X2-3 <- X1	0,706
X2-4 <- X1	0,826

4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5

2. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)

[illegible]

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3

3. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	3	3	3	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	5	3
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
5	3	3	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	5	3
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	4	3	4	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	3	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	5	5	3

5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5

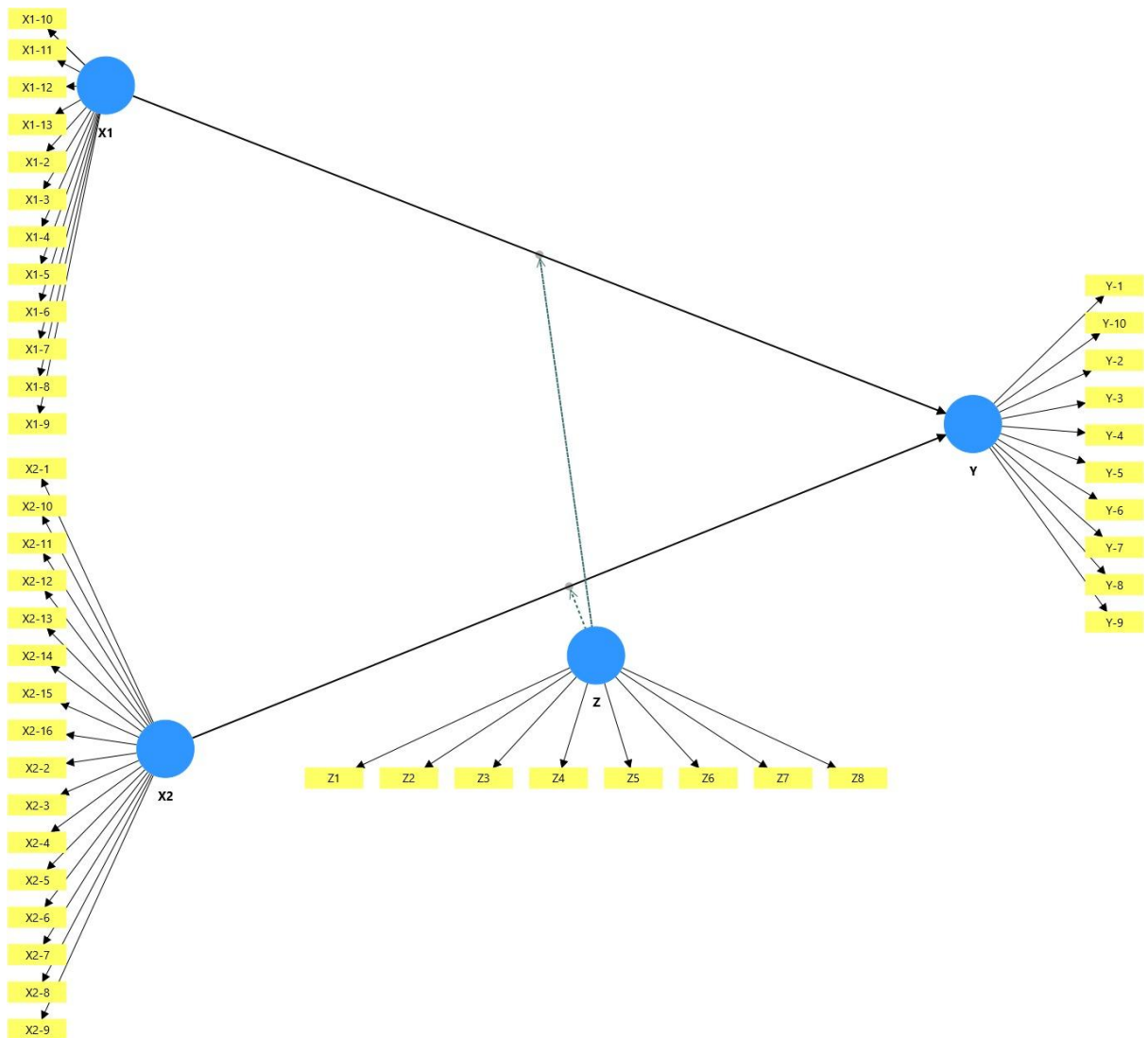
4. Komitmen Organisasi (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	
5		5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	4	4	4	4
4		4	5	5	5	5	5	5
4		4	4	5	4	4	4	5
5		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	5	4	4	4
4		4	4	5	5	4	4	4
4		5	5	5	5	5	5	5
3		4	4	4	4	4	4	5
3		4	5	4	4	4	4	4
3		4	5	5	5	5	5	5
4		5	5	5	5	5	5	5
3		4	3	3	3	3	5	3
4		4	5	5	5	5	5	5
3		4	4	4	4	4	4	4
4		5	5	5	5	5	5	5
5		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	4	4	4	4
3		5	5	5	5	5	5	5
2		4	4	5	4	4	4	4
4		4	5	4	4	4	4	5
3		5	4	4	4	4	4	4
3		4	4	4	4	4	4	5
3		5	3	5	3	3	3	3
3		3	3	3	3	3	5	3
3		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	5	4	4	5
4		4	4	4	4	4	4	4
3		4	4	4	4	4	4	4
5		5	5	5	5	5	5	5
3		5	5	5	5	5	5	5
4		4	5	4	4	4	5	4
4		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	4	4	5	4
4		5	5	5	5	5	5	5
4		4	4	4	4	4	4	4

