

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN SISTEM
PELAPORAN KEUANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI**

TESIS

Oleh :

MUHAMMAD ISMA PADLI

NPM : 1820050044

KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN SISTEM
PELAPORAN KEUANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI**

**Muhammad Isma Padli
NPM: 1820050044**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada organisasi perangkat daerah pemerintah kota Tanjungbalai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Adapun analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Kedua*, Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Ketiga*, Komitmen Organisasi dalam memoderasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Keempat* Komitmen Organisasi dalam memoderasi Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai. Dalam upaya meningkatkan Akuntabilitas Kinerja maka Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu menetapkan outcome yang jelas dan menentukan indikator kinerja keberhasilan dari outcome yang telah ditetapkan. Selanjutnya Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu juga menentukan target dari tiap indikator yang digunakan dan menentukan program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pelaporan Keuangan, Akuntabilitas Kinerja, Komitmen Organisasi.*

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN SISTEM
PELAPORAN KEUANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI**

**Muhammad Isma Padli
NPM: 1820050044**

ABSTRACT

This study aims to determine, test and analyze the effect of performance-based budgeting and financial reporting systems on performance accountability with organizational commitment as a moderating variable in the local government organization of Tanjungbalai City. This research method uses an associative quantitative approach. The data analysis used the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) approach. The results of the study found that: First, Performance-Based Budgeting has a significant effect on the Performance Accountability of Tanjungbalai City Government Agencies. Second, the Financial Reporting System has a significant effect on the Performance Accountability of Tanjungbalai City Government Agencies. Third, Organizational Commitment in Moderating Performance-Based Budgeting has a significant effect on the Performance Accountability of Tanjungbalai City Government Agencies. Fourth, Organizational Commitment in moderating the Financial Reporting System has a significant effect on the Performance Accountability of Tanjungbalai City Government Agencies. In an effort to improve Performance Accountability, the Tanjungbalai City Government needs to establish clear outcomes and determine the performance indicators for the success of the outcomes that have been determined. Furthermore, the Tanjungbalai City Government also needs to determine the target of each indicator used and determine the programs and activities that will be carried out to achieve the targets that have been set.

Keywords: Performance-Based Budgeting, Financial Reporting System, Performance Accountability, Organizational Commitment.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Muhammad Isma Padli
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820050044
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : **Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai**

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Sidang Tesis

Medan, Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak, CA)

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

KATA PENGANTAR

Segala Puji ke hadirat Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan Taufiknya, sehingga dapat diselesaikannya proposal tesis yang berjudul **“Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai”**. Proposal ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S-2) Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa buat semua keluarga atas segala daya dan upaya yang telah memberikan dukungan dan doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini

Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bapak Drs. Junaina Alsa, Apt, M.M, selaku Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak,CA., selaku Ketua Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini
4. Ibu Dr. Maya Sari, S.E.,M.Si.,Ak,CA., selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si.,QIA,Ak.,CA.,CPA., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Staf Biro Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ayah dan seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan sehingga penyelesaian tesis ini berjalan dengan lancar.
9. Istri saya Lela Agustina Panjaitan, S.Pd., M.Pd., yang telah memberikan semangat dan dukungan penuh kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.

10. Buat teman-temanku yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar tesis ini dapat menjadi lebih baik lagi.

Medan, Oktober 2021
Penulis

MUHAMMAD ISMA PADLI
1820050044

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Rumusan Masalah	12
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian	13
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Akuntabilitas Kinerja	15
2.1.1.1. Pengertian Akuntabilitas Kinerja	15
2.1.1.2. Faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja	16
2.1.1.3. Manfaat Akuntabilitas Kinerja	17
2.1.1.4. Indikator Akuntabilitas Kinerja	19

2.1.2. Anggaran Berbasis Kinerja	24
2.1.2.1. Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja	24
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja	25
2.1.2.3. Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja	33
2.1.2.4. Indikator Anggaran Berbasis Kinerja	37
2.1.3. Sistem Pelaporan Keuangan	38
2.1.3.1. Pengertian Sistem Pelaporan Keuangan	38
2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi Sistem Pelaporan Keuangan	40
2.1.3.3. Manfaat Sistem Pelaporan Keuangan	46
2.1.3.4. Indikator Sistem Pelaporan Keuangan	47
2.1.4. Komitmen Organisasi	51
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi	51
2.1.4.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	55
2.1.4.3. Manfaat Komitmen Organisasi	58
2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi	59
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan	61
2.3. Kerangka Konseptual	63
2.4. Hipotesis	73
BAB 3. METODE PENELITIAN	74
3.1. Pendekatan Penelitian	74
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	74

3.3. Populasi dan Sampel	75
3.4. Defenisi Operasional Variabel	76
3.5. Teknik Pengumpulan Data	79
3.6. Teknik Analisis Data	84
3.1.1. Model Struktural atau Outer Model	85
3.1.2. Model Pengukuran atau Inner Model	88
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	90
4.1. Hasil Penelitian	90
4.1.1. Deskripsi Data Penelitian	90
4.1.2. Deskripsi Data Responden	91
4.1.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	93
4.1.3. Hasil Analisis Data	104
4.2. Pembahasan	114
BAB 5. PENUTUP	128
5.1. Kesimpulan	128
5.2. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN-LAMPIRAN	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Predikat Akuntabilitas Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir	2
Tabel 1.2 Perolehan LHE LKPD Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir	7
Tabel 2.1 Rentang Nilai Tingkat Akuntabilitas Instansi Pemerintah	21
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	62
Tabel 3.1 Tahapan Kegiatan Penelitian	75
Tabel 3.2 Daftar OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai	76
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel	77
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Convergent Validity	80
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Composite Reliability	82
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Diskriminan Validity	82
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	83
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	91
Tabel 4.2 Skala	94
Tabel 4.3 Pernyataan Variabel Akuntabilitas Kinerja	95
Tabel 4.4 Analisis Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas Kinerja	96
Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Anggaran Berbasis Kinerja	97
Tabel 4.6 Analisis Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Anggaran Berbasis Kinerja	98
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Sistem Pelaporan Keuangan	99
Tabel 4.8 Analisis Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Pelaporan Keuangan	100

Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi	102
Tabel 4.6 Analisis Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	103
Tabel 4.7 Konsistensi Internal	104
Tabel 4.8 Validitas Konvergen	105
Tabel 4.9 Validitas Diskriminan	106
Tabel 4.10 HTMT	108
Tabel 4.11 Koefisiensi Determinasi (R-Square)	109
Tabel 4.12 Koefisiensi Determinasi (F-Square)	110
Tabel 4.13 Pengaruh Langsung	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perolehan LHE LKPD Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	72
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	85
Gambar 4.1 R-Square	109
Gambar 4.2 F-Square	111
Gambar 4.3 Pengaruh Langsung	114

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di bangun dalam rangka upaya mewujudkan *good governance* dan sekaligus result oriented government. Terselenggaranya pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan kehendak kita bersama. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah satu item yang tercantum didalam dasar hokum atau organisasi, karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum untuk memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang di perolehnya. Kinerja organisasi dapat diraih dengan mengefektifkan dan mengefesiensikan hasil dari proses organisasi. Yakni perencanaan, penganggaran, realisasi anggaran, pengendalian dan jasa, pelaporan keuangan, audit, serta pertanggungjawaban publik (Bastian, 2010).

Di dalam (Perpres No 29, 2014) Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dijelaskan yang dimaksud dengan akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Guna mengetahui sejauh mana pengimplementasian SAKIP pada setiap instansi pemerintah, serta untuk mendorong upaya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja instansinya sesuai yang diamanatkan dalam perencanaan kinerja. Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah (PERMENPAN RB RI Nomor 12, 2015)

Tabel 1.1 Predikat Akuntabilitas Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Predikat	Nilai Absolut Interpretasi
1	2015	CC	54,06
2	2016	CC	56,08
3	2017	B	60,31
4	2018	B	61,26
5	2019	B	61,48

Sumber: Pemerintah Kota Tanjungbalai

Dilihat dari tabel capaian implementasi SAKIP, pada tahun 2015 dan 2016, pemerintah kota Tanjungbalai memperoleh nilai 54,06 dan 56,08 dengan predikat CC. Kementerian PANRB menilai capaian Pemerintah Kota Tanjungbalai dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah masih belum baik. Hal ini dikarenakan predikat CC yang tersemat masih mengindikasikan adanya inefisiensi penggunaan anggaran. Selain itu, penerapan manajemen kinerja juga masih belum sepenuhnya diimplementasikan

secara baik, yang berdampak pada nilai evaluasi yang diberikan Kementerian PANRB kepada Pemerintah Kota Tanjungbalai dengan predikat CC.

Sedangkan pada tahun 2017, 2018 dan 2019, Pemerintah Kota Tanjungbalai memperoleh nilai 60,31 – 61,48 dengan predikat baik diberikan kepada pemerintah kota Tanjungbalai. Akan tetapi, meskipun predikat B telah tersemat pada pemerintah kota Tanjungbalai, kisaran nilai yg dicapai tidak terlalu meningkat, artinya masih ada tiga tingkatan predikat lagi yang akan dicapai untuk mendapatkan hasil yang sangat memuaskan.

Anggaran berbasis kinerja dalam Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang menjelaskan bahwa rencana kerja dan anggaran disusun berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai atau berbasis kinerja. Penjelasan Undang-Undang tersebut menguraikan bahwa anggaran berbasis prestasi kerja merupakan upaya untuk memperbaiki proses penganggaran di sektor publik. Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan bentuk reformasi anggaran dalam memperbaiki proses penganggaran. Sebelum penerapan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 yang kini menjadi Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Dampak dari anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas pemerintah terkait sebagai fungsi pemberi pelayanan kepada masyarakat menjadikan lingkup anggaran relevan dan penting di lingkungan pemerintah daerah. Melalui reformasi anggaran yang sudah dilakukan oleh pemerintah, tuntutan agar terwujudnya pemerintahan yang amanah dan didukung oleh instansi pemerintahan yang efektif, efisien, profesional, dan akuntabel, serta mampu

memberikan pelayanan prima dalam proses penyusunan APBD sehingga dapat menciptakan transparansi dan meningkatkan akuntabilitas publik (Bahri, 2012).

Penganggaran dengan pendekatan kinerja berfokus pada efisiensi penyelenggaraan suatu aktivitas. Efisiensi itu sendiri adalah perbandingan antara output dengan input. Suatu aktivitas dikatakan efisien, ketika output dapat dihasilkan lebih besar dengan input yang sama, atau output yang dihasilkan adalah sama dengan input yang lebih sedikit. (Mardiasmo, 2002) menyatakan bahwa sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolak ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Anggaran berbasis kinerja merupakan suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan dimana akan terlihat keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.

Di Indonesia, berbagai peraturan dan pedoman telah diterbitkan terkait dengan penerapan penganggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) pada pemerintah daerah. Termasuk yang diatur dalamnya adalah pencantuman indikator kinerja dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran serta penggunaan indikator kinerja tersebut dalam proses penyusunan anggaran pemerintah. Dokumen-dokumen tersebut meliputi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Kebijakan Umum Anggaran (KUA) serta Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) pada tingkat pemerintah daerah (provinsi/kabupaten/kota). Sedangkan, pada tingkat satuan kerja pemerintah daerah (SKPP) meliputi

Rencana Stratejik (Renstra) SKPD, Rencana Kerja (Renja) SKPD dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) SKPD.

Anggaran pada instansi pemerintah selain berfungsi sebagai alat perencanaan dan alat pengendalian berfungsi pula sebagai instrumen akuntabilitas publik atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dengan uang publik sebagai alat akuntabilitas publik (Bahri, 2012). Anggaran berbasis kinerja yang baik oleh instansi pemerintah dan pengawasan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan akan dapat memperbaiki akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga kinerja penyelenggaraan urusan-urusan pemerintah dapat optimal (Wahdatul et al., 2016). Melalui proses anggaran berbasis kinerja pemerintah kabupaten/kota menetapkan keluaran dan hasil dari masing-masing program pelayanan, kemudian pemerintah daerah dapat membuat target untuk pencapaiannya, dengan demikian pengeluaran dilakukan berdasarkan prioritas dan unit kerja harus bertanggungjawab terhadap hasil output dan outcome (Adisasmita, 2011).

Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja adalah hal penting untuk menuju pelaksanaan kegiatan pemerintah yang transparan. Anggaran yang jelas, dan juga output yang jelas, serta adanya hubungan yang jelas antara pengeluaran dan output yang hendak dicapai, maka akan tercipta transparansi karena dengan adanya kejelasan hubungan semua pihak terkait dan juga masyarakat dengan mudah akan turut mengawasi kinerja pemerintah. Selain itu, anggaran berbasis kinerja memungkinkan pengalokasian sumber daya yang terbatas untuk membiayai kegiatan prioritas pemerintah sehingga tujuan pemerintah dapat

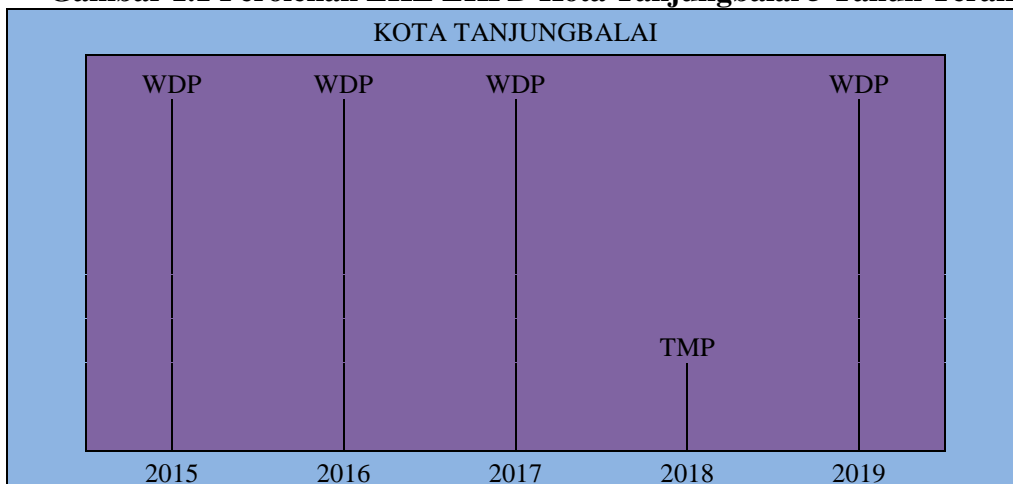
tercapai dengan efisien dan efektif. Dengan melihat anggaran yang telah disusun berdasarkan prinsip-prinsip berbasis kinerja akan dengan mudah diketahui program-program yang diprioritaskan dan memudahkan penerapannya dengan melihat jumlah alokasi anggaran pada masing-masing program.

Anggaran memungkinkan untuk peningkatan efisiensi administrasi. Adanya fokus anggaran pada output dan outcome maka diharapkan tercipta efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sangat jauh berbeda apabila dibandingkan dengan ketika fokus penganggaran tertuju pada input. Penerapan anggaran berbasis kinerja mengubah fokus pengeluaran pemerintah keluar dari sistem line item menuju pendanaan program pemerintah dengan tujuan khusus terkait dengan kebijakan prioritas pemerintah. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja menuntut setiap departemen untuk fokus pada tujuan pokok yang hendak dicapai dengan keberadaan departemen yang bersangkutan. Selanjutnya penganggaran yang dialokasikan untuk masing-masing departemen akan dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Anggaran yang disusun Pemerintah Kota Tanjungbalai masih terdapat anggaran yang tidak berorientasi pada kinerja. Sehingga perencanaan yang telah disusun tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari sasaran sasaran kegiatan pemerintah kota Tanjungbalai juga belum tercapai sehingga target kinerja tidak terealisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Sumatera Utara terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Tanjungbalai (LKPD) adalah sebagai berikut.

Gambar 1.1 Perolehan LHE LKPD Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir



Tabel 1.2 Perolehan LHE LKPD Kota Tanjungbalai 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Predikat Opini BPK yang Diperoleh
1	LKPD Tahun 2015	WDP
2	LKPD Tahun 2016	WDP
3	LKPD Tahun 2017	WDP
4	LKPD Tahun 2018	TMP
5	LKPD Tahun 2019	WDP

Sumber: BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Pada Tahun Anggaran 2019 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Sumatera Utara menyerahkan Laporan Hasil Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Adapun predikat yang diperoleh pemerintah Kota Tanjungbalai adalah Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Kepala BPK RI

Perwakilan Sumatera Utara Eydu Oktain Panjaitan menyampaikan harapannya agar kedepan Pemerintah Kota Tanjungbalai dapat terus melakukan perbaikan terkait Pelaporan Keuangan terutama berkaitan dengan laporan aset daerah dan laporan lainnya. Penilaian itu menunjukkan bahwa belum ada perkembangan yang signifikan dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Kota Tanjungbalai sehingga Pemerintah Kota Tanjungbalai terus gagal mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Sistem pelaporan keuangan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan, setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Mardiasmo, 2011).

Tujuan umum pelaporan keuangan sector public adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas suatu entitas yang berguna bagi sejumlah besar pemakai (*wide range user*) untuk membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya yang dipakai suatu entitas dalam aktivitasnya guna mencapai tujuan (Bastian, 2010).

Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Selanjutnya laporan keuangan tersebut akan dikonsolidasikan oleh Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) menjadi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Laporan Keuangan Pemerintah

Daerah terdiri dari laporan realisasi APBD (Angaran Pendapatan dan Belanja Daerah), neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

Pengadaan barang oleh pemerintah daerah selama ini juga polanya kebanyakan hanya untuk membeli dan bukan untuk mengelola bahkan mengabaikan pemanfaatannya. Aset atau barang yang sudah dibeli tidak lagi menjadi perhatian bahkan tidak pernah dilakukan pengendalian secara memadai misalnya melakukan inventarisasi secara periodik. Selain kelemahan pemerintah daerah yang melakukan pembiaran dengan tidak mengurus administrasi kepemilikan, inventarisasi aset dengan benar, juga rawan pengalihan hak dari aset-aset tersebut kepada orang lain baik individu maupun korporasi. Pengelolaan aset yang tidak dilakukan dengan baik menimbulkan kerawanan hilangnya aset daerah. Bahkan terjadi silang sengketa antara pemerintah daerah dengan warga atau masyarakat yang mengklaim aset tersebut adalah miliknya.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh (Luthans, 2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi dalam suatu instansi masih rendah. Hal ini masih adanya pegawai yang berpindah dalam waktu yang dekat ke instansi lainnya. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif lama. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap karyawannya orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Menurut (Sugiyono, 2014) variabel pemoderasi merupakan variabel yang mempengaruhi baik memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Penelitian ini menggunakan variabel pemoderasi untuk mengetahui apakah variabel tersebut mampu memoderasi hubungan variabel independen dengan dependen. Variabel pemoderasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai.

(Indriani Yulia Friska, 2015) telah meneliti Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi) menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja memang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara simultan. Tetapi hanya implementasi anggaran dan pelaporan anggaran yang mempengaruhi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan komitmen organisasi tidak dapat memoderasi dari keempat variabel independen. Menurut (Soraya, 2015)

dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa variabel Anggaran Berbasis Kinerja (X1) dan Sistem Pelaporan Keuangan (X2) berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumatera Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahdatul et al., 2016) yang berjudul Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung, hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang variabel Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. Penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya nilai dan predikat yang dicapai oleh pemerintah kota Tanjungbalai dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Masih adanya anggaran yang disusun tidak berorientasi pada kinerja.
- c. Belum tercapainya sasaran sasaran kegiatan yang telah di tetapkan.
- d. Masih rendahnya prestasi opini yang diraih pemerintah kota Tanjungbalai sehingga BPK masih memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP).
- e. Kurangnya komitmen dan dukungan dari pimpinan instansi pemerintah daerah.

1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?
- b. Apakah sistem pelaporan keuangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?
- c. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?

- d. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah?

1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diperoleh, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

- a. Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- b. Pengaruh sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- c. Pengaruh komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- d. Pengaruh komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai akuntansi yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya di masa yang akan datang dan juga ingin menganalisis mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. atau referensi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntansi sektor publik dan sebagai acuan penelitian terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai anggaran berbasis kinerja, sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

d. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mewujudkan pemerintahan yang lebih baik dan dapat menjadi acuan atau referensi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Akuntabilitas Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan keputusan kepala LAN No.239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya dalam hal ini merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi

untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja

Menurut Herawaty (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ada lima, yaitu:

a. Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Suhartono, 2006).

b. Pengendalian Akuntansi

Pengendalian atau kontrol akuntansi (*accounting control*) adalah prosedur dan dokumentasi yang terkait untuk mengamankan aset, melaksanakan dan mencatat transaksi keuangan dan memastikan keandalan catatan keuangan.

c. Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan (pimpinan unit anggaran) kepada atasan (kepala bagian anggaran). Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan (Abdullah, 2005).

d. Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (Krismiaji, 2010).

e. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai dalam organisasi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya (Mitchell, 1997).

2.1.1.3. Manfaat Akuntabilitas Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikstisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Dalam instruksi presiden Nomor 7 tahun 1999 dikatakan bahwa tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Sedangkan sasaran dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

- a. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
- b. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.
- c. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
- d. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Dalam rangka penyempurnaan pelaksanaan penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, telah dikeluarkan pedoman terbaru berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam pedoman terbaru tersebut, disempurnakan format perencanaan dan pelaporan seperti tabel Rencana Kinerja Tahunan (RKT), tabel Penetapan Kinerja (PK), dan tabel Pengukuran Kinerja. Dengan pedoman terbaru tersebut, ditekankan setiap instansi pemerintah lebih dapat menyusun perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja yang lebih berorientasi kepada pencapaian sasaran strategis instansi.

Tujuan disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah adalah sebagai media pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan selama 1 (satu) tahun. Adapun manfaat disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah bagi penyelenggaraan Pemerintah adalah:

- a. Peningkatan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- b. Meningkatkan kredibilitas dan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Daerah.
- c. Mengetahui dan menilai (mengevaluasi) keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab Pemerintah Daerah.
- d. Sebagai sumber informasi untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Daerah secara dan berkesinambungan.
- e. Sebagai dasar penyempurnaan dokumen perencanaan tahun berikutnya. Mendorong Pemerintah Daerah untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsinya secara baik dan transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

2.1.1.4. Indikator Akuntabilitas Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja

seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Mahsun, 2006).

Menurut Peraturan MENPAN RB RI No 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. Instansi pemerintah/unit kerja/SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil.
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja.
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program, strategis.
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan, dan pengendalian serta pelaporannya.
- f. Capaian kinerja utama dari masing masing Instansi pemerintah.
- g. Tingkat implementasi SAKIP Inastansi.
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) memiliki fungsi dalam melakukan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan evaluasi atas implementasi SAKIP Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota. Sementara itu, setiap pimpinan instansi pemerintah perlu melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungannya setiap tahun. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kewenangannya. Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tersebut digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pelaksanaan evaluasi oleh APIP ini diatur lebih lanjut dalam Permenpan-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman atas Evaluasi Impelementasi SAKIP.

Berdasarkan peraturan MENPAN RB RI Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menetapkan rentang nilai tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 2.1 Rentang Nilai Tingkat Akuntabilitas Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu
4	B	>60 – 70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Sumber: Peraturan MENPAN RB RI Nomor 12 Tahun 2015

Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai monitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (*output*), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (*outcome*). Program yang dimaksud dapat berupa aktivitas, proyek, fungsi, atau kebijakan yang telah teridentifikasi tujuannya atau sarannya.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja merupakan salah satu subsistem dalam SAKIP yang akan menghasilkan suatu laporan akuntabilitas kinerja sebagai perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap manajer/pejabat pada organisasi sektor publik.

4. Evaluasi Internal

Evaluasi internal adalah evaluasi yang dilakukan oleh evaluator dari dalam.

5. Capaian Kinerja

Capaian Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut LAN & BPKP tahun 2000 Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Agar akuntabilitas kinerja efektif ada tiga indikator yang diperlukan :

a. Ekonomis dan Efisiensi

- 1) Sumber daya organisasi telah diperoleh, dilindungi dan digunakan secara hemat dan efisien.
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berkaitan kehematan dan efisiensi.

b. Efektivitas

- 1) Tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- 2) Kesesuaian antara program atau kegiatan dengan visi serta misi instansi Pemerintah

c. *Outcome*

Dampak seluruh program atau kegiatan yang telah dilaksanakan terhadap masyarakat.

2.1.2. Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja pada dasarnya merupakan sebuah sistem penganggaran yang berfokus pada hasil yang akan dicapai. (Bastian, 2010) mengemukakan anggaran berbasis kinerja merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi yang berkaitan sangat erat dengan visi, misi, dan rencana strategik organisasi. Anggaran berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*) merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, dan rencana strategis organisasi. Anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menggagalkan perencanaan yang telah disusun. Pengukuran kinerja secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik, sehingga upaya perbaikan secara terus menerus akan mencapai keberhasilan di masa mendatang (Bastian, 2006b).

Selanjutnya menurut (Mardiasmo, 2002) anggaran berbasis kinerja merupakan sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi

pada pencapaian hasil atau kinerja. Kinerja tersebut mencerminkan efektifitas dan efisiensi pelayanan publik yang berarti berorientasi pada kepentingan publik. Menurut (Halim, Abdul dan Damayanti, 2007) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan *ouput* dan *outcome* yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapain *outcome* dari *output* tersebut. *Output* dan *outcome* tersebut dituangkan didalam target kinerja yang telah dibuat pada setiap unit kinerja. Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2003, pengertian anggaran berbasis kinerja adalah suatu pendekatan dalam penyusunan anggaran yang didasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang ingin dicapai.

(Mardiasmo, 2002) menyatakan bahwa pendekatan penyusunan anggaran berbasis kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja *output*.

(Halim, 2007) mendefinisikan anggaran berbasis kinerja sebagai metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapain hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja

Dalam penyusunan Anggaran Berbasis kinerja yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tahun 2005 dinyatakan: tuntutan pentingnya pelaksanaan penyusunan anggaran berbasis kinerja, ternyata membawa konsekuensi yang harus disiapkan beberapa faktor- faktor keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi
- b. Penyempurnaan sistem administrasi secara terus menerus
- c. Sumber daya yang cukup
- d. Penghargaan (*reward*) yang jelas dan
- e. Sanksi (*punishment*) yang tegas

Dalam penganggaran berbasis kinerja perlu diperhatikan prinsip anggaran berbasis kinerja. Prinsip anggaran berbasis menurut Halim (Halim, 2007) adalah sebagai berikut:

- a. Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran harus menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil dan juga manfaat yang dapat diperoleh masyarakat dari suatu program/kegiatan yang dianggarkan. Masyarakat memiliki hak dan juga akses yang sama seperti pemerintah untuk mengetahui proses penganggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama terkait kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat juga mempunyai hak untuk menuntut pertanggungjawaban atas perencanaan maupun pelaksanaan anggaran tersebut.

- b. Disiplin Anggaran Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara masuk akal yang nantinya dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan, sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos anggaran merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja. Penggunaan dana pada setiap pos anggaran harus sesuai dengan kegiatan yang direncanakan.
- c. Keadilan Anggaran Pemda wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya dengan adil agar dapat dinikmati oleh seluruh komponen masyarakat tanpa adanya diskriminasi didalam pemberian pelayanan.
- d. Efektifitas dan Efisiensi Anggaran Penyusunan anggaran harus dilakukan dengan azas efisiensi, tepat waktu dan tepat guna serta dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang telah disediakan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang optimal untuk kepentingan *stakeholders*.
- e. Disusun dengan Pendekatan Kinerja Penyusunan anggaran dengan pendekatan kinerja mengutamakan pada pencapaian hasil kerja dari perencanaan alokasi biaya yang telah ditetapkan. Pencapaian hasil kerja tersebut harus sama atau lebih besar daripada biaya yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006, tahapan penyusunan RKA-SKPD adalah sebagai berikut:

- a. TAPD menyiapkan rancangan surat edaran kepala daerah tentang pedoman penyusunan RKA-SKPD sebagai acuan kepala SKPD dalam menyusun RKA-SKPD.

- b. Rancangan surat edaran kepala daerah tentang pedoman penyusunan RKA-SKPD mencakup:
- 1) PPA yang dialokasikan untuk setiap program SKPD berikut rencana pendapatan dan pembiayaan.
 - 2) Sinkronisasi program dan kegiatan antar SKPD dengan kinerja SKPD berkenaan sesuai dengan standar pelayanan minimum yang ditetapkan.
 - 3) Batas waktu penyampaian RKA-SKPD kepada PPKD.
 - 4) Hal-hal lainnya yang perlu mendapatkan perhatian dari SKPD terkait dengan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi, efektifitas, tranparansi dan akuntabilitas penyusunan anggaran dalam rangka pencapaian prestasi kerja.
 - 5) Dokumen sebagai lampiran meliputi KUA, PPA, kode rekening APBD, format RKA-SKPD, analisis standar belanja dan standar satuan harga.
- c. Surat edaran kepala daerah perihal pedoman penyusunan RKA-SKPD sebagaimana dimaksud diterbitkan paling lambat awal bulan Agustus tahun anggaran berjalan.
- d. Berdasarkan pedoman penyusunan RKASKPD, kepala SKPD menyusun RKASKPD. RKA-SKPD disusun dengan menggunakan pendekatan kerangka pengeluaran jangka menengah daerah, penganggaran terpadu dan penganggaran berdasarkan prestasi kerja.
- e. Pendekatan penganggaran berdasarkan prestasi kerja dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran yang

diharapkan dari kegiatan dan hasil serta manfaat yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

- f. Untuk terlaksananya penyusunan RKASKPD berdasarkan pendekatan prestasi kerja dan terciptanya kesinambungan RKA-SKPD, kepala SKPD mengevaluasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan dua tahun anggaran sebelumnya sampai dengan semester pertama tahun anggaran berjalan. Evaluasi bertujuan menilai program dan kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dan/atau belum diselesaikan pada tahun-tahun sebelumnya untuk dilaksanakan dan/atau diselesaikan pada tahun yang direncanakan atau satu tahun berikutnya dari tahun yang direncanakan.
- g. Dalam hal suatu program dan kegiatan merupakan tahun terakhir untuk pencapaian prestasi kerja yang ditetapkan, kebutuhan dananya harus dianggarkan pada tahun yang direncanakan.
- h. Penyusunan RKA-SKPD berdasarkan prestasi kerja didasarkan pada indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga, dan standar pelayanan minimal.
- i. RKA-SKPD memuat rencana pendapatan, rencana belanja untuk masing-masing program dan kegiatan, serta rencana pembiayaan untuk tahun yang direncanakan dirinci sampai dengan rincian objek pendapatan, belanja, dan pembiayaan serta prakiraan maju untuk tahun berikutnya. RKA-SKPD juga memuat informasi tentang urusan pemerintahan daerah, organisasi, standar biaya, prestasi kerja yang akan dicapai dari program dan kegiatan.

Menurut (Nordiawan, 2006), proses penyusunan anggaran berbasis kinerja meliputi:

a. Penetapan Strategi Organisasi

Penetapan strategi organisasi merupakan cara pandang jauh kedepan yang memberikan gambaran tentang suatu kondisi yang akan dicapai oleh sebuah organisasi dari sudut pandang lain, karena visi dan misi harus dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan strategi yang jelas kedepannya.

b. Pembuatan Tujuan

Pembuatan tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dalam periode waktu satu tahun. Tujuan juga sering disebutkan sebagai turunan visi dan misi sari suatu organisasi.

c. Penetapan Aktifitas

Penetapan aktifitas merupakan hal yang mendasar dalam penyusunan anggaran, karena penetapan aktifitas dipilih berdasarkan strategi organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

Evaluasi dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan standar buku yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau dengan memberikan kebebasan pada masing-masing unit kerja untuk membuat kriteria-kriteria dalam menentukan peringkatnya.

Didalam undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara disebutkan bahwa dalam rangka penyusunan RAPBD (Rencana Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah), kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) selaku pengguna anggaran menyusun RKA dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai. Untuk menyusun RAPBD berdasarkan prestasi kerja dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu dalam pelaksanaannya. Menurut Bappenas (Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional) (2009:20) penerapan anggaran berbasis kinerja meliputi:

a. Penyusunan Renstra

Dalam menyusun anggaran berbasis kinerja, kementerian/lembaga terlebih dahulu harus mempunyai renstra. Substansi renstra memberikan gambaran tentang kemana tujuan organisasi itu dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Sinkronisasi

Sinkronisasi dimaksudkan untuk :

- 1) Menyusun alur keterkaitan antara kegiatan dan program terhadap kebijakan yang mendasarinya.
- 2) Memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan benar-benar akan dapat menghasilkan output yang mendukung pencapaian kinerja.
- 3) Memastikan bahwa kinerja suatu program akan mendukung pencapaian tujuan kebijakan.
- 4) Memastikan keterkaitan antara program dengan RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah).

c. Penyusunan Kerangka Acuan

Setiap usulan program dan kegiatannya harus dilengkapi dengan kerangka acuan yang menguraikan secara jelas bagaimana program dan kegiatannya terkait satu sama lain. Kerangka Acuan harus menggambarkan:

- 1) Uraian pengertian kegiatan dan mengapa kegiatan tersebut perlu dilaksanakan dalam hubungan dengan tugas pokok dan fungsi.
- 2) Satuan kerja yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan untuk mencapai *output* dan siapa sasaran yang akan menerima layanan dari kegiatan tersebut.
- 3) Rincian pendekatan dan jangka waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan. Uraian singkat mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan, serta uraian keterkaitan alur pemikiran antara kegiatan dengan program yang memayunginya.
- 4) Data sumber daya yang diperlukan, termasuk rincian perkiraan biayanya.

d. Penetapan Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan komitmen kinerja yang dijadikan sebagai dasar atau kriteria dari penilaian kinerja. Indikator kinerja memberikan penggambaran tentang apa yang akan diukur dan untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai. Ukuran penilaian berdasarkan pada indikator sebagai berikut:

- 1) Masukan (*input*), adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat pendanaan, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan lainlain yang digunakan untuk melaksanakan program dan kegiatan.

- 2) Keluaran (*output*), adalah tolak ukur kinerja berdasarkan barang/jasa yang dihasilkan dari program dan kegiatan sesuai dengan input yang digunakan.
- 3) Hasil (*outcome*), adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang akan dicapai berdasarkan output program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.
- 4) Manfaat (*benefit*), adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan bagi masyarakat dan juga pemerintah.
- 5) Dampak (*impact*), adalah tolak ukur kinerja berdasarkan implikasinya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat tersebut.

e. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengetahui dan menilai keberhasilan maupun kegagalan suatu program dan kegiatan. Oleh sebab itu, anggaran berbasis kinerja perlu didukung oleh akuntabilitas kinerja yang menunjukkan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan juga kegagalan dalam pengelolaan dan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang dilakukan secara periodik dan diukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

f. Pelaporan Kinerja

Pertanggung jawaban kinerja dituangkan dalam LAKIP yang disusun secara jujur, objektif dan transparan. LAKIP menguraikan tentang pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian

visi dan misi organisasi serta sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berkepentingan.

