

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN
DAERAH TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN
BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA UPT PUSKESMAS
DINAS KESEHATAN PEMERINTAH
KOTA MEDAN)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi*

Oleh:

DEBORA ELYSA HUTAGALUNG
NPM : 2220050004



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

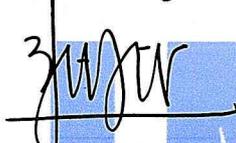
Nama : Debora Elysa Hutagalung
Nomor Pokok Mahasiswa : 220050004
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Terhadap Impelementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada UPT Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan)

Pengesahan Tesis:

Medan, 09 September 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E.,M.Si., Ak.,CA

Pembimbing II



Assoc.Prof.Dr.IRFAN, S.E.,M.M

Diketahui

Direktor



Prof. Dr. TRIONO EDDY, SH., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH
TERHADAP IMPELENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING (STUDI PADA
UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN
PEMERINTAH KOTA MEDAN)**

DEBORA ELYSA HUTAGALUNG

NPM : 220050004

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, 09 September 2024

Komisi Penguji

1. **Prof Dr. WIDIA ASTUTY, SE.,M.Si.,QIA.,Ak.,CA.,CPA** 1.....
Ketua

2. **Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, SE.,M.Si** 2.....
Sekretaris

3. **Assoc.Prof Dr. SYAFRIDA HANI, SE.M.Si** 3.....
Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

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

Medan, 09 September 2024
Peneliti,

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

DEBORA ELYSA HUTAGALUNG
NPM : 220050004

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PEMERINTAHAN DAERAH TERHADAP IMPLEMENTASI ANGGARAN BERBASIS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

DEBORA ELYSA HUTAGALUNG

NPM : 2220050004

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan). Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Adapun sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 UPT Puskesmas di Pemerintah Kota Medan. Selanjutnya masing – masing UPT Puskesmas diambil 3 orang sebagai responden penelitian yaitu : (1) Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, (2) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan (3) KTU, sehingga jumlah responden dalam penelitian berjumlah 123 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa : (1) Kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. (2) Efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. (3) Kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. (4) Efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Efektivitas SIPD, Kinerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND THE EFFECTIVENESS OF LOCAL GOVERNMENT INFORMATION SYSTEM ON THE IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE-BASED BUDGETING WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE (STUDY AT UPT PUSKEMAS OF THE MEDAN CITY GOVERNMENT HEALTH OFFICE)

**DEBORA ELYSA HUTAGALUNG
NPM : 2220050004**

This research aims to examine and analyze influence of human resource competence and the effectiveness of Local Government Information System on the implementation of performance-based budgeting with organizational commitment as moderating variable (study ad UPT Puskesmas of The Medan City Government Health Office). The research approach uses quantitative associative. In this study, the research instrument used was a questionnaire. The measurement scale of the variables used in this study was an ordinal scale in the form of a Likert scale. The sample of this study was the entire population of 41 Health Centers of the Medan City Government Health Service. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The sample in this study was 41 UPT Health Centers in the Medan City Government. Furthermore, each UPT Health Center was taken by 3 people as research respondents, namely: (1) Head of the Health Center who also serves as the Budget User Authority, (2) Technical Activity Implementation Officer (PPTK) and (3) KTU, so that the number of respondents in the study was 123 people. This study used the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method using SmartPLS.3 software which was run on a computer. Based on the results of the study, the conclusions are : (1) HR competency has an effect on the implementation of performance-based budgets at UPT Health Centers of the Medan City Health Service. (2) The effectiveness of SIPD has an effect on the implementation of performance-based budgets at UPT Health Centers of the Medan City Health Service. (3) Human resource competency influences the implementation of performance-based budgeting moderated by organizational commitment at the UPT Puskesmas of the Medan City Health Office. (4) SIPD effectiveness influences the implementation of performance-based budgeting moderated by organizational commitment at the UPT Puskesmas of the Medan City Health Office.

Keywords : Human resource competency, SIPD effectiveness, Performance, Organizational commitment

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan)”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum** selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar S.H., M.Hum** selaku Wakil Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA** selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Dr. Irfan, S.E., M.M** selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Ibu **Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si.,QIA.,Ak.,CA.,CPA** selaku Ketua Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan kritik untuk penyempurnaan tesis.
8. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan kritik untuk penyempurnaan tesis.
9. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Syafrida Hani, S.E., M.Si.,** selaku Anggota Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan kritisk untuk penyempurnaan tesis.
10. Bapak/Ibu Dosen di Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff

pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

11. Kepada suami tercinta S. Marpaung, SH dan kedua anak saya Benjamin Mandela Gabe Marpaung dan Ben Jacob Sangap Marpaung.
12. Kepada sahabat saya di Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pembacanya.