3	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4
3	5	4	4	4	4	5	5
3	4	5	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	5
4	3	3	3	3	3	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	5	3	3	5	3
5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	4	4	4	5

3	4	4	4	4	4	4	5
3	5	3	3	3	3	5	3
3	3	3	5	3	3	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5

Gambar Model Penelitian

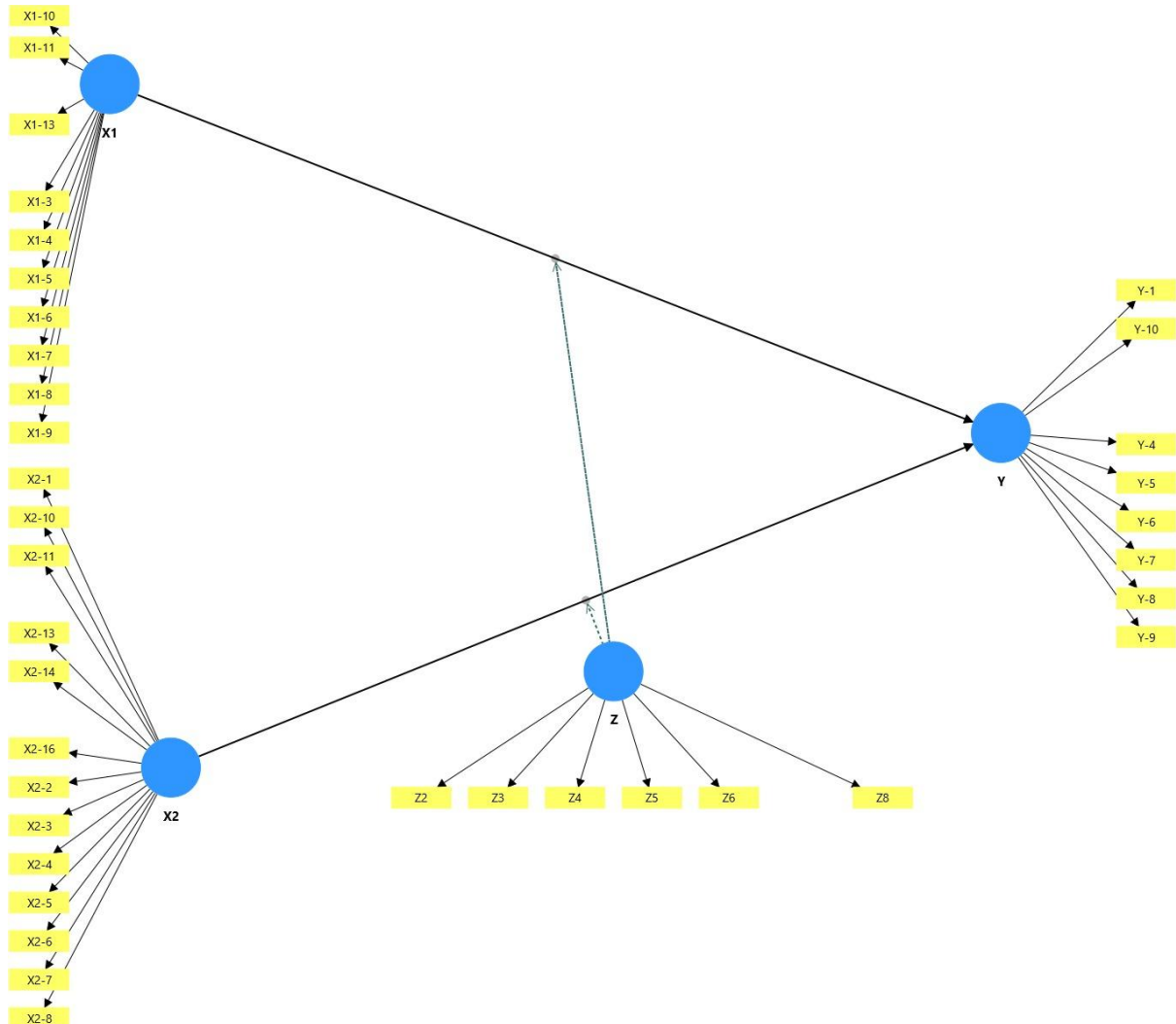


Hasil Outer Loading 1 (Sebelum Penghapusan)

	X1	X2	Y	Z
X1-1	0,650			
X1-10	0,798			
X1-11	0,851			
X1-12	0,669			
X1-13	0,901			
X1-2	0,658			
X1-3	0,706			
X1-4	0,702			
X1-5	0,753			
X1-6	0,710			
X1-7	0,812			
X1-8	0,803			
X1-9	0,791			
X2-1		0,772		
X2-10		0,807		
X2-11		0,831		
X2-12		0,678		
X2-13		0,803		
X2-14		0,840		
X2-15		0,620		
X2-16		0,750		
X2-2		0,775		
X2-3		0,735		
X2-4		0,824		
X2-5		0,808		
X2-6		0,821		
X2-7		0,864		
X2-8		0,866		
X2-9		0,618		
Y-1			0,764	
Y-10			0,843	
Y-2			0,472	
Y-3			0,515	
Y-4			0,889	
Y-5			0,808	
Y-6			0,870	
Y-7			0,871	
Y-8			0,702	
Y-9			0,711	
Z1				0,350
Z2				0,786
Z3				0,921

Z4				0,811
Z5				0,926
Z6				0,977
Z7				0,662
Z8				0,786

Gambar Model Penelitian Setelah Penghapusan Item Pernyataan Tidak Valid



Hasil Outer Loading 2 (Setelah Penghapusan)

	X1	X2	Y	Z
X1-10	0,800			
X1-11	0,879			
X1-13	0,905			
X1-3	0,705			
X1-4	0,729			
X1-5	0,760			
X1-6	0,740			
X1-7	0,846			
X1-8	0,821			

X1-9	0,771			
X2-1		0,779		