2.1.2.3. Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja

Departemen Keuangan Republik Indonesia Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (2008) menyatakan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja akan memberikan manfaat dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan, sebagai berikut:

- a. Anggaran Berbasis Kinerja memungkinkan pengalokasian sumber daya yang terbatas untuk membiayai kegiatan prioritas pemerintah sehingga tujuan pemerintah dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Dengan melihat anggaran yang telah disusun berdasarkan prinsip-prinsip berbasis kinerja akan dengan mudah diketahui program-program yang diprioritaskan dan memudahkan penerapannya dengan melihat jumlah alokasi anggaran pada masing-masing program.
- b. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja adalah hal penting untuk menuju pelaksanaan kegiatan pemerintah yang transparan. Anggaran yang jelas, dan juga *output* yang jelas, serta adanya hubungan yang jelas antara pengeluaran dan *output* yang hendak dicapai, maka akan tercipta transparansi karena dengan adanya kejelasan hubungan semua pihak terkait dan juga masyarakat dengan mudah akan turut mengawasi kinerja pemerintah.
- c. Penerapan anggaran berbasis kinerja mengubah fokus pengeluaran pemerintah keluar dari sistem *line item* menuju pendanaan program pemerintah dengan tujuan khusus terkait dengan kebijakan prioritas

pemerintah. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja menuntut setiap departemen untuk fokus pada tujuan pokok yang hendak dicapai dengan keberadaan departemen yang bersangkutan. Selanjutnya penganggaran yang dialokasikan untuk masing-masing departemen akan dikaitkan dengan tujuan yang hendak dicapai.

- d. Organisasi pembuat kebijakan seperti kabinet dan parlemen, berada pada posisi yang lebih baik untuk menentukan prioritas kegiatan pemerintah yang rasional ketika pendekatan Anggaran Berbasis Kinerja.
- e. Terdapat perubahan kebijakan yang terbatas dalam jangka menengah, tetapi kementerian tetap bisa lebih fokus kepada prioritas untuk mencapai tujuan departemen meskipun hanya dengan sumber daya yang terbatas. Pimpinan akan tetap fokus untuk mencapai tujuan departemen yang dipimpin tidak perlu terganggu oleh keterbatasan sumber daya dengan penetapan prioritas pekerjaan yang telah ditetapkan.
- f. Anggaran memungkinkan untuk peningkatan efisiensi administrasi. Adanya fokus anggaran pada *output* dan *outcome* maka diharapkan tercipta efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sangat jauh berbeda apabila dibandingkan dengan ketika fokus penganggaran tertuju pada *input*.

(Last., 2009) mengemukakan bahwa anggaran berbasis kinerja bertujuan untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pengeluaran publik dengan cara mengaitkan pendanaan organisasi sektor publik dengan hasil yang akan dicapai melalui penggunaan informasi kinerja secara sistematis. Menurut Direktorat

Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah (2005) tujuan dari anggaran berbasis kinerja adalah untuk:

- a. Mengaitkan antara pendanaan dan kinerja yang akan dicapai.
- b. Meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam hal pelaksanaan pengelolaan anggaran.
- c. Meningkatkan akuntabilitas dan fleksibilitas dalam hal melaksanakan pengelolaan anggaran.

Selain memiliki manfaat pada sistem pemerintahan, Anggaran Berbasis Kinerja juga mempunyai tahapan-tahapan dalam penyusunannya. Seperti yang dikemukakan oleh Dedi Nordiawan. (Nordiawan, 2007) mengemukakan tahap-tahap penyusunan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

- a. Penetapan Strategi Organisasi

Penetapan strategi adalah sebuah cara pandang yang jauh kedepan yang memberi gambaran tentang suatu kondisi yang harus dicapai oleh sebuah organisasi dari sudut pandang lain, karena visi dan misi harus dapat mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategi yang jelas dan memiliki orientasi masa depan.

- b. Pembuatan Tujuan

Pembuatan tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun atau yang sering diistilahkan dengan tujuan operasional karena tujuan operasional merupakan turunan dari visi dan misi suatu organisasi.

c. Penetapan Aktifitas

Penetapan strategis adalah sesuatu yang dasar dalam penyusunan anggaran karena penetapan aktifitas dipilih berdasarkan strategi organisasi dan tujuan operasional yang telah ditetapkan.

d. Evaluasi dan Pengambilan Keputusan

Evaluasi dan pengambilan keputusan adalah langkah selanjutnya setelah pengajuan anggaran disiapkan adalah proses evaluasi dan pengambilan keputusan karena proses ini dapat dilakukan dengan standar buku yang ditetapkan oleh organisasi ataupun dengan memberikan kebebasan pada masing-masing unit untuk membuat kriteria dalam menentukan peringkat.

2.1.2.4. Indikator Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran Berbasis Kinerja memiliki beberapa indikator. Indikator kinerja yang ditetapkan dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja meliputi masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*).

a. Masukan (*input*)

Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini merupakan tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu organisasi dapat menganalisis

apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategik yang telah ditetapkan.

b. Keluaran (*output*)

Keluaran (*output*) adalah produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik. Dengan membandingkan indikator keluaran organisasi dapat menganalisis sejauh mana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Indikator keluaran hanya dapat menjadi landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolok ukur dikaitkan dengan sasaran-sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh karenanya indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan sifat kegiatan instansi.

c. Hasil (*outcome*)

Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator hasil adalah sesuatu manfaat yang diharapkan diperoleh dari keluaran. Tolok ukur ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan. Pada umumnya para pembuat kebijakan paling tertarik pada tolok ukur hasil dibandingkan dengan tolok ukur lainnya. Namun untuk mengukur indikator hasil, informasi yang diperlukan seringkali tidak lengkap dan tidak mudah diperoleh. Oleh karenanya setiap organisasi perlu mengkaji berbagai pendekatan untuk mengukur hasil dari keluaran suatu kegiatan.

2.1.3. Sistem Pelaporan Keuangan

2.1.3.1. Pengertian Sistem Pelaporan Keuangan

Sistem pelaporan adalah laporan anggaran yang merinci macam-macam prestasi dari anggaran berdasarkan faktor yang menjadi penyebab anggaran itu sendiri dan unit organisasi yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut (Anthony, N. Robert, 2000). Sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam menjalankan anggaran yang telah ditetapkan (Abdullah, 2005). Sistem pelaporan yang baik diperlukan untuk memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam menjalankan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Kusumaningrum, 2010). Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan.

Laporan keuangan pada dasarnya merupakan asersi dari pihak manajemen pemerintah yang menginformasikan kondisi keuangan pemerintah kepada para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Pelaporan keuangan membantu memenuhi kewajiban pemerintah untuk menjadi akuntabel secara publik. Pelaporan keuangan juga membantu memenuhi kebutuhan para pengguna laporan keuangan yang mempunyai keterbatasan kewenangan, dan keterbatasan kemampuan untuk

memperoleh informasi. Oleh sebab itu mereka menyandarkan pada laporan keuangan sebagai sumber informasi yang penting.

Pada dasarnya, laporan keuangan merupakan hasil dari proses akuntansi sebagai alat komunikasi, biasanya laporan keuangan sering disebut sebagai produk akhir dari proses akuntansi. Laporan Keuangan disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan anggaran dan barang. Laporan barang sebagai bahan pendukung penyusunan Neraca Pemerintah Pusat.

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya.

Akuntansi dan laporan keuangan mengandung pengertian sebagai suatu proses pengumpulan, pengelolaan dan pengkomunikasian informasi yang bermanfaat untuk pembuatan keputusan dan untuk menilai kinerja organisasi. (Mardiasmo, 2009). “Lembaga pemerintah dituntut untuk dapat membuat laporan keuangan eksternal yang meliputi laporan keuangan formal, seperti laporan surplus/defisit, laporan realisasi anggaran, laporan laba rugi, laporan arus kas, serta kinerja yang dinyatakan dalam ukuran *financial* dan *non financial*”. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja

manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan (Abdullah, 2005).

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Sistem Pelaporan Keuangan

Menurut (Halim, 2007), laporan keuangan daerah merupakan informasi yang memuat data berbagai elemen struktur kekayaan dan struktur finansial yang merupakan pencerminan hasil aktivitas tertentu. Istilah laporan keuangan pemerintah daerah meliputi semua laporan dan berbagai penjelasannya yang mengakui laporannya tersebut akan diakui sebagai dari laporan keuangan. Variabel kualitas laporan keuangan pada penelitian ini diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Mulyana (2006) dan dikembangkan oleh Hanim (2009).

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Havesi, 2005). Variabel kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dibuat Xu, et al (2003) dan dikembangkan oleh Indriasari dan Nahartyo (2008).

2. Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) adalah serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer (Nordiawan, 2008). Variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Permadi (2013).

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah pemrosesan, pengolahan, dan penyebaran data yang didapat dari mengkombinasikan alat perangkat komputer dengan telekomunikasi (Jurnali dan Supomo, 2002). Variabel pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Warisno (2009).

4. Standar Akuntansi Pemerintahan

Standar Akuntansi Pemerintahan adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah (Bastian, 2007). Variabel penerapan standar akuntansi pemerintahan dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Rohman (2007).

5. Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh eksekutif (kepala daerah, instansi atau dinas, dan segenap personel), yang didesain

untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Bastian, 2003). Variabel pengendalian intern dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian yang dilakukan Indriasari dan Nahartyo (2008).

LAN dan BPKP (2000) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif dan transparan, selain itu dikatakan pula masih diperlukan prinsip-prinsip lain agar laporan keuangan berkualitas, yaitu:

1. Prinsip pertanggungjawaban, lingkungannya jelas dan dimengerti oleh pembaca laporan.
2. Prinsip pengecualian, melaporkan hal-hal yang penting-penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban, misalnya perbedaan-perbedaan antara realisasi dengan target, penyimpangan-penyimpangan dari rencana karena alasan tertentu.
3. Prinsip perbandingan, laporan dapat memberikan gambaran keadaan masa yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau dengan unit yang lain.
4. Prinsip akuntabilitas, prinsip ini mensyaratkan yang utama dilaporkan adalah hal-hal yang dominan membuat sukses dan gagal.
5. Prinsip manfaat, prinsip ini menghendaki bahwa suatu laporan harus mempertimbangkan manfaat dan biayanya.

Laporan umpan balik (*feedback*) diperlukan untuk mengukur aktivitas aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan. Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya (Kusumaningrum, 2010).

Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Selanjutnya laporan keuangan tersebut akan dikonsolidasikan oleh Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) menjadi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiri dari laporan realisasi APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Untuk itu pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sistem informasi akuntansi yang handal. Jika sistem informasi yang dimiliki pemerintah daerah masih lemah, maka kualitas informasi yang dihasilkan sistem tersebut dapat menyesatkan bagi yang berkepentingan terutama dalam hal pengambilan keputusan. Informasi yang tepat waktu (*timelines*) menunjukkan pada interval waktu antara kebutuhan informasi dengan tersedianya informasi yang diinginkan oleh pengguna yang berbeda dan frekuensi pelaporan informasi. Sistem pelaporan dalam penelitian ini dikonseptualkan menjadi tiga dimensi yaitu (1) kecepatan membuat laporan, (2) laporan yang berbeda pada pengguna yang berbeda, (3) frekuensi laporan.

Instansi pemerintah yang berkewajiban menerapkan sistem akuntabilitas kinerja dan menyampaikan pelaporannya adalah instansi dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Adapun penanggung jawab penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah pejabat yang secara fungsional bertanggungjawab melayani fungsi administrasi di instansi masing-masing. Selanjutnya pimpinan instansi bersama tim kerja harus mempertanggung jawabkan dan menjelaskan keberhasilan/kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya, (Netty Herawaty, 2011).

Proses pertanggungjawaban anggaran diawali dengan penyusunan laporan keuangan pemerintah. Dalam Standar Akuntansi Pemerintahan disebutkan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, pertama; relevan, yang berarti informasi harus memiliki *feedback value*, *predictive value*, tepat waktu dan lengkap; kedua andal, yang berarti informasi harus memiliki karakteristik penyajian jujur, *variability*, netralitas; ketiga dapat dibandingkan, berarti laporan keuangan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya atau dibandingkan dengan laporan keuangan entitas lain dan keempat dapat dipahami, berarti bahwa informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna, Andriani dan Hatta (2011).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 mengamanatkan Pemerintah Daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban berupa laporan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran SKPD dilaksanakan secara periodik yang mencakup:

- a. Laporan realisasi anggaran SKPD
- b. Neraca SKPD
- c. Laporan Arus Kas
- d. Catatan atas laporan keuangan SKPD

Kepala SKPD menyusun dan melaporkan arus kas secara periodik kepada kepala daerah, laporan tersebut disusun dan disajikan sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang standar akuntansi pemerintahan.

2.1.3.3. Manfaat Sistem Pelaporan Keuangan

Menurut (Bastian, 2010) “pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber daya yang harus dipertanggungjawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas kinerja”. Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun, dan melaporkan laporan keuangan secara tertulis, periodik dan melembaga.

Laporan keuangan instansi pemerintah merupakan representasi posisi keuangan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Pelaporan kinerja dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses

pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Menurut (Mardiasmo, 2002) tujuan umum dari penyampaian laporan keuangan oleh instansi pemerintah adalah :

1. Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban (*accountability*) pengelolaan (*stewardship*).
2. Untuk memberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan untuk memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam menjalankan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Kusumaningrum, 2010). Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan.

2.1.3.4. Indikator Sistem Pelaporan Keuangan

Indikator variabel penyajian laporan keuangan daerah yang dikembangkan oleh (Sande, 2013) diukur dengan 8 indikator yaitu:

- a. Laporan keuangan disusun secara lengkap. Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) mampu menyusun laporan keuangan secara lengkap (Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Catatan Atas Laporan Keuangan).
- b. Laporan keuangan diselesaikan tepat waktu. Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) mampu menyelesaikan laporan keuangan (Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas dan Catatan Atas Laporan Keuangan) tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah setempat.
- c. Informasi yang disajikan menggambarkan transaksi secara jujur. Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) telah menggambarkan dengan jujur transaksi yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.
- d. Laporan keuangan yang diperiksa kembali oleh pihak lain menunjukkan hasil yang tidak terlalu berbeda jauh. Apabila dilakukan pengujian terhadap laporan keuangan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.
- e. Informasi yang dimuatkan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya. Informasi laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang dimuatkan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.
- f. Laporan keuangan dijadikan sesuai tolak ukur untuk tahun berikutnya. Laporan keuangan yang disusun oleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD)

telah dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan anggaran tahun berikutnya.

- g. Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas dari kesalahan yang bersifat material. Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) bebas dari kesalahan material.
- h. Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan memenuhi kebutuhan untuk para pengguna laporan keuangan. Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) memenuhi kebutuhan para pengguna laporan keuangan periode sebelumnya.

Menurut (Bastian, 2006a), terdapat empat karakteristik kualitatif pokok yaitu:

a. ***Relevan***

Relevan yaitu informasi yang termuat dalam laporan keuangan dapat mempengaruhi kebutuhan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini. Informasi yang relevan memiliki unsur berikut:

- 1) Manfaat umpan balik (*feedback value*). Informasi ini memungkinkan pengguna untuk menegaskan alat mengoreksi ekspektasi mereka dimasa lalu;
- 2) Manfaat Prediktif (*prediktive value*). Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini;

- 3) Tepat waktu (*timeliness*). Informasi yang disajikan secara tepat waktu dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan;
- 4) Lengkap Informasi akuntansi dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

b. ***Andal***

Andal yaitu laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan yang material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi yang andal memiliki unsur berikut:

- 1) Dapat diuji kebenarannya (*verifiable*)

Kemampuan informasi untuk diuji kebenarannya oleh orang yang berbeda, tetapi dengan menggunakan metode yang sama, akan menghasilkan hasil akhir yang sama;

- 2) Netral

Tidak ada unsur bias dalam penyajian laporan atau informasi keuangan. Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

- 3) Penyajian secara wajar

Menggambarkan keadaan secara wajar dan lengkap menunjukkan hubungan antara data akuntansi dan peristiwa-peristiwa yang sebenarnya digambarkan oleh data tersebut. Informasi yang disajikan harus bebas dari unsur bias.

- c. Dapat dibandingkan Dapat dibandingkan yaitu informasi yang termuat dalam laporan keuangan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau entitas pelaporan lain pada umumnya.
- d. Dapat dipahami
Dapat dipahami yaitu informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna untuk mengetahui isi yang dimaksud dalam laporan keuangan.

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. (Luthans, 2006) menyatakan bahwa

komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi menurut Modway *et al.* (1982) bahwa komitmen organisasi merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang terdiri dari keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha atau berbuat sesuai demi kepentingan organisasi, Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan/ bawahan sesuai dengan harapan mereka (Verawati & Utomo, 2011). Komitmen organisasi menurut Modway *et al.* (1982) bahwa komitmen organisasi merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang terdiri dari (1) Keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kemampuan untuk berusaha atau berbuat sesuai demi kepentingan organisasi (3) Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. dalam dunia kerja komitmen pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan

unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. komitmen organisasi pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan/ pegawai terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan menentukan tiga sifat, yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat disamakan dengan motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu komitmen terhadap organisasi dianggap sebagai suatu komponen yang berpengaruh terhadap efektivitas suatu organisasi publik tersebut. namun demikian, para pemimpin saat

ini belum begitu banyak memberikan perhatian bagi terwujudnya langkah-langkah strategis dalam meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.

Peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja pada organisasi publik. Kondisi ini menjadi semakin krusial pada saat fleksibilitas fiskal menunjukkan penurunan, sementara pemimpin di lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang terbatas dalam memberikan penghargaan ekstrinsik. selanjutnya berdasarkan konsep pikir, komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik. Karenanya dikatakan bahwa pengabaian terhadap komitmen organisasi akan menimbulkan suatu kerugian.

Komitmen organisasi sebagai suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya, dengan membagi tiga komponen, yaitu berikut ini.

- a. Affective Commitment, yaitu seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.
- b. Continuence Commitment, yaitu penilaian terhadap kerugian yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
- c. Normative Commitment, yaitu perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan loyalitas individu atau pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas pegawai tersebut tersebut tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan bekerja keras sesuai keinginan organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Dyne & Graham, 2005), adalah:

- 1) Personal
 - a) Ciri Kepribadian Tertentu; Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b) Usia dan Masa Kerja; Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c) Tingkat Pendidikan; Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d) Jenis Kelamin; Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - e) Status Perkawinan; Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f) Keterlibatan Kerja; Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) Situasional

a) Nilai (*Value*) Tempat Kerja; Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b) Keadilan Organisasi; Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c) Karakteristik Pekerjaan; Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi

d) Dukungan organisasi; Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai

dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3) Posisional

- a) Masa Kerja; Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b) Tingkat Pekerjaan; Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

(Moorhead & Griffin, 2013), membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik Personal; Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Karyawan yang lebih senior dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.
- 2) Karakteristik Pekerjaan; Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja

pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

- 3) Karakteristik Struktural; Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi pada pemilik kerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.
- 4) Pengalaman Bekerja; Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh mana menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya.

2.1.4.3. Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu:

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi

dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu (Fen Luthas 2011).

2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi

(Allen & Mayer, 1997), mengemukakan indikator komitmen organisasi, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan

menghadapi resiko kerugian. Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, di mana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena adanya kesamaan tujuan. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja secara lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi juga akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah.

2) Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Komitmen kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Indikator dari komitmen kontinu terdiri dari besarnya jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika

meninggalkan organisasi. Hal menarik lainnya adalah bahwa semakin besar komitmen kontinu yang dimiliki pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin bersifat pasif atau membiarkan saja keadaan yang berjalan tidak baik. Anteseden komitmen kontinu terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan individu pada organisasi dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Indikator dari komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Komitmen Organisasi

sebagai Variabel Moderating sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang relevan telah dilakukan diantaranya :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
1	Indriani Yulia Friska (2015)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi)	V.B = Anggaran Berbasis Kinerja; V.T = Akuntabilitas Kinerja; Komitmen Organisasi	Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja memang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara simultan. Tetapi hanya implementasi anggaran dan pelaporan anggaran yang mempengaruhi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan komitmen organisasi tidak dapat memoderasi dari keempat variabel independen	Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 1(1).
2	1. Gita Soraya, 2. Rika, 3. C Cherrya (2014)	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumatera Selatan	V.B = Anggaran Berbasis Kinerja; Sistem Pelaporan Keuangan V.T = Akuntabilitas Kinerja;	Berdasarkan pengujian secara simultan (uji f), menunjukkan bahwa variabel Anggaran Berbasis Kinerja (X1) dan Sistem Pelaporan Keuangan (X2) berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumatera Selatan, karena sistem penganggaran dan sistem pelaporan keuangan yang ada di Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumsel sangatlah baik sehingga meningkatkan akuntabilitas kinerja yang ada di Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumsel.	STIE Multi Data Palembang
3	1. Laura Wahdatul, 2. Sri Rahayu, 3. Vaya Juliana Dillak (2016)	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung	V.B = Anggaran Berbasis Kinerja; Sistem Pelaporan Keuangan V.T = Akuntabilitas Kinerja;	a. Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.	e- Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 Page 1560

No.	Nama Penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
				<p>b. Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.</p> <p>c. Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.</p>	
4	Anggie Veronisa Claura (2015)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis)	<p>V.B = Anggaran Berbasis Kinerja;</p> <p>V.T = Akuntabilitas Kinerja;</p>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.	Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
5	Seri Suriani (2014)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus di Wajo).	<p>V.B = Anggaran Berbasis Kinerja;</p> <p>V.T = Akuntabilitas Kinerja;</p>	Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung (Wajo)	ISSN 2220-3796 Vol.7 No.4 Halaman 6-22.
6	Reni Yulianti (2014)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kesulitan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kabupaten Pelalawan)	<p>V.B = Kejelasan Sasaran Anggaran, Kesulitan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan</p> <p>V.T = Akuntabilitas Kinerja</p>	Sistem Pelaporan Keuangan Berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung	JOM FEKON Vol. 1 No. 2
7	Harisman (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi dalam penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Kabupaten Sleman	<p>V.B = Komitmen Organisasi</p> <p>V.T = Anggaran Berbasis Kinerja</p>	Komitmen Organisasi bisa mempengaruhi lancarnya proses penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	Ekonometrika UNDIP, Vol. 11 No.2

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)

Dalam rangka penerapan otonomi daerah dan desentralisasi, penganggaran berbasis kinerja diterapkan untuk mendukung terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Keterkaitan antara penganggaran berbasis kinerja dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah dapat dilihat dalam pernyataan bahwa upaya untuk menciptakan pengelolaan anggaran berbasis kinerja diharapkan akan mampu memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan masyarakat, yaitu terbentuknya semangat desentralisasi, demokratisasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penyelenggaraan pemerintah pada umumnya dan proses pengelolaan keuangan daerah pada khususnya (Bastian, 2006).

Proses perencanaan anggaran diawali dengan penyusunan rencana strategis organisasi. Perencanaan strategis yang dibuat harus berorientasi pada keinginan dan kebutuhan masyarakat sebagai stakeholders utama. Berdasarkan rencana strategis yang sudah ditetapkan tersebut setiap tahunnya dituangkan dalam suatu rencana kinerja tahunan. Rencana kinerja ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari rencana strategis yang didalamnya memuat seluruh indikator dan target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun. Rencana kinerja ini merupakan tolak ukur yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan organisasi instansi dalam menyelenggarakan pemerintah untuk satu periode tahunan. Anggaran yang disusun adalah anggaran dengan pendekatan kinerja

karena dalam anggaran ini dapat merefleksikan hubungan antara aspek keuangan dari seluruh kegiatan dengan sasaran strategis maupun rencana kinerja tahunannya.

Rencana anggaran tahunan diajukan kepada legislatif untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapat persetujuan maka terbitlah rencana anggaran tahunan yang disetujui oleh legislatif. Berdasarkan rencana anggaran tahunan yang telah disetujui masing-masing instansi menyusun rencana operasional tahunan. Rencana operasional biasanya termasuk jadwal kegiatan dan penyediaan sumber daya. Semua SKPD harus menyiapkan dokumen pelaksanaan anggaran berdasarkan alokasi anggaran yang ditetapkan dalam penjabaran anggaran yang sudah ditetapkan untuk tiap-tiap SKPD. Akhir tahun anggaran, setelah program dan kegiatan selesai dilaksanakan, manajemen kinerja melakukan review, evaluasi dan penilaian atas hasil yang telah dicapai dalam satu tahun anggaran. Pertanggungjawaban keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target kinerja yang ada dalam kesepakatan kinerja dilaporkan ke dalam suatu laporan kinerja tahunan. Laporan kinerja meliputi laporan kinerja keuangan dan dan laporan kinerja non-keuangan untuk dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan ditahun berikutnya.

Berdasarkan temuan penelitian (Wahdatul et al., 2016) bahwa variabel Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian (Soraya, 2015) menunjukkan bahwa variabel Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan

Pertanahan Nasional Wilayah Sumatera Selatan dikarenakan bahwa sistem penganggaran pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumsel telah mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja dari perencanaan alokasi biaya yang telah ditetapkan sehingga akuntabilitas kinerja di Badan Pertanahan Wilayah Sumsel dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Seri Suriani, 2014) bahwa Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung (Wajo).

2.3.2. Pengaruh Penerapan Sistem Pelaporan Keuangan (X2) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Menurut Bastian (2010) tujuan umum pelaporan keuangan sektor publik adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas suatu entitas yang berguna bagi sejumlah besar pemakai (*wide range users*) untuk membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya yang dipakai suatu entitas dalam aktivitasnya guna mencapai tujuan. Adapun kriteria sistem pelaporan keuangan yang baik apabila Laporan Keuangan yang dibuat sesuai dengan Standart Akuntansi Pemerintah (SAP) dan instansi Pemerintah memberikan laporan keuangan yang dibuat sesuai Standart Akuntansi Pemerintah (SAP) dan Instansi Pemerintah menerbitkan laporan keuangan yang dijelaskan dalam persyaratan pelaporan keuangan.

Laporan umpan balik (*feedback*) diperlakukan untuk mengukur aktivitas aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas

pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan. Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya (Kusumaningrum, 2010).

Pembuatan laporan keuangan dilakukan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya laporan keuangan tersebut akan dikonsolidasikan oleh Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah menjadi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Laporan Pemerintah Daerah terdiri dari laporan realisasi APBD, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Untuk itu pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sistem informasi akuntansi yang handal. Jika sistem informasi yang dimiliki pemerintah daerah masih lemah, maka kualitas informasi yang dihasilkan pemerintah daerah masih lemah, maka kualitas informasi yang dihasilkan sistem tersebut dapat menyesatkan bagi yang berkepentingan terutama dalam hal pengambilan keputusan.

Menurut Mardiasmo (2009) laporan keuangan organisasi merupakan komponen penting untuk menciptakan akuntabilitas sektor publik. Sistem pelaporan keuangan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan (pimpinan unit anggaran) kepada atasan (kepala bagian anggaran).

Menurut Hans (2006) tujuan laporan keuangan adalah memberikan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas entitas yang

bermanfaat bagi sebagian besar pengguna laporan keuangan dalam membuat keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga merupakan wujud pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka dalam mengelola suatu entitas.

Menurut temuan (Wahdatul et al., 2016) bahwa adanya pengaruh signifikan dengan arah yang positif antara Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung dengan rata-rata mayoritas responden sebesar 76 orang memilih setuju, yang berarti Sistem Pelaporan Keuangan sudah dinilai baik oleh SKPD se-Kabupaten Bandung.

Hasil temuan (Yulianti, 2014) menunjukkan bahwa Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.

Berdasarkan temuan penelitian (Soraya, 2015) bahwa Variabel Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumsel dikarenakan Sistem Pelaporan Keuangan yang ada di Badan Pertanahan Nasional telah sangat baik dengan menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat dan relevan sehingga dapat meningkatkan Akuntabilitas Kinerja di Badan Pertanahan Nasional Wilayah Sumsel.

2.3.3. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) Yang Dimoderasi Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan proses penganggaran sangat diperlukan untuk mendapat hasil yang optimal. Hal ini selaras dengan pengertian goal setting theory dan stewardship theory. *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Realisasi anggaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan realisasi anggaran, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan adanya komitmen yang kuat akan memaksimalkan kinerja agar realisasi anggaran tercapai dengan maksimal dan keseluruhan proses yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

(Bastian, 2006) Akuntabilitas melalui anggaran meliputi perencanaan anggaran sampai dengan pelaporan anggaran. Bentuk reformasi anggaran dalam upaya memperbaiki proses penganggaran adalah penerapan anggaran berbasis kinerja. Anggaran Berbasis Kinerja (*Performance Based Budgeting*) merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis. Akuntabilitas kinerja dapat tercapai dari semakin maksimalnya penerapan anggaran berbasis kinerja, ditinjau dari baiknya perencanaan anggaran yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan daerah, persentase realisasi anggaran yang maksimal dan laporan pelaksanaan

anggaran yang akuntabel. Disamping itu diakhir anggaran, tentunya dilakukan evaluasi dan perbaikan atas kelayakan anggaran tahunan yang telah dilaksanakan.

Menurut penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh (Harisman, 2012) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi bisa mempengaruhi lancarnya proses Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.

Berdasarkan penelitian (Viranti, 2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi memberikan pengaruh kepada karyawan untuk menyusun Anggaran Berbasis Kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan (Nurhasmah, 2015) bahwa konsep komitmen organisasi berhubungan dengan komitmen dalam pencapaian tujuan anggaran dimana para penyusun APBD hendaknya memiliki komitmen yang tinggi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran agar penyusunan APBD semakin baik dan tepat waktu.

2.3.4. Pengaruh Penerapan Sistem Pelaporan Keuangan (X2) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) Yang Dimoderasi Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Chong et al., 2002). *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008:237). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi tindakan dan

kinerjanya, yaitu menggunakan kapasitasnya untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Begitu pula sebaliknya jika memiliki komitmen yang rendah. Melalui penerapan sistem pelaporan keuangan yang baik, sumber daya manusia akan menggunakan kemampuannya untuk memper tanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

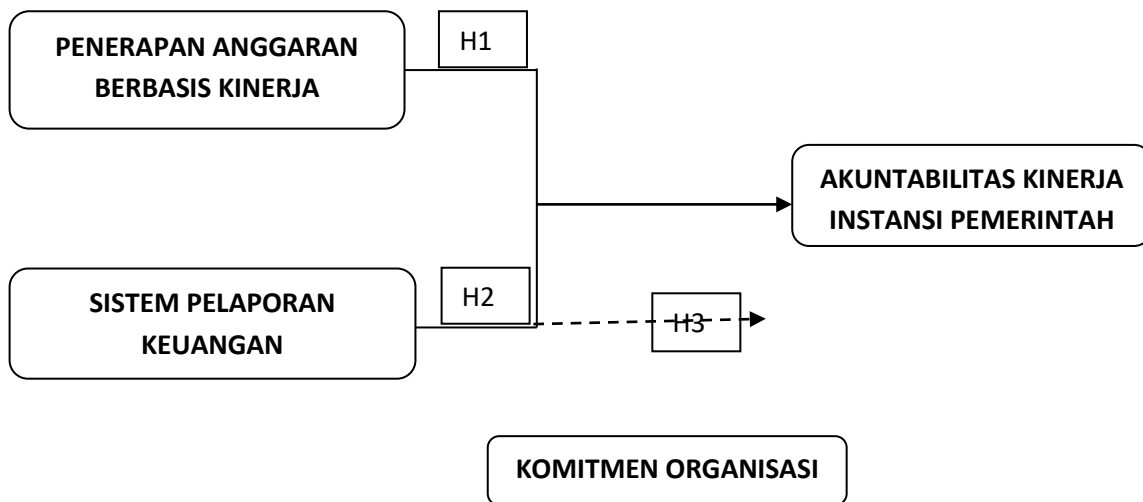
Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008:237). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi tindakan dan kinerjanya, yaitu menggunakan kapasitasnya untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Begitu pula sebaliknya jika memiliki komitmen yang rendah. Melalui penerapan sistem pelaporan keuangan yang baik, sumber daya manusia akan menggunakan kemampuannya untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemerintah daerah dituntut untuk memiliki sistem informasi akuntansi yang handal. Jika sistem informasi yang dimiliki pemerintah daerah masih lemah, maka kualitas informasi yang dihasilkan pemerintah daerah masih lemah, maka kualitas informasi yang dihasilkan sistem tersebut dapat menyesatkan bagi yang berkepentingan terutama dalam hal pengambilan keputusan. Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya (Kusumaningrum, 2010).

Menurut temuan (Nurji, 2019) bahwa Melalui uji residual dapat dilihat pengaruh moderating yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah desa di Kecamatan Sakra Barat Kabupaten Lombok Timur, hal ini terlihat dari nilai koefisien yang bernilai negatif dan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Menurut (Nurhabibah, 2019) bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan temuan (Weni Asisca, M. Rasuli, 2020) bahwa variabel komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara variabel pemanfaatan teknologi informasi, variabel pengendalian akuntansi, dan variabel sistem pelaporan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dari berbagai uraian di atas, keterkaitan antar variabel dalam penelitian ini secara ringkas dapat dilihat melalui kerangka konseptual seperti yang ditampilkan berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat
 - - - - -> = Pengaruh variabel moderating secara simultan terhadap variabel terikat

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ada pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- Ada pengaruh sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- Ada pengaruh komitmen organisasi dapat memoderasi penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.
- Ada pengaruh komitmen organisasi dapat memoderasi sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2016) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh anggaran berbasis kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas kinerja dengan Komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang didukung survey dan penelitian ini bersifat *deskriptif explanatory*.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diawali dengan pengamatan sebagai persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih terperinci direncanakan untuk jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Tahapan Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian	November-Desember 2020				Januari-Maret 2021				April-Juli 2021				Agustus-Oktober 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																
Bimbingan dan Seminar Proposal																
Pengumpulan & Pengolahan Data																
Bimbingan Tesis dan Seminar Hasil																
Sidang Tesis																

3.3. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah 33 OPD di pemerintah Kota Tanjungbalai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh yang mana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang dijadikan dalam penelitian adalah bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai.

Tabel 3.2
Daftar OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai

No.	Nama SKPD
1.	INSPEKTORAT
2.	SEKRETARIAT DPRD
3.	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
4.	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
5.	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
6.	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
7.	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH
8.	DINAS PU DAN PENATAAN RUANG
9.	DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
10.	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PMK
11.	DINAS PENDIDIKAN
12.	DINAS LINGKUNGAN HIDUP
13.	DINAS SOSIAL
14.	DINAS PERIKANAN
15.	DINAS PANGAN DAN PERTANIAN
16.	DINAS KETENAGAKERJAAN
17.	DINAS KESEHATAN
18.	DINAS PERHUBUNGAN
19.	DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
20.	DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
21.	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
22.	DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA
23.	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
24.	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SP
25.	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
26.	DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
27.	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
28.	KECAMATAN DATUK BANDAR
29.	KECAMATAN TELUK NIBUNG
30.	KECAMATAN DATUK BANDAR TIMUR
31.	KECAMATAN SEI TUALANG RASO
32.	KECAMATAN TANJUNGBALAI SELATAN
33.	KECAMATAN TANJUNGBALAI UTARA

Sumber: Pemerintah Kota Tanjungbalai.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari variabel yang akan diteliti, dimana konsep, indikator, skala pengukuran dan satuan ukuran yang akan dijelaskan dalam operasional variabel penelitian. Oleh karena itu

berdasarkan judul yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel, antara lain :

1. Anggaran Berbasis Kinerja (X1)
2. Sistem Pelaporan Keuangan (X2)
3. Akuntabilitas Kinerja (Y)
4. Komitmen Organisasi (Z)

Variabel yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, selanjutnya diuraikan dalam variabel, dimensi, serta indikator-indikator yang berkaitan dengan penelitian dan berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian. Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkan ke dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Defenisi Operasioanal Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
1	Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	Metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja.	1. Masukan 2. Keluaran 3. Hasil	Ordinal
2	Sistem Pelaporan Keuangan (X2)	Laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan (pimpinan unit) kepada atasan (kepala bagian)	1. Laporan Keuangan disusun secara lengkap 2. Laporan Keuangan diselesaikan tepat waktu 3. Informasi yang disajikan menggambarkan	Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
			<p>transaksi secara jujur</p> <p>4. Laporan Keuangan yang diperiksa kembali oleh pihak lain menunjukkan hasil yang tidak berbeda jauh</p> <p>5. Informasi yang dimuatkan dapat dibandingkan</p> <p>6. Laporan disajikan sesuai tolak ukur untuk tahun berikutnya</p> <p>7. Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas dari kesalahan yang bersifat material</p> <p>8. Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan memenuhi kebutuhan untuk para pengguna</p>	
3	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	Kewajiban seorang pemegang amanah untuk memberikan informasi, pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.	<p>1. Ekonomis dan efisiensi</p> <p>2. Efektivitas</p> <p>3. Outcome</p>	Ordinal
4	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta	<p>1. Komitmen Afektif</p> <p>2. Komitmen Berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen Normatif</p>	Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
		mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.		

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut (Indriantoro, 2014) kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisi tanggapan/respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (koesioner) yang diajukan peneliti. Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah kepala Dinas / Sekretaris dan Bendahara pengeluaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai.
2. Studi dokumentasi, yaitu data kuantitatif yang merupakan data dalam penelitian ini.

3.5.1. Uji Instrumen

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Data dikatakan valid apabila skor indikator masing-masing pertanyaan berkorelasi

secara signifikan terhadap skor total konstruk. Ketentuan validitas instrumen apabila r hitung lebih besar dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan, r hitung $>$ r tabel maka variabel valid, r hitung $<$ r tabel maka variabel tidak valid (I. Ghazali, 2009). Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Pengujian validitas instrument dilakukan pada 24 orang responden pada OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai diluar sampel (*rule of thumb*). Hasil dari pengujian *validity* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), nilai korelasi antar indikator dengan variabel dianggap memenuhi *convergent validity* apabila semua indikator memiliki nilai $LF > 0,5$.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Kode	Loading Fctor (LF)	Ket
Y	Y.1	0,871	valid
	Y.2	0,879	valid
	Y.3	0,838	valid
	Y.4	0,806	valid
	Y.5	0,819	valid
	Y.6	0,807	valid
	Y.7	0,831	valid
	Y.8	0,822	valid
	Y.9	0,875	valid
	Y.10	0,880	valid
X 1	X.1	0,939	valid
	X.2	0,938	valid
	X.3	0,935	valid
	X.4	0,959	valid
	X.5	0,910	valid
	X.6	0,951	valid
	X.7	0,930	valid
	X.8	0,923	valid
X 2	X.1	0,885	valid
	X.2	0,895	valid
	X.3	0,931	valid

Variabel	Kode	Loading Fctor (LF)	Ket
	X.4	0,910	valid
	X.5	0,878	valid
	X.6	0,905	valid
	X.7	0,866	valid
	X.8	0,858	valid
Z	Z.1	0,929	valid
	Z.2	0,936	valid
	Z.3	0,884	valid
	Z.4	0,913	valid
	Z.5	0,878	valid
	Z.6	0,920	valid
	Z.7	0,896	valid
	Z.8	0,915	valid

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS3 (2020)

Pada tabel 3.4 hasil pengujian *convergent validity* semua indikator dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan tidak ada pernyataan yang memiliki nilai LF $\leq 0,5$. Oleh karena itu secara *convergent validity* semua indikator dinyatakan valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur suatu kuisioner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur indikator yang sama atau *reliable*, akan menghasilkan data yang sama atau *reliable* (I. Ghozali, 2016). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan *reliabel* jika memeberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (I. Ghozali, 2016).

Hasil dari pengujian *realibility* dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dapat dilihat pada Tabel 3.5. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas apabila nilai dari *composite reliabilitay* lebih besar dari 0,7. Mengukur relibilitas disini tidak

menggunakan cara *cronbach's alpha* karena pengukuran *composite reliability* dalam menguji reliabilitas konstruk dapat memberikan nilai yang lebih baik jika dibandingkan dengan *cronbach's alpha*.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
Y	0.961	Reliabel
X1	0.982	Reliabel
X2	0.969	Reliabel
Z	0.974	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS

Hasil uji realibilitas tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan atau item dari keempat variabel semua reliable. Keempat variabel ini yaitu Akuntabilitas Kinerja, Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pelaporan Keuangan dan Komitmen Organisasi mendapatkan nilai *composite realibility* lebih besar dari 0,7 yaitu masing-masing 0.961 ; 0.982 ; 0.969 ; 0.974 sehingga semua pernyataan atau item dari keempat variabel yang diteliti sudah *reliabel* sebagai indikator.

Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Pengukuran Validitas dilakukan per item indikator dalam instrument kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian *validity* dan *reability* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), pada tabel 3.6 dibawah ini:

Tebel 3.6
Hasil Pengujian *Diskriman Validity*

Variabel	<i>Root Of Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Y	0.826	Reliabel
X1	0.876	Reliabel
X2	0.795	Reliabel

Z	0.711	Reliabel
---	-------	----------

Sumber: Output Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setiap variabel memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 dimana batas rekomendasi untuk besaran AVE sebesar 0,5 untuk dinyatakan *reliabel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel penelitian ini sudah reliabel untuk dijadikan alat instrument untuk penelitian.

3.5.2. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah (Arikunto, 2010). Pada Penelitian ini menggunakan instrument penelitian adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala ordinal yang berupa skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2008). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

BOBOT	X 1	X 2	Y	Z
5	Selalu	Selalu	Sangat Baik	Sangat Tinggi
4	Sering	Sering	Baik	Tinggi
3	Kadang Kadang	Kadang Kadang	Cukup Baik	Cukup Tinggi
2	Jarang	Jarang	Kurang	Rendah
1	Tidak Pernah	Tidak Pernah	Sangat Kurang	Sangat Rendah

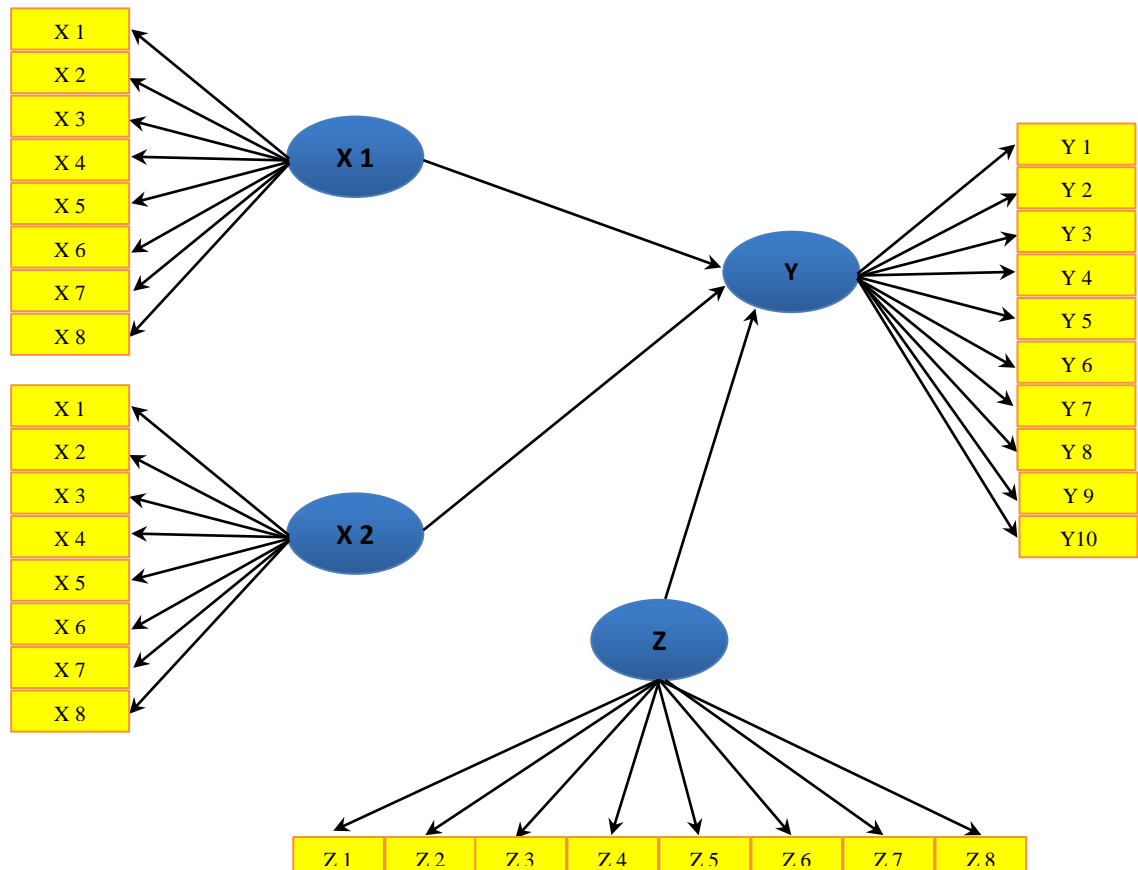
3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*partial least square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut Ghozali (2015) menjelaskan bahwa “PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modelling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel)”. Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Pengujian model

struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Berdasarkan metode PLS (*partial least square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Analisa Outer Model

Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

a. Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada 30 orang di luar sampel (*rule of thumb*). Pengukuran validitas dilakukan per item indikator dalam instrumen kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian validiti dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dapat dilihat pada Tabel 3.1, nilai korelasi antar indikator dengan variabel dianggap memenuhi *convergent validity* apabila semua indikator memiliki nilai LF > 0,5.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan *Crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *Root Of Average Variance*

Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. .Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik Ghazali (2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum i^2}{\sum i^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ , adalah *component loading* ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Jika semua indikator di' *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *Average Communalities* dalam blok. Ghazali (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *compositereliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* menurut Ghazali (2015). dengan menggunakan *output* yang dihasilkan PLS maka *Composite reliability* dapat dihitung dengan rumus:

$$P_c = \frac{(\sum i)^2}{(\sum i)^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana A, adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\sum i) = 1 - \lambda$. Dibanding dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama.

Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan *pc* merupakan *closer approximation* dengan asumsi *estimate parameter* adalah akurat. *pc* sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurut Ghozali (2015).

2. Analisa Inner Model atau Model Struktural

Inner Model atau model structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variabel laten eksogen (independen) terhadap variabel laten eksogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya Julidani (2015).

a. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

b. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f\text{-square} = 0,02$ maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai $f\text{-square} = 0,15$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai $f\text{-square} = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

3. Analisis *Direct Effect*

Adapun penelitian ini menggunakan analisis efek mediasi yaitu dengan menggunakan *Dirrect Effect* yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut Julidani (2015) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain:

- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- 2) Nilai profitabilitas / signifikan atau $P\text{-value}$, jika nilai $P\text{-value} > 0,05$ maka tidak signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai yang terdiri 33 kedinasan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pemerolehan data melalui penyebaran kuisisioner kepada beberapa Pegawai di bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai yang termaksud dalam jabatan kasubbag Program, Kasubbag Keuangan dan Bendahara Pengeluaran pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai dengan 66 angket.

Dalam pengisian kuisisioner, masing-masing responden diminta untuk mengisi identitas diri sesuai dengan yang terdapat dalam kuisisioner. Setiap responden diminta untuk memberikan tanggapan yang terbagi dalam lima kategori penilaian yaitu, Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah atas pernyataan-pernyataan yang di ajukan peneliti dalam kuisisioner. Kuisisioner penelitian yang disebarkan peneliti berjumlah 66 buah dengan tingkat pengembalian sebesar 98,48% atau sebanyak 65 buah.

4.1.2. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai diperoleh deskripsi data yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN			
	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	23	35.38	35.38
Perempuan	42	64.62	64.62
Total	65	100	100
USIA			
	Frequency	Percent	Valid Percent
21 Tahun S/D 30 Tahun	34	52.31	52.31
31 Tahun S/D 40 Tahun	27	41.54	41.54
41 Tahun S/D 50 Tahun	4	6.15	6.15
Total	65	100	100
PENDIDIKAN TERAHIR			
	Frequency	Percent	Valid Percent
S1	50	76.92	76.92
S2	15	23.08	23.08
Total	65	100	100
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN			
	Frequency	Percent	Valid Percent
Akuntansi	13	20	20
Manajemen	14	21.54	21.54
Ilmu Ekonomi	20	30.77	30.77
Hukum	10	15.38	15.38
Teknik	5	7.69	7.69
Lain Lain	3	4.62	4.62
Total	65	100	100

Lanjutan 4.1
Karakteristik Responden

JABATAN			
	Frequency	Percent	Valid Percent
Staff pegawai	65	100	100
MASA KERJA			
	Frequency	Percent	Valid Percent
Satu Tahun S/D Lima Tahun	24	36.92	36.92
Enam Tahun S/D 10 Tahun	41	63.08	63.08
Total	65	100	100

Hasil pengujian deskriptif pada tabel 4.1 juga menunjukkan bahwa jumlah responden Perempuan lebih banyak yaitu 42 orang dibandingkan dengan responden laki-laki dengan jumlah 23 orang dengan tingkat persentase 35,38% dan 65,62%.

Kemudian dari hasil pengujian pada tabel 4.1 juga menunjukkan hasil deskriptif data karakteristik responden berdasarkan usia. Responden dengan usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun dengan jumlah 34 orang kemudian di ikuti responden dengan usia 31 sampai dengan 40 tahun dengan jumlah 27 orang. Pada penelitian ini terdapat juga responden dengan usia 41 tahun sampai dengan 50 tahun dengan jumlah 4 orang.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan hasil deskriptif responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 50 orang dan tingkat pendidikan S2 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 76,92% dan 23,08.

Pengujian deskriptif yang dilakukan juga menunjukkan hasil latar belakang pendidikan responden. Responden dengan pendidikan akuntansi

sebanyak 13 orang, responden dengan pendidikan manajemen 14 orang, pendidikan ilmu ekonomi 20 orang, pendidikan hukum 10 orang, pendidikan teknik 5 orang dan responden dengan tingkat pendidikan lain sebanyak 3 orang.

Hasil pengujian deskriptif berdasarkan jabatan dan masa kerja menunjukkan hasil seluruh responden pada penelitian ini dengan jabatan staff pegawai sebanyak 65 orang dengan masa kerja satu sampai dengan lima tahun sebanyak 24 orang dan responden dengan masa kerja enam sampai dengan 10 tahun dengan jumlah 41 orang.

4.1.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan keuangan terhadap akuntabilitas kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut: $RS = \frac{m-n}{b}$ (Sugiyono, 2012).

Keterangan :

rs = rentang skala

m = jumlah skor tertinggi pada skala

n = jumlah skor terendah pada skala

b= jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah: $RS = \frac{5-1}{5} = 0,80$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Skala

Interval Kuisisioner	Kategori
1,00 - 1,80	Tidak Pernah/Sangat Kurang/Sangat rendah
1,81 - 2,60	Jarang/Kurang/Rendah
2,61 - 3,40	Kadang-kadang/Cukup Baik/Sedang
3,41 - 4,20	Sering/Baik/Tinggi
4,21 - 5,00	Selalu/Sangat Baik/Sangat Tinggi

1. Data Angket variabel Akuntabilitas Kinerja (Y)

Data angket atau kuesioner yang disebarkan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai untuk mengetahui Akuntabilitas Kinerja melalui 10 item pertanyaan. Variabel Akuntabilitas Kinerja digolongkan menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang, sangat kurang. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pernyataan Variabel Y

Kode	Pernyataan
	Ekonomis dan Efisiensi
Y1	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.
Y2	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin

Kode	Pernyataan
Y3	Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.
Efektivitas	
Y4	Visi dan misi program perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.
Y5	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.
Y6	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.
Outcome	
Y7	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.
Y8	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indicator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.
Y9	Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat.
Y10	LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyebaran kuesioner terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja. Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel akuntabilitas kinerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel Y

Indikator	Kode	Tanggapan						Rata-rata Skor	Kategori
			SB	B	CB	K	SK		
Ekonomis dan Efisiensi	Y1	F	9	17	29	10	0	2.62	Tidak Baik
		%	13.85	26.15	44.62	15.38	0.00		
		Skor	9	34	87	40	0		
	Y2	F	9	19	28	9	0	2.57	Tidak Baik
		%	13.85	29.23	43.08	13.85	0.00		
		Skor	9	38	84	36	0		
	Y3	F	5	25	23	12	0	2.65	Tidak

Indikator	Kode	Tanggapan						Rata-rata Skor	Kategori
			SB	B	CB	K	SK		
		%	7.69	38.46	35.38	18.46	0.00		Baik
		Skor	5	50	69	48	0		
Efektifitas	Y4	F	2	24	28	11	0	2.74	Tidak Baik
		%	3.08	36.92	43.08	16.92	0.00		
		Skor	2	48	84	44	0		
	Y5	F	3	22	28	12	0	2.75	Tidak Baik
		%	4.62	33.85	43.08	18.46	0.00		
		Skor	3	44	84	48	0		
	Y6	F	3	23	28	11	0	2.72	Tidak Baik
		%	4.62	35.38	43.08	16.92	0.00		
		Skor	3	46	84	44	0		
Outcome	Y7	F	6	18	31	10	0	2.69	Tidak Baik
		%	9.23	27.69	47.69	15.38	0.00		
		Skor	6	36	93	40	0		
	Y8	F	6	20	32	7	0	2.62	Tidak Baik
		%	9.23	30.77	49.23	10.77	0.00		
		Skor	6	40	96	28	0		
	Y9	F	10	14	31	10	0	2.63	Tidak Baik
		%	15.38	21.54	47.69	15.38	0.00		
		Skor	10	28	93	40	0		
	Y10	F	10	10	33	12	0	2.72	Tidak Baik
		%	15.38	15.38	50.77	18.46	0.00		
		Skor	10	20	99	48	0		
Total							26.71	Tidak Baik	
Rata-Rata							2.67		

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Hasil Pengujian deskriptif menunjukkan perolehan nilai rata-rata berdasarkan skala pengukuran sebesar 2,67 yang ter maksud dalam kategori tidak baik atau rendah.