X2-10		0,814		
X2-11		0,828		
X2-13		0,794		
X2-14		0,843		
X2-16		0,742		
X2-2		0,787		
X2-3		0,741		
X2-4		0,829		
X2-5		0,810		
X2-6		0,816		
X2-7		0,863		
X2-8		0,878		
Y-1			0,786	
Y-10			0,857	
Y-4			0,902	
Y-5			0,811	
Y-6			0,874	
Y-7			0,881	
Y-8			0,736	
Y-9			0,702	
Z2				0,788
Z3				0,922
Z4				0,807
Z5				0,928
Z6				0,975
Z8				0,807

Hasil Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,936	0,948	0,946	0,637
X2	0,956	0,959	0,961	0,657
Y	0,930	0,937	0,943	0,675
Z	0,937	0,946	0,951	0,764

Hasil Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0,974			
Y	0,858	0,863		
Z	0,701	0,644	0,543	
Z x X2	0,440	0,399	0,487	0,235
Z x X1	0,480	0,432	0,480	0,270

Hasil Fornell Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0,798			
X2	0,929	0,810		
Y	0,827	0,831	0,821	
Z	0,659	0,620	0,514	0,874

Hasil F – Square

	f-square
X1 -> Y	0,075
X2 -> Y	0,107
Z -> Y	0,005
Z x X1 -> Y	0,047
Z x X2 -> Y	0,077

Hasil R – Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0,742	0,730

Hasil Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,409	0,425	0,163	2,511	0,012
X2 -> Y	0,452	0,442	0,159	2,843	0,004
Z -> Y	-0,047	-0,047	0,075	0,623	0,533
Z x X1 -> Y	0,325	0,332	0,161	2,017	0,044
Z x X2 -> Y	-0,421	-0,432	0,166	2,528	0,011



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membaca surat ini akan memudahkan
kantor dan langganannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/08/2024