2. Data angket variabel Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

Data angket atau kuesioner yang disebarakan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai untuk mengetahui Anggaran Berbasis Kinerja melalui 8 item pertanyaan. Variabel Anggaran Berbasis Kinerja digolongkan menjadi 5 kategori yaitu Selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel X1

Kode	Pernyataan
<i>Masukan (Input)</i>	
X1	Dokumen RPJMD menjabarkan mengenai visi, misi, dan program kepala daerah yang ingin dicapai
X2	RKPD memuat mengenai kerja yang terukur dan pendanaannya.
X3	Dalam penyusunan RKA-SKPD, memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam rangka pencapaian prestasi kerja.
X4	Dalam penyusunan RKA-SKPD, RAPBD serta pembahasannya mengacu pada KUA dan PPAS yang telah disepakati antara pemerintah, DPRD, dan SKPD itu sendiri.
<i>Keluaran (Output)</i>	
X5	Dokumen Anggaran Kas dan DPA digunakan oleh BUD sebagai acuan dalam penyediaan dana untuk setiap SKPD.
X6	Laporan keuangan SKPD dan Pemda yang dibuat sesuai dengan SAP yang terdiri dari LRA, Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan.
<i>Hasil (Outcome)</i>	
X7	Adanya evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan.
X8	Adanya evaluasi terhadap ekonomi, efisiensi, dan efektivitas apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyebaran kuesioner terhadap variabel Anggaran Berbasis Kinerja. Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel Anggaran Berbasis Kinerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel X1

Indikator	Kode	Tanggapan						Rata-rata Skor	Kategori
			SL	SR	KK	J	TP		
Masukan (Input)	X1	F	20	19	12	14	0	2.31	Tidak Baik
		%	30.77	29.23	18.46	21.54	0.00		
		Skor	20	38	36	56	0		
	X2	F	20	19	12	14	0	2.31	Tidak Baik
		%	30.77	29.23	18.46	21.54	0.00		
		Skor	20	38	36	56	0		
	X3	F	24	15	10	16	0	2.28	Tidak Baik
		%	36.92	23.08	15.38	24.62	0.00		
		Skor	24	30	30	64	0		
	X4	F	31	8	9	17	0	2.18	Tidak Baik
		%	47.69	12.31	13.85	26.15	0.00		
		Skor	31	16	27	68	0		
Keluaran (Output)	X5	F	24	15	11	15	0	2.26	Tidak Baik
		%	36.92	23.08	16.92	23.08	0.00		
		Skor	24	30	33	60	0		
	X6	F	30	9	5	21	0	2.26	Tidak Baik
		%	46.15	13.85	7.69	32.31	0.00		
		Skor	30	18	15	84	0		
Hasil (Outcome)	X7	F	20	19	4	22	0	2.43	Tidak Baik
		%	30.77	29.23	6.15	33.85	0.00		
		Skor	20	38	12	88	0		
	X8	F	19	19	6	21	0	2.45	Tidak Baik
		%	29.23	29.23	9.23	32.31	0.00		
		Skor	19	38	18	84	0		
Total							18.48	Tidak Baik	
Rata-Rata							2.31		

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap Anggaran Berbasis Kinerja yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Hasil Pengujian deskriptif menunjukkan perolehan nilai rata-rara berdasarkan skala pengukuran sebesar 2,31 yang ter maksud dalam kategori tidak baik atau rendah.

3. Data angket variabel Sistem Pelaporan Keuangan (X2)

Data angket atau kuesioner yang disebarkan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai untuk mengetahui Sistem Pelaporan Keuangan melalui 8 item pertanyaan. Variabel Sistem Pelaporan Keuangan digolongkan menjadi 5 kategori yaitu Selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel X2

Kode	Pernyataan
Relevan	
X1	Laporan Keuangan yang kami susun telah sesuai dengan Standart Akuntansi Pemerintah.
X2	Laporan Keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini.
Andal	
X3	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami buat telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.
X4	Informasi yang kami sajikan dalam laporan keuangan, teruji kebenarannya.
Dapat Dibandingkan	
X5	Informasi yang termuat dalam laporan keuangan yang kami susun selalu dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.
X6	Kami selalu menggunakan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.
Dapat Dipahami	
X7	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami susun telah jelas sehingga dapat dipahami oleh pengguna.
X8	Laporan keuangan yang kami buat disusun secara sistematis sehingga mudah dimengerti.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyebaran kuesioner terhadap variabel Sistem Pelaporan Keuangan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel Sistem Pelaporan Keuangan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel X2

Indikator	Kode	Tanggapan						Rata-rata Skor	Kategori
			SL	SR	KK	J	TP		
Relevan	X1	F	19	24	16	6	0	2.14	Tidak Baik
		%	29.23	36.92	24.62	9.23	0.00		
		Skor	19	48	48	24	0		
	X2	F	19	23	15	8	0	2.18	Tidak Baik
		%	29.23	35.38	23.08	12.31	0.00		
		Skor	19	46	45	32	0		
Andal	X3	F	31	12	14	8	0	1.98	Tidak Baik
		%	47.69	18.46	21.54	12.31	0.00		
		Skor	31	24	42	32	0		
	X4	F	26	18	12	9	0	2.06	Tidak Baik
		%	40.00	27.69	18.46	13.85	0.00		
		Skor	26	36	36	36	0		
Dapat Dibandingkan	X5	F	21	23	13	8	0	2.12	Tidak Baik
		%	32.31	35.38	20.00	12.31	0.00		
		Skor	21	46	39	32	0		
	X6	F	25	19	11	10	0	2.09	Tidak Baik
		%	38.46	29.23	16.92	15.38	0.00		
		Skor	25	38	33	40	0		
Dapat Dipahami	X7	F	16	26	14	9	0	2.25	Tidak Baik
		%	24.62	40.00	21.54	13.85	0.00		
		Skor	16	52	42	36	0		
	X8	F	22	20	15	8	0	2.14	Tidak Baik
		%	33.85	30.77	23.08	12.31	0.00		
		Skor	22	40	45	32	0		
Total							16.97	Tidak Baik	
Rata-Rata							2.12		

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Sistem Pelaporan Keuangan yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Hasil Pengujian deskriptif menunjukkan perolehan nilai rata-rara berdasarkan skala pengukuran sebesar 2,12 yang ter maksud dalam kategori tidak baik atau rendah.

4. Data angket variabel Komitmen Organisasi (Z)

Data angket atau kuesioner yang disebarakan pada bagian keuangan dan penggunaan anggaran pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai untuk mengetahui Komitmen Organisasi melalui 8 item pertanyaan. Variabel Komitmen Organisasi digolongkan menjadi 5 kategori yaitu Sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah sangat rendah. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pernyataan Variabel Z

Kode	Pernyataan
Komitmen Afektif	
Z1	Saya ingin menghabiskan karir di tempat kerja saya saat ini
Z2	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan tempat kerja ini
Z3	Tempat kerja ini sangat berarti bagi saya
Komitmen Berkelanjutan	
Z4	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja saat ini meskipun saya ingin

Kode	Pernyataan
Z5	Saat ini, tetap bekerja pada tempat kerja ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya
Z6	Salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia
Komitmen Normatif	
Z7	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada tempat kerja ini
Z8	Lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain menurut saya tidak etis

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyebaran kuesioner terhadap variabel komitmen organisasi. Berikut ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel komitmen organisasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel Z

Indikator	Kode	Tanggapan						Rata-rata Skor	Kategori
			ST	T	CT	R	SR		
Komitmen Afektif	Z1	F	10	9	32	14	0	2.77	Tidak Baik
		%	15.38	13.85	49.23	21.54	0.00		
		Skor	10	18	96	56	0		
	Z2	F	12	7	37	9	0	2.66	Tidak Baik
		%	18.46	10.77	56.92	13.85	0.00		
		Skor	12	14	111	36	0		
	Z3	F	12	6	33	14	0	2.75	Tidak Baik
		%	18.46	9.23	50.77	21.54	0.00		
		Skor	12	12	99	56	0		
Komitmen Berkelanjutan	Z4	F	14	3	33	15	0	2.75	Tidak Baik
		%	21.54	4.62	50.77	23.08	0.00		
		Skor	14	6	99	60	0		
	Z5	F	9	8	24	24	0	2.97	Tidak Baik
		%	13.85	12.31	36.92	36.92	0.00		
		Skor	9	16	72	96	0		

Indikator	Kode	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
			ST	T	CT	R			SR
Komitmen Normatif	Z6	F	11	5	31	18	0	2.86	Tidak Baik
		%	16.92	7.69	47.69	27.69	0.00		
		Skor	11	10	93	72	0		
	Z7	F	8	14	27	16	0	2.78	Tidak Baik
		%	12.31	21.54	41.54	24.62	0.00		
		Skor	8	28	81	64	0		
	Z8	F	10	12	31	12	0	2.69	Tidak Baik
		%	15.38	18.46	47.69	18.46	0.00		
		Skor	10	24	93	48	0		
Total						22.25	Tidak Baik		
Rata-Rata						2.78			

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel komitmen organisasi yang diukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran. Hasil Pengujian deskriptif menunjukkan perolehan nilai rata-rata berdasarkan skala pengukuran sebesar 2,78 yang ter maksud dalam kategori tidak baik atau rendah.

4.1.3. Hasil Analisis Data

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

a. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai Reliabilitas Komposit dengan criteria suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Reliabilitas Komposit > 0.60 .

Tabel 4.11
Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.980	0.983	0.982	0.876
X2	0.963	0.967	0.969	0.795
Z	0.970	0.970	0.974	0.711
Y	0.955	0.957	0.961	0.826

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit X1 (0.982) > 0.60 maka variabel X1 adalah reliabel. Variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit X2 (0.969) > 0.60 maka variabel X2 adalah reliabel. Variabel Z memiliki nilai reliabilitas komposit Z (0.974) > 0.60 maka variabel Z adalah reliabel. Variabel Y memiliki nilai reliabilitas (0.961) > 0.60 maka variabel Y adalah reliabel.

b. Validitas Konvergen

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.12 Validitas Konvergen

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,939			
X1.2	0,938			
X1.7	0,935			
X1.8	0,959			
X1.12	0,910			
X1.15	0,951			
X1.17	0,930			
X1.18	0,923			
X2.1		0,885		
X2.2		0,895		
X2.5		0,931		
X2.7		0,910		
X2.10		0,878		
X2.12		0,905		
X2.13		0,866		
X2.15		0,858		
Z1			0,929	
Z2			0,936	
Z3			0,884	
Z4			0,913	
Z5			0,878	
Z6			0,920	
Z7			0,896	
Z8			0,915	
Y1				0,871
Y2				0,879
Y3				0,838
Y4				0,806
Y5				0,819
Y6				0,807
Y7				0,831
Y8				0,822
Y9				0,875
Y10				0,880

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, seluruh item indikator pengukuran yang masing masing variabel X1,X2,Z,dan Y yang digunakan pada pada penelitian ini memiliki nilai loading vector $>$ dari 0,06. Dengan demikian seluruh item indikator adalah valid.

c. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikaotr dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid yakni jika nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Tabel 4.13
Validitas Diskriminan

	X1	X2	Z	Y
X1	0,936			
X2	0.038	0,891		
Z	0.195	0.191	0,909	
Y	0.334	0.337	0.820	0,843

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 = 0.038; korelasi variabel X1 dengan Z = 0.195; korelasi variabel X1 dengan Y= 0.334; korelasi variabel X2 dengan Z = 0.191; korelasi variabel X2 dengan Y = 0.37; korelasi variabel Z dengan Y = 0,820. Nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya adalah 0,820.

Nilai akar kuadrat AVE variabel X1 (0.936) $>$ dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.820), maka variabel X1 adalah valid. Nilai akar kuadrat AVE

variabel X2 (0.038) < dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.820), maka variabel X2 adalah tidak valid. Nilai akar kuadrat variabel AVE Z (0.195) < dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.820), maka variabel X3 adalah Tidak valid. Nilai akar kuadrat AVE Y (0.843) > dari nilai korelasi tertinggi antar variabel (0.820), maka variabel Y adalah valid

Diskriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari, *Fornell-Larcker* *Cirteiron*, *Cross Loadings*, *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Namun demikian, dalam *website* SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTM). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Jorg Henseler Christian, M. Ringle, & Marko Sarsted 2015).

Tabel 4.14
HTMT

	X1	X2	Z
X1			
X2	0,066		
Z	0,198	0,196	
Y	0,347	0,346	0,848

Berdasarkan gambar pada tabel 4.14 diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) seluruh variabel construct < 0.90, maka seluruh nilai variabel construct adalah valid.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural atau (*inner model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (*R-Square*) dan pengujian hipotesis.

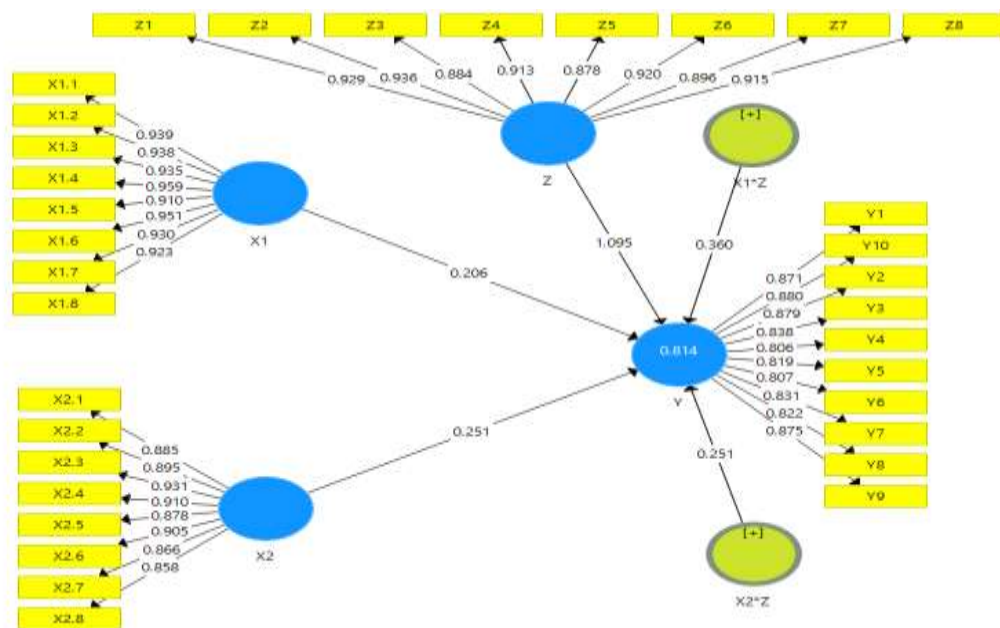
a. *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model adalah substansial (kuat), jika $R^2 = 0.50$ maka model adalah moderate (sedang), jika $R^2 = 0,25$ maka model adalah lemah (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Koefisiensi Determinasi (*R-Square*)

	R-Square	Adjust R-Square
Y	0.814	0.798

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil R-Square sebesar 0,814. Hal ini mengindikasikan keakuratan variabel X1, X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 81,4%, maka model dalam penelitian ini tergolong moderat (Sedang). Kemampuan variabel X1, X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y juga dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1
R-Square

b. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Perubahan nilai *F-Square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak yang substantif pada konstruk endogen. Kriterianya jika $f^2 = 0.02$ mengindikasikan efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika $f^2 = 0,15$ mengindikasikan efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, jika $f^2 = 0,35$ mengindikasikan efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Cohen dalam Juliandi 2018).

Tabel 4.16
Koefisiensi Determinasi F-Square

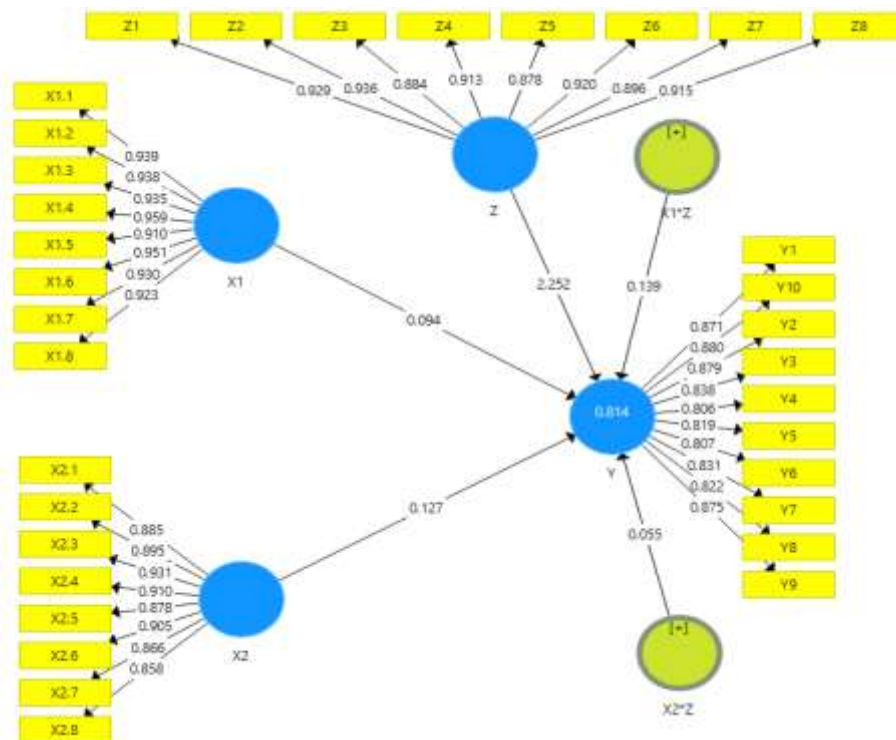
	X1	X2	Z	Y
X1				0.094
X1*Z				0.139
X2				0,127
X2*Z				0,055
Z				2,252
Y				

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat pengaruh f-square variabel eksogen X1 terhadap Y adalah sebesar 0,094. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 9,4%.Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1 dalam memprediksi variabel Y adalah rendah. Nilai f-Square variabel X1*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 0,130. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X1*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 13,%. Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1*Z dalam memprediksi variabel Y adalah rendah.

Perolehan nilai f-square variabel eksogen X2 terhadap Y adalah sebesar 0,127. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 12,7%. Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X2 dalam memprediksi variabel Y adalah rendah. Nilai f-Square variabel X2*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 0,055. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X2*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 5,5%. Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1*Z dalam memprediksi variabel Y adalah sedang.

Perolehan nilai F-Square juga dapat dilihat pada gambar 4,2 Berikut



Gambar 4.2 F-Square

c. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriteria pengukuran pengaruh langsung dapat menggunakan nilai dari koefisien jalur (*Path Coefficient*). Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka nilai dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat, maka nilai dari variabel endogen akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan arah, sehingga jika nilai

variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17
Pengaruh Langsung

	<i>Ordinal</i> <i>Sampel</i>	<i>Sampel</i> <i>Mean</i>	<i>Standart</i> <i>Deviasi</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>
X1 → Y	0,206	0.204	0.103	2.000	0.046
X1*Z → Y	0,360	0.364	0.098	3.663	0,000
X2 → Y	0,251	0.263	0.111	2,267	0.023
X2*Z → Y	0,251	0,233	0,074	2.230	0,026

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh; pengaruh langsung X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.206 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti oleh peningkatan nilai Y sebesar 20,6%. Pengaruh variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.046) < α (0.05), sehingga variabel X1 dapat mempengaruhi variabel Y.

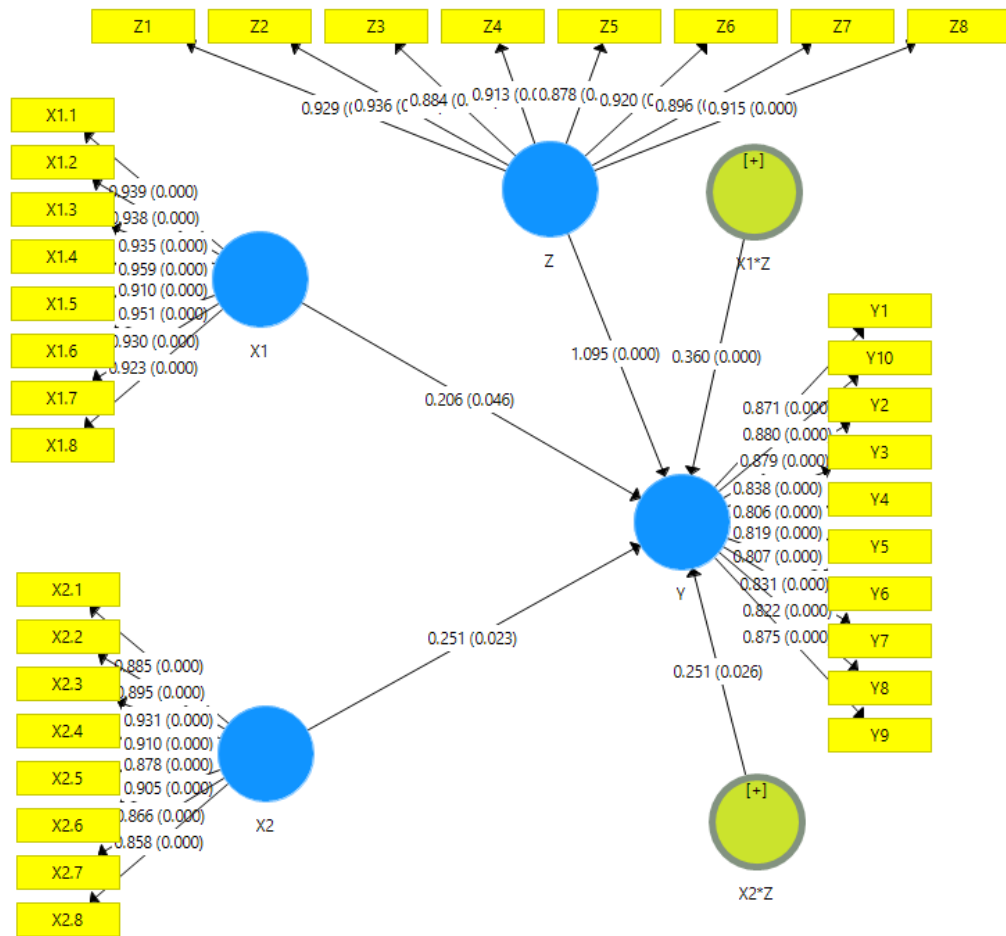
Selanjutnya pengaruh langsung X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.251 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan di ikuti oleh peningkatan nilai Y sebesar 25,1%. Pengaruh variabel X2 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.023) < α (0.05), sehingga pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah signifikan.

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi hubungan variabel X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.360 (positif), maka variabel Z memberikan dampak sebesar 36% terhadap hubungan variabel X1 terhadap Variabel Y.

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values ($0.000 < \alpha (0.05)$), sehingga kemampuan variabel Z dalam memoderasi pengaruh variabel X2 terhadap Y signifikan.

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi hubungan variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.251 (positif), maka variabel Z memberikan dampak sebesar 25,1 % terhadap hubungan variabel X2 terhadap Variabel Y. Pengaruh variabel Z dalam memoderasi variabel X2 terhadap Y mempunyai nilai P-Values ($0.026 < \alpha (0.05)$), sehingga kemampuan variabel Z dalam memoderasi pengaruh variabel X2 terhadap Y signifikan.

Pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan moderasi dari variabel Z terhadap hubungan variabel X terhadap Y juga dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Pengaruh Langsung

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas kinerja, hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan bahwa nilai *ordinal sampel* yakni sebesar 0,206 yang menunjukkan hubungan antara variabel tersebut searah atau

positif. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar $2,000 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,046 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Anggaran Berbasis Kinerja semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan penelitian ini, Anggaran Berbasis Kinerja diukur dengan berbagai indikator sesuai dengan yang telah dibahas sebelumnya. Hasil uji *inner modle, loading factor* masing masing indikator dapat diketahui bahwa *loading factor* dari anggaran berbasis kinerja menghasilkan nilai tertinggi yaitu sebesar 0,959. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang dalam penyusunan RKA-SKPD, RAPBD serta pembahasannya mengacu pada KUA, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 17 responden (26,15%) atas pernyataan berhubungan tentang dalam penyusunan RKA-SKPD, RAPBD serta pembahasannya mengacu pada KUA dan PPAS yang telah disepakati antara pemerintah, DPRD, dan SKPD itu sendiri.

Indikator yang memiliki *outer loading* kedua adalah berhubungan dengan Laporan keuangan yaitu sebesar 0,951. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan pernyataan responden tentang Laporan Keuangan, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 21 responden (32,31%) atas pernyataan berhubungan tentang laporan keuangan SKPD dan Pemda yang dibuat sesuai dengan SAP yang terdiri dari LRA, Neraca, dan Catatan atas laporan keuangan.

Indikator yang memiliki *outer loading* ketiga adalah berhubungan dengan Dokumen RPJMD yaitu sebesar 0,939. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang Dokumen RPJMD, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 14 responden (21,54%) atas pernyataan berhubungan tentang Dokumen RPJMD menjabarkan mengenai visi, misi, dan program kepala daerah yang ingin dicapai.

Indikator yang memiliki *outer loading* keempat adalah berhubungan dengan RKPD memuat mengenai kerja terukur yaitu sebesar 0,938. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang RKPD memuat mengenai kerja, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 14 responden (21,54 %) atas pernyataan berhubungan tentang RKPD memuat mengenai kerja yang terukur dan pendanaannya.

Indikator yang memiliki *outer loading* paling rendah berhubungan dengan indikator Adanya evaluasi terhadap ekonomi, dengan nilai 0,923. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang Adanya evaluasi terhadap ekonomi, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 21 responden (32.31%) atas pernyataan berhubungan tentang Adanya evaluasi terhadap ekonomi, efisiensi, dan efektivitas apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sementara itu analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang Dokumen Anggaran Kas dan DPA yaitu sebesar 0,910. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang Dokumen Anggaran Kas dan DPA, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 15 responden (23,08%) atas pernyataan berhubungan

tentang Dokumen Anggaran Kas dan DPA digunakan oleh BUD sebagai acuan dalam penyediaan dana untuk setiap SKPD.

Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden terkait dengan pengalaman kerja terhadap dibidangnya, ditemukan sejumlah SDM yang memiliki pengalaman 1-5 tahun sebanyak 24 responden (36,92%) sedangkan pengalaman diatas 5 tahun sebanyak 41 responden (63.08%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya SDM yang berpengalaman dibidangnya sangat mempengaruhi dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja yang baik serta memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi.

Kondisi ini tentu memperlihatkan bahwa anggaran berbasis kinerja di OPD pemerintah Kota Tanjungbalai masih rendah jika dilihat dari hasil yang dicapai. Anggaran berbasis kinerja seharusnya berorientasi pada hasil sehingga program-program yang telah disusun tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Penyelenggaraan program dan kegiatan harus mencapai hasil yang memiliki manfaat baik langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Dalam manajemen sektor publik saat ini penyelenggaraan negara semakin dituntut untuk mempertanggungjawabkan pembelanjaan dana publik yang mereka kelola. Harapannya dana publik hanya boleh dibelanjakan jika menghasilkan manfaat bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Anggaran Berbasis kinerja merupakan salah satu faktor yang menunjukkan bahwa anggaran berbasis Kinerja pada OPD pemerintah Kota Tanjungbalai akan menciptakan suatu tata kelola pemerintahan yang baik. Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

akuntabilitas kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Wahdatul et al., 2016) bahwa variabel Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,370 > 1,977$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Sistem Pelaporan Keuangan (X2) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas kinerja, hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan bahwa nilai *ordinal sampel* yakni sebesar 0,251 yang menunjukkan hubungan antara variabel tersebut searah atau positif. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar $2,267 > 1,96$ dan *P-Value* sebesar $0,023 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik sistem pelaporan keuangan semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan hasil analisis berhubungan dengan *outer loading*, pada variabel sistem pelaporan keuangan, dimana menunjukkan bahwa indikator yang memiliki *outer loading* tertinggi adalah berhubungan dengan Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD, yaitu sebesar 0,931. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang informasi yang

dihasilkan dari laporan keuangan OPD, dimana terdapat responden yang memberikan jawaban jarang sebanyak 8 responden (12,31%) atas pernyataan berhubungan tentang Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang dibuat telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.

Indikator yang memiliki *outer loading* kedua adalah berhubungan dengan Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan yaitu sebesar 0,910. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 9 responden (13,85%) atas pernyataan berhubungan tentang informasi yang disajikan dalam laporan keuangan, teruji kebenarannya.

Indikator yang memiliki *outer loading* ketiga adalah berhubungan dengan penggunaan kebijakan akuntansi yaitu sebesar 0,905. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang penggunaan kebijakan akuntansi, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 10 responden (15,38%) atas pernyataan berhubungan tentang selalu menggunakan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.

Indikator yang memiliki *outer loading* keempat adalah berhubungan dengan Laporan keuangan disajikan secara tepat waktu, yaitu sebesar 0,895. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang laporan keuangan disajikan secara tepat waktu, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 8 responden (12,31%) atas pernyataan

berhubungan tentang laporan keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini.

Indikator yang memiliki *outer loading* paling rendah adalah berhubungan dengan informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD, dengan nilai 0,885. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang informasi yang disajikan dari laporan keuangan, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 9 responden 13,85% atas pernyataan berhubungan tentang informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami susun telah jelas sehingga dapat dipahami oleh pengguna. Sementara itu analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang laporan keuangan yang dibuat di susun secara sistematis, juga masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 8 responden (12,31%) atas pernyataan berhubungan tentang laporan keuangan yang dibuat disusun secara sistematis sehingga mudah dimengerti.

Hasil penjelasan diatas bahwa laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektifitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Soraya, 2015) yaitu hasil statistik secara simultan menunjukkan bahwa Sistem

Pelaporan Keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,165 > 3,295$.

Pada Pemerintah Kota Tanjungbalai masih ada yang perlu diperbaiki dalam pelaporan keuangan khususnya pelaporan aset daerah. Permasalahannya adalah pengelolaan aset tetap yang belum sepenuhnya didukung oleh bukti kepemilikan dan pencatatan yang amburadul, padahal aset tersebut dalam penguasaan Pemerintah Daerah. Ketidakakuratan sistem pencatatan aset disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain pada saat perencanaan anggaran dimana belanja yang dilakukan tidak dilakukan verifikasi secara memadai sehingga terjadi kesalahan dalam pencatatan atas belanja yang dianggap sebagai Belanja Modal yang akan menambah jumlah aset daerah. Padahal belanja yang dilakukan tidak untuk dimiliki/digunakan sendiri oleh pemerintah daerah sehingga belanja modal tersebut tidak menambah jumlah aset daerah. Termasuk dalam pencatatan tersebut, pengelola aset yang belum memahami perbedaan aset daerah dengan barang inventaris yang benar-benar dimiliki oleh daerah. Sementara dipihak lain ada barang yang digunakan dan ada di daerah tetapi bukan milik daerah.

3. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) Yang Dimoderasi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai variabel Komitmen Organisasi dalam memoderasi hubungan variabel Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,360 (positif), maka variabel Komitmen Organisasi memberikan dampak sebesar 36% terhadap hubungan variabel Anggaran Berbasis Kinerja terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi dalam memoderasi variabel Anggaran Berbasis Kinerja terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja mempunyai nilai P-Values $(0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga kemampuan variabel Komitmen Organisasi dalam memoderasi pengaruh variabel Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dalam memoderasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Komitmen Organisasi semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan hasil analisis berhubungan dengan *outer loading*, pada variabel Komitmen Organisasi, dimana menunjukkan bahwa indikator yang memiliki *outer loading* tertinggi adalah berhubungan dengan kelekatan emosional dengan tempat kerja, yaitu sebesar 0,936. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang kelekatan emosional dengan tempat kerja, dimana terdapat responden yang memberikan jawaban jarang

sebanyak 9 responden (13,85%) atas pernyataan berhubungan tentang saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan tempat kerja ini.

Indikator yang memiliki *outer loading* kedua adalah berhubungan dengan keinginan untuk menghabiskan karir ditempat kerja saat ini yaitu sebesar 0,929. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang keinginan untuk menghabiskan karir ditempat kerja saat ini dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 14 responden (21,54%) atas pernyataan berhubungan tentang saya ingin menghabiskan karir ditempat kerja saya saat ini.

Indikator yang memiliki *outer loading* ketiga adalah berhubungan dengan salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain, yaitu sebesar 0,920. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 18 responden (27,69%) atas pernyataan berhubungan tentang salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia.

Indikator yang memiliki *outer loading* keempat adalah berhubungan dengan lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain, yaitu sebesar 0,915. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain, dimana masih

terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 12 responden (18,46%) atas pernyataan berhubungan tentang lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain menurut saya tidak etis.

Indikator yang memiliki *outer loading* terendah adalah tempat kerja ini sangat berarti, yaitu sebesar 0,884. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang tempat kerja ini sangat berarti, dimana masih terdapat responden menyatakan jarang sebanyak 14 responden (21,54%) atas pernyataan berhubungan tentang tempat kerja ini sangat berarti bagi saya. Sementara itu analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang tetap bekerja pada tempat ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya, juga masih terdapat responden yang menyatakan jarang sebanyak 24 responden (36,92%) atas pernyataan saat ini, tetap bekerja pada tempat kerja ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harisman, 2012) bahwa Komitmen Organisasi bisa mempengaruhi lancarnya proses Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.