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 73 /II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025

Tentang:

**JUDUL TESIS DAN DOSEN PEMBIMBING MAHASISWA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Nama Mahasiswa : **RIZKY PUTRI MAHFUZ**
NPM : 2320050008
Prodi / Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIFITAS SISTEM
INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD)
TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**
Pembimbing I : Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.
Pembimbing II : Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 17 Januari 2026, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 17 Rajab 1446 H
17 Januari 2025 M



Direktur,


Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Tembusan:

1. Ketua Prodi MAKSI UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;
3. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : RIZKY PUTRI MAHFUZ

NPM : 2320050008

Program Studi : Magister Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi sektor Publik

Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas SIPD dan kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	17/2/25	Memahami penulisan & struktur laporan penelitian fenomena masalah	
2	20/2/25	Latar belakang masalah & pentingnya penelitian	
3	20/2/25	Tamabahkan teori yang relevan	
4	24/2/25	kerangka konseptual & kerangka teoritis	
5	24/2/25	Hasil uji teknik analisis data	
6	27/2/25	Selesai bimbingan - proposal	

Medan, 27 Februari 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Widia Astuty, S.E. M.Si

Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E. M.Si

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. Eka Murnah Sari S.E. M.Si





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denail No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denail No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Rizky Putri Mahfuz
NPM : 2320050008
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi sektor Publik
Judul Tesis : Pengaruh Efektivitas SIPD dan kompetensi SDM terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai Variabel Moderating

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	20/2/25	Perbaiki UBM, dari awal paragraf umian long buat lebih terstruktur. Setiap variabel urutkan masalah penelitian	Sfr.
2	22/2/25	Identifikasi masalah dan rumusan problem variabel Bab 2. Grand teori?	Sfr.
3	23/2/25	Kerangka konseptual + hipotesis Penelitian terdahulu	Sfr.
4	25/2/25	Bab 3. Definisi operasional Teknik analisis Data.	Sfr.
5	25/2/25	Perbaiki kembali semua paragraf Mendeleys.	Sfr.
6	27/2/25	Acc proposal Sfr.	Sfr.

Medan, 27 Februari 2025

Pembimbing I,

Prof. Widia Astuly, S.E. M.Si.

Pembimbing II,

Assoc. Prof. Syafida Hani, S.E. M.Si.

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. Eka Mulya Sari, S.E. M.Si.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/IA/Pg/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor : 649/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2025
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 07 Dzulqa'dah 1446 H
05 Mei 2025 M

Kepada Yth. :
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL)
PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **RIZKY PUTRI MAHFUZ**
NPM : 2320050008
Prodi : Magister Akuntansi
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Priono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Karya Dharma No. 4 Lubuk Pakam Kode Pos 20514

Telepon. 061-7952964

e-mail : bakesbangpol@deliserdangkab.go.id

REKOMENDASI

Normor : 070/430

1. Sehubungan dengan Surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 649/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025 Tanggal 03 Mei 2025 perihal permohonan izin Rekomendasi Riset oleh :
 - a. Nama : Rizky Putri Mahfuz
 - b. Alamat : Perum Vinago Blok A No 18 Panyabungan
 - c. Pekerjaan : Mahasiswa
 - d. NIP/NIM/KTP : 1213161401020002
 - e. Jurusan : Magister Akuntansi
 - f. Judul : Pengaruh Efektifitas SIPD dan Kompetensi SDM Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada OPD Kab. Deli Serdang
 - g. Daerah/lokasi : OPD Se-Kabupaten Deli Serdang
 - h. Lama : 3 (Tiga) Bulan
 - i. Peserta : Sendiri
 - j. Penanggung Jawab : Prof. Dr. Widia Astuty, SE, M.Si
2. Pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku serta menjaga ketertiban umum di daerah setempat.
3. Dalam rangka pengawasan, supaya tembusan surat izin yang dikeluarkan dan laporan hasil pelaksanaannya agar disampaikan kepada kami.
4. Demikian untuk dimaklumi.