Pada Pemerintah Kota Tanjungbalai masih memiliki Komitmen Organisasi yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari kesiapan para pegawai untuk bekerja keras masih rendah. Masih banyak para pegawai yang waktunya terbuang sia-sia daripada fokus dengan pekerjaannya. Seperti masih dijumpai para pegawai yang setelah mengisi kehadiran pada saat pagi hari tetapi setelahnya pulang kembali kerumahnya dengan melanjutkan aktivitas pribadi.

Penganggaran berbasis kinerja seharusnya dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut. Dengan menetapkannya para pegawai dalam memegang pekerjaan dalam waktu yang cukup lama akan membawa dampak yang positif terhadap tercapainya penganggaran berbasis kinerja, dikarenakan seseorang tersebut semakin mahir dalam menjalankan tugas tugasnya. Dengan dukungan pimpinan dalam mengawal tercapainya output dari penganggaran berbasis kinerja maka akan semakin efektif dan efisien jalannya program program yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan begitu dapat diharapkan nilai Akuntabilitas kinerja yang akan datang memperoleh nilai yang semakin meningkat setiap tahunnya. Selain itu tingkat penyelewengan anggaran akan semakin kecil terjadi apabila pimpinan dan para pegawai berkomitmen dalam mengawal jalannya program program yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Sistem Pelaporan Keuangan (X2) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) Yang Dimoderasi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai variabel Komitmen Organisasi dalam memoderasi hubungan variabel Sistem Pelaporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja mempunyai koefisiensi jalur sebesar 0,251 (positif), maka variabel Komitmen Organisasi memberikan dampak sebesar 25,1% terhadap hubungan variabel Sistem Pelaporan Keuangan terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi dalam

memoderasi variabel Sistem Pelaporan Keuangan terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja mempunyai nilai P-Values $(0,026) < \alpha (0,05)$, sehingga kemampuan variabel Komitmen Organisasi dalam memoderasi pengaruh variabel Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dalam memoderasi Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Komitmen Organisasi semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Berdasarkan hasil analisis berhubungan dengan *outer loading*, dimana menunjukkan bahwa indikator yang memiliki *outer loading* tertinggi adalah berhubungan dengan LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan yaitu sebesar 0,880. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan terdapat responden yang memberikan jawaban kurang baik sebanyak 12 responden (18,46%) atas pernyataan berhubungan tentang LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Indikator yang memiliki *outer loading* kedua adalah berhubungan dengan Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin yaitu sebesar 0,879. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti semua aparat dan pemimpin terdapat responden yang memberikan jawaban kurang baik

sebanyak 9 responden (13,85%) atas pernyataan berhubungan tentang Kejelasan Sasaran Anggaran suatu program harus dimengerti semua aparat oleh semua aparat dan pemimpin.

Indikator yang memiliki *outer loading* ketiga adalah berhubungan dengan Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada dimasyarakat yaitu sebesar 0,875. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan dimasyarakat terdapat responden yang memberikan jawaban kurang baik sebanyak 10 responden (15,38%) atas pernyataan berhubungan tentang Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada dimasyarakat.

Indikator yang memiliki *outer loading* keempat adalah berhubungan dengan adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan yaitu sebesar 0,871. Adapun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan responden tentang adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan, dimana masih terdapat responden menyatakan kurang baik sebanyak 10 responden (15,38%) atas pernyataan berhubungan tentang adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.

Indikator yang memiliki *outer loading* paling rendah adalah berhubungan dengan indikator membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan yaitu sebesar

0,807. Adapaun hasil analisis deskriptif berhubungan dengan pernyataan respondent tentang membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan, dimana masih terdapat responden menyatakan kurang baik sebanyak 11 responden (16,92%) atas pernyataan berhubungan tentang membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan. Sementara itu analisis deskriptif berhubungan dengan visi dan misi program perlu ditetapkan, juga masih terdapat responden menyatakan kurang baik sebanyak 11 responden (16,92%) atas pernyataan berhubungan tentang visi dan misi program perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurji, 2019) bahwa Melalui uji residual dapat dilihat pengaruh moderating yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, hal ini terlihat dari nilai koefisien yang bernilai negatif dan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya komitmen para anggota organisasi perangkat daerah dan pimpinan dalam

menyelesaikan laporan keuangan dengan tepat waktu maka akan semakin baik bagi meningkatnya nilai Akuntabilitas Kinerja setiap tahunnya. Begitu juga pihak-pihak pengawasan pelaporan keuangan seperti BPK akan memberikan predikat yang memuaskan jika pelaporan tepat waktu dan lengkap di selesaikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Anggaran Berbasis Kinerja semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.
- b. Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik sistem pelaporan keuangan semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.
- c. Komitmen Organisasi dalam memoderasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Komitmen Organisasi semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.
- d. Komitmen Organisasi dalam memoderasi Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai, artinya semakin baik Komitmen Organisasi semakin baik pula Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Tanjungbalai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

a. Bagi OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai

1. Dalam upaya meningkatkan Akuntabilitas Kinerja maka Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu menetapkan outcome yang jelas, outcome ini adalah berupa kondisi yang ingin diwujudkan.
2. Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu menentukan indikator kinerja keberhasilan dari outcome yang telah ditetapkan, indikator ini harus dapat diukur dan relevan dengan outcomenya.
3. Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu menentukan target dari tiap indikator yang digunakan, penentuan target ini harus mempertimbangkan harapan masyarakat dan ketersediaan sumberdaya.
4. Pemerintah Kota Tanjungbalai perlu menentukan program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
5. Pemerintah Kota Tanjungbalai dalam melakukan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja sebaiknya harus lebih meningkatkan dan mengoptimalkan pengawasan terhadap *input*, *output* dan *outcome* atas pelaksanaan anggaran, sehingga penggunaan seluruh potensi sumber daya yang ada baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya finansialnya dapat berjalan dengan baik.
6. Pemerintah Kota Tanjungbalai dalam melakukan pelaksanaan seharusnya lebih meningkatkan Sistem Pelaporan Keuangannya, seperti membuat

laporan penerimaan dan pengeluaran kas dan laporan keuangan yang dibuat dan diterbitkan sesuai dengan standart akuntansi pemerintah (SAP) agar akuntabilitas kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama, dianjurkan meneliti pada subjek yang lain, dengan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan dapat mengambil sampel yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2005). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Kabupaten dan Kota di daerah Istimewa Yogyakarta*. KOMPAK.
- Adisasmita, R. (2011). *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Graha Ilmu.
- Allen, & Mayer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication.
- Anthony, N. Robert, and V. G. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bahri, S. P. (2012). *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Akuntabilitas Publik*.
- Bastian. (2010). *Akuntansi Sektor Publik (Edisi Ketii)*. Erlangga.
- Bastian, I. (2006a). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Bastian, I. (2006b). *Sistem Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Salemba Empat.
- Dyne, V. L., & Graham, J. W. (2005). Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*, 37(4), 765–802.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) (Delapan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. & H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Halim, Abdul dan Damayanti, T. (2007). *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Halim, A. (2007). *Akuntansi Sektor Publik : Pengelolaan Keuangan Daerah*. Salemba Empat.
- Harisman. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi dalam penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Kabupaten Sleman. *Ekonometrika UNDIP*, 11 No. 2.
- Indriani Yulia Friska. (2015). *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi)*. 4(3), 57–71.
- Indriantoro. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1 Cetakan ke 12. BPFE-Yogyakarta.
- Juliandi, A. dan irfan. (2015). *Metode Penelitian bisnis*. (II). Umsu Press.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. UPP AMP YKPN.
- Kusumaningrum, I. (2010). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap AKIP Provinsi Jateng. *Tesis*.
- Last., R. M. and D. (2009). *A Basic Model of Performance-Based Budgeting*. International Monetary Fund.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE-Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.

- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan, Edisi Revisi 2011*. Andi.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Netty Herawaty. (2011). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 13.
- Nordiawan, D. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Nordiawan, D. (2007). *Akuntansi Pemerintah*. Salemba Empat.
- Nurhabibah. (2019). Pengaruh Kejelasan sasaran Anggaran, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Pengendalian Intern, Sistem Pelaporan, dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Riau*.
- Nurhasmah. (2015). Pengaruh Peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Kompetensi Eksekutif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Aceh Utra. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4 No.
- Nurji, T. A. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *E-JA e-Jurnal Akuntansi e-ISSN 2302-8556*, Vol. 29 No.
- PERMENPAN RB RI Nomor 12. (2015). *Permenpan RB RI Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas*

Kinerja Instansi Pemerintah.

Perpres No 29. (2014). *Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*

Sande, P. (2013). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. (Studi Empiris Pada Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang.*

Seri Suriani. (2014). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus di Wajo). *ISSN 2220-3796*, 7, 6–22.

Soraya, G. (2015). *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja.* 22, 1–10.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif.* Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* PT. Alfabet.

Suhartono, E. (2006). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi.*

Verawati, Y., & Utomo, J. (2011). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PARTISIPASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK LIPPO Tbk CABANG KUDUS. *Analisis Manajemen,*

5(2).

Viranti, M. M. (2020). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KUALITAS SDM TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DI KEMENTERIAN PERHUBUNGAN RI*.

Wahdatul, L., Rahayu, S., Dillak, V. J., Akuntansi, P. S., Ekonomi, F., & Telkom, U. (2016). *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung the Influence of Performance – Based Budgeting and Financial Reporting System To the Accountability of the Local Governme*. 3(2), 1560–1565.

Weni Asisca, M. Rasuli, M. A. H. (2020). *PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, PENGENDALIAN AKUNTANSI, DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru)*. *JOM FEB*, 7 No. 2.

Yulianti, R. (2014). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kesulitan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kabupaten Pelalawan)*. *JOM FEKON No. 2, 1*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu OPD Pemerintah Kota Tanjungbalai

di Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan tugas akhir/Tesis saya yang berjudul **“PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN SISTEM PELAPORAN KEUANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya, adanya kuesioner ini mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang padat. Namun dengan segala kerendahan hati, peneliti mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai sebagai BENAR atau SALAH dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian Bapak/Ibu ditempat kerjanya. Data yang diperoleh akan kami rahasiakan dan tidak akan kami sebar luaskan, karena hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian, sesuai etika penelitian.

Demikian pengantar kuesioner ini, peneliti memohon maaf apabila ada yang tidak berkenan dengan hadirnya kuesioner ini. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analitis data, saya memerlukan jawaban Bapak/Ibu sebagai responden. Dimohon Bapak/Ibu berkenan mengisi identitas berikut atau memberi tanda check list () pada kotak yang tersedia.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir : SLTA/Sederajat Diploma
 S1 S2
S3
5. Latar Belakang Pendidikan
 - a. Akuntansi
 - b. Manajemen
 - c. Ilmu Ekonomi
 - d. Hukum
 - e. Teknik
 - f. Dan lain-lain
6. Jabatan :
7. Masa Kerja :
8. Nama Instansi :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Cara Pengisian kuesioner adalah :

- Semua pernyataan dijawab dengan cara memberikan tanda (□) pada salah satu jawaban yang tersedia dan paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu.
- Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban karena peneliti hanya memperhatikan pada angka atau jawaban yang menunjukkan persepsi terbaik dari Bapak/Ibu.
- Jawaban dituangkan dalam bentuk skala berupa angka antara 1 s.d 5, dimana semakin besar angka menunjukkan semakin setuju responden terhadap materi pertanyaan/pernyataan.

Daftar Singkatan:

- RPJMD : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
- RKPD : Rencana Kerja Pemerintah Daerah
- KUA : Kebijakan Umum Anggaran
- PPAS : Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara
- BUD : Bendahara Umum Daerah
- LRA : Laporan Realisasi Anggaran
- PPA : Pejabat Pengguna Anggaran
- PPKD : Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah
- DPA : Dokumen Pelaksanaan Anggaran
- RKA : Rencana Kerja dan Anggaran
- LAKIP : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

**DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL ANGGARAN BERBASIS
KINERJA**

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
Masukan (Input)						
1.	Dokumen RPJMD menjabarkan mengenai visi, misi, dan program kepala daerah yang ingin dicapai					
2.	RKPD memuat mengenai kerja yang terukur dan pendanaannya.					
3.	Dalam penyusunan RKA-SKPD, memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam rangka pencapaian prestasi kerja.					
4.	Dalam penyusunan RKA-SKPD, RAPBD serta pembahasannya mengacu pada KUA dan PPAS yang telah disepakati antara pemerintah, DPRD, dan SKPD itu sendiri.					
Keluaran (Output)						
5.	Dokumen Anggaran Kas dan DPA digunakan oleh BUD sebagai acuan dalam penyediaan dana untuk setiap SKPD.					
6.	Laporan keuangan SKPD dan Pemda yang dibuat sesuai dengan SAP yang terdiri dari LRA, Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan.					
Hasil (Outcome)						
7.	Adanya evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan.					
8.	Adanya evaluasi terhadap ekonomi, efisiensi,					

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
	dan efektivitas apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan.					

**DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL SISTEM PELAPORAN
KEUANGAN**

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
Relevan						
1.	Laporan Keuangan yang kami susun telah sesuai dengan Standart Akuntansi Pemerintah					
2.	Laporan Keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini.					
Andal						
3.	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami buat telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.					
4.	Informasi yang kami sajikan dalam laporan keuangan, teruji kebenarannya.					
Dapat Dibandingkan						
5.	Informasi yang termuat dalam laporan keuangan yang kami susun selalu dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.					
6.						

No.	Pernyataan	SL	SR	KK	J	TP
	Kami selalu menggunakan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.					
Dapat Dipahami						
7.	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami susun telah jelas sehingga dapat dipahami oleh pengguna.					
8.	Laporan keuangan yang kami buat disusun secara sistematis sehingga mudah dimengerti.					

**DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL AKUNTABILITAS
KINERJA**

No.	Pernyataan	SB	B	CB	K	SK
Ekonomis dan Efisiensi						
1.	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.					
2.	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin.					
3.	Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.					
Efektivitas						
4.	Visi dan misi program perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.					
5.	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.					
6.	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.					

No.	Pernyataan	SB	B	CB	K	SK
Outcome						
7.	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.					
8.	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indicator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.					
9.	Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat.					
10.	LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	ST	T	CT	R	SR
Komitmen Afektif						
1.	Saya ingin menghabiskan karir di tempat kerja saya saat ini					
2.	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan tempat kerja ini					
3.	Tempat kerja ini sangat berarti bagi saya					
Komitmen Berkelanjutan						
4.	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan					

No.	Pernyataan	ST	T	CT	R	SR
	tempat kerja saat ini meskipun saya ingin					
5.	Saat ini, tetap bekerja pada tempat kerja ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya					
6.	Salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia					
Komitmen Normatif						
7.	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada tempat kerja ini					
8.	Lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain menurut saya tidak etis					

Pernyataan Variabel Akuntabilitas Kinerja

Kode	Pernyataan
Ekonomis dan Efisiensi	
Y1	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.
Y2	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin.
Y3	Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.
Efektivitas	
Y4	Visi dan misi program perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program.

Kode	Pernyataan
Y5	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.
Y6	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.
Outcome	
Y7	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.
Y8	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indicator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.
Y9	Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat.
Y10	LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pernyataan Variabel Anggaran Berbasis Kinerja

Kode	Pernyataan
Masukan (Input)	
X1	Dokumen RPJMD menjabarkan mengenai visi, misi, dan program kepala daerah yang ingin dicapai
X2	RKPD memuat mengenai kerja yang terukur dan pendanaannya.
X3	Dalam penyusunan RKA-SKPD, memperhatikan prinsip-prinsip peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam rangka pencapaian prestasi kerja.
X4	Dalam penyusunan RKA-SKPD, RAPBD serta pembahasannya mengacu pada KUA dan PPAS yang telah disepakati antara pemerintah, DPRD, dan SKPD itu sendiri.
Keluaran (Output)	

Kode	Pernyataan
X5	Dokumen Anggaran Kas dan DPA digunakan oleh BUD sebagai acuan dalam penyediaan dana untuk setiap SKPD.
X6	Laporan keuangan SKPD dan Pemda yang dibuat sesuai dengan SAP yang terdiri dari LRA, Neraca, dan Catatan atas Laporan Keuangan.
Hasil (Outcome)	
X7	Adanya evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan.
X8	Adanya evaluasi terhadap ekonomi, efisiensi, dan efektivitas apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pernyataan Variabel Sistem Pelaporan Keuangan

Kode	Pernyataan
Relevan	
X1	Laporan Keuangan yang kami susun telah sesuai dengan Standart Akuntansi Pemerintah.
X2	Laporan Keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini.
Andal	
X3	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami buat telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan.
X4	Informasi yang kami sajikan dalam laporan keuangan, teruji kebenarannya.
Dapat Dibandingkan	
X5	Informasi yang termuat dalam laporan keuangan yang kami susun selalu dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.

Kode	Pernyataan
X6	Kami selalu menggunakan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.
Dapat Dipahami	
X7	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan OPD yang kami susun telah jelas sehingga dapat dipahami oleh pengguna.
X8	Laporan keuangan yang kami buat disusun secara sistematis sehingga mudah dimengerti.

Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Pernyataan
Komitmen Afektif	
Z1	Saya ingin menghabiskan karir di tempat kerja saya saat ini
Z2	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan tempat kerja ini
Z3	Tempat kerja ini sangat berarti bagi saya
Komitmen Berkelanjutan	
Z4	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja saat ini meskipun saya ingin
Z5	Saat ini, tetap bekerja pada tempat kerja ini adalah suatu keharusan daripada keinginan saya
Z6	Salah satu akibat buruk meninggalkan tempat kerja ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia
Komitmen Normatif	

Kode	Pernyataan
Z7	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada tempat kerja ini
Z8	Lompat dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lain menurut saya tidak etis