Lubuk Pakam, 06 Mei 2025

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KABUPATEN DELI SERDANG

Kabid Politik Dalam Negeri



Brs. ADI WINARTO, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19690912 199102 1 001

Tembusan :

1. Yth. Bupati Deli Serdang (sebagai laporan).
2. Yth. Ka. BAPPEDA LITBANG Kab. Deli Serdang.
3. Yth. Ka. OPD Se-Kab. Deli Serdang.
4. Yth. Direktur Program Pasca Sarjana UMSU.
5. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. Karya Dharma No. 2 Lubuk Pakam 20514 Kabupaten Deli Serdang
Telepon/Faksimile (061) – 7951422

Pos-el: bappedalitbang@deliserdangkab.go.id Laman <https://bappedalitbang.deliserdangkab.go.id>

Lubuk Pakam, 07 Mei 2025

Nomor : 000.9/ 3092 /BAPPEDALITBANG/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Kepala Perangkat Daerah se-Kabupaten Deli Serdang

di -
Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang Nomor: 070/430 tanggal 6 Mei 2025 dan Surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 490/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2025 tanggal 03 Mei 2025 perihal Permohonan Izin Rekomendasi Penelitian, yang akan dilaksanakan oleh:

- a. Nama : Rizky Putri Mahfuz
- b. Alamat : Perum Vinago Blok A No. 18 Penyabungan
- c. NIP / NIM / KTP : 1213161401020002
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Prodi / Jurusan : Magister Akuntansi
- f. Judul / Tema : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang
- g. Daerah / Lokasi : Perangkat Daerah se-Kabupaten Deli Serdang
- h. Lama : 3 (tiga) Bulan
- i. Peserta : Sendiri
- j. Penanggung Jawab : Prof. Dr. Widia Astuty, SE, M.Si

Bersama ini disampaikan bahwa yang bersangkutan akan melakukan riset pada Perangkat Daerah yang Saudara Pimpin dan yang bersangkutan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud wajib untuk mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

SEKRETARIS BAPPEDALITBANG KABUPATEN
DELI SERDANG



SIGIT PRAMULIA, ST, M.Ec.Dev
PEMBINA
NIP. 198103012006041017

Tembusan Yth:

1. Bapak Bupati Deli Serdang sebagai laporan
2. Kepala Bappedalitbang Kabupaten Deli Serdang
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Deli Serdang
4. Direktur Program Pascasarjana UMSU
5. Peninggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Rizky Ruri MAHFUZ
NPM : 230050008
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi SDM dan Efektivitas SPK terhadap implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tingkatan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.
Tgl. Seminar Proposal : 12 Maret 2025

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	10/6-2025	Sistematika penulisan disesuaikan dengan pedoman.	
2	17/6-2025	Deskripsi variabel disesuaikan	
3		dengan jelas uraikan hasil analisis	
4	25/6-2025	Pembahasan diperjelas kembali	
5	2/7-2025	Perbaiki kesimpulan dan saran	
6	5/7-2025	Selesai bimbingan tesis	

Medan, 5 Juli 2025

Pembimbing I,

Prof. Widia Astuty, S.E. M.Si. DIA. AK (ACPA)

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua / Sekretaris,

Dr. Eka Nurma Sari, S.E. M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Rizky Putri Mahfuz
NPM : 2300000008
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi sektor Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIDP) terhadap Implementasi Anggaran berbasis Kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating
Tgl. Seminar Proposal : 12 Maret 2025

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	25/6-2025	Pertemuan Kembali bab. 1,2,3 yg di Koreksi terutama LBM, identifikasi masalah dan definisi operasional variabel	/s/
2			
3		Bab IV diawali dgn penjelasan singkat dari objek penelitian	/s/
4	10/7-2025	revisi hasil pengujian dibuat lebih sistematis, dan narasi yg bukan fokus pd angka.	
5	15/7-2025	Pembahasan dihubungkan dengan LBM Kesimpulan diperbaiki.	} /s/
6	16/7-2025	Ace Seminar Hasil /s/	

Medan, 16 Juli 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Asstoc Prof. Dr. Syafriah Harri, S.E. M.Si

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Eka Mutiara Sari S.E. M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak.Pgg/PT/10/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Kamis, 21 Agustus 2025 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : RIZKY PUTRI MAHFUZ
NPM : 2320050008
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH (SIPD) TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I :

Pembimbing II :

Penguji I :

Penguji II :

Penguji III :

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji pembahas.

Medan, 13 oktober 2025

- 1 Prof. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA
Pembimbing I
- 2 Assoc. Prof. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si
Pembimbing II
- 3 Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA
Penguji I
- 4 Dr. Hj. DAHRANI, S.E., M.Si.
Penguji II
- 5 Dr. SUKMA LESMANA, S.E., M.Si.
Penguji III