Medan, September 2024
Penulis

Debora Elysa Hutagalung
NPM: 2220050004

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Impelementasi Anggaran Berbasis Kinerja	18
2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	26
2.1.3 Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah	30
2.1.4 Komitmen Organisasi	41
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	44
2.3 Kerangka Konseptual	48
2.4 Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Pendekatan Penelitian.....	60
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.2.1 Tempat Penelitian	60
3.2.2 Waktu Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel.....	61
3.3.1 Populasi Penelitian	61
3.3.2 Sampel Penelitian	63
3.4 Defenisi Operasional Variabel	64
3.5 Teknik Pengumpulan Data	66

3.6	Uji Kualitas Data	67
3.6.1	Uji Validitas.....	67
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	71
3.7	Teknik Analisis Data	71
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	71
3.7.2	Metode Analisis Data	72
3.8	Uji Hipotesis.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		80
4.1	Hasil Penelitian.....	80
4.1.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	80
4.1.2	Tingkat Pengembalian Responden	81
4.1.3	Deskripsi Data Responden.....	82
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian	85
4.1.5	Hasil Pengujian SEM PLS.....	99
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis.....	107
4.2	Pembahasan Penelitian	108
BAB V PENUTUP		130
5.1	Simpulan.....	130
5.2	Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan	5
Tabel 1.2	Sasaran Strategis Dan Indikator Kinerja Pelayanan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	61
Tabel 3.2	Populasi Penelitian.....	62
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian	64
Tabel 3.4	Skala Likert.....	67
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	69
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.1	Data Distribusi Sample Penelitian	82
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Jabatan	84
Tabel 4.6	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden...	85
Tabel 4.7	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Anggaran Berbasis Kinerja.....	86
Tabel 4.8	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi SDM ..	89
Tabel 4.9	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Efektivitas SIPD ...	93
Tabel 4.10	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	97
Tabel 4.11	<i>Cross Loading</i>	101
Tabel 4.12	<i>Average Variated Extracted (AVE)</i>	103
Tabel 4.13	<i>Composite Reliability</i>	103
Tabel 4.14	<i>Cronbach Alpha</i>	104
Tabel 4.15	<i>R-Square</i>	105
Tabel 4.16	<i>F-Square</i>	106
Tabel 4.17	<i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	58
Gambar 3.1	Model Struktural PLS Penelitian.....	74
Gambar 4.1	Diagram Penyebaran Kuesioner Variabel Anggaran Berbasis Kinerja.....	88
Gambar 4.2	Diagram Penyebaran Variabel Kompetensi SDM	91
Gambar 4.3	Diagram Penyebaran Variabel SIPD.....	95
Gambar 4.4	Diagram Penyebaran Variabel Komitmen Organisasi	98
Gambar 4.5	<i>Convergent Validity</i>	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang ingin dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial (Mardiasmo, 2009:61). Penganggaran memiliki tiga tujuan utama yang saling terkait yaitu stabilitas fiskal makro, alokasi sumber daya sesuai prioritas, dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Konsep penyusunan anggaran sudah tidak ditekankan pada pertimbangan sumber daya atau input yang ada, namun pertimbangan lebih pada target kinerja yang akan dicapai. Dengan pergeseran fokus ini, diharapkan tercipta efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan dengan menggunakan input yang tersedia.

Pada tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan peraturan yang lebih rinci tentang penganggaran melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Dalam peraturan tersebut diamanatkan bahwa penyusunan anggaran perlu dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis kinerja (performance based budget).

Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi (Bastian, 2006 : 171). Anggaran dengan pendekatan kinerja menekankan pada konsep value for money dan pengawasan atas kinerja output.

Sistem penganggaran ini mengkaitkan langsung antara output dengan outcome yang ingin dicapai yang disertai dengan penekanan terhadap efektifitas dan efisiensi anggaran yang dialokasikan (Sulistio, 2010).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah 6 Tahun 2023 tujuan dari anggaran berbasis kinerja adalah untuk lebih mengoptimalkan peran penganggaran dalam mendukung pembangunan nasional, mengakomodasi penyempurnaan sistem perencanaan dan penganggaran pada Kementerian/Lembaga dan Bendahara Umum Negara dan penerapan sinkronisasi belanja pemerintah pusat dan transfer ke daerah terhadap mekanisme penyusunan rencana kerja dan anggaran melalui penguatan penerapan prinsip efektivitas dan efisiensi dalam proses penganggaran sehingga perlu dilaksanakan secara terencana, terpadu, dan berkelanjutan.

Sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 167 ayat 3, menyebutkan “Belanja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan analisis standar belanja, standar harga, tolok ukur kinerja dan standar pelayanan minimal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Hal yang sama juga diisyaratkan PP 58 Tahun 2005 pasal 39 ayat (2), “Penyusunan anggaran berdasarkan prestasi kerja dilakukan berdasarkan capaian kinerja, indikator kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal”. Dipertegas lagi dalam Permendagri 13 Tahun 2006, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa penyusunan RKA SKPD berdasarkan prestasi kerja, indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) elemen yang

wajib sebagai indikator dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja adalah analisis standar belanja, standar pelayanan minimal, indikator kinerja, target kinerja dan standar satuan harga.

Kelima elemen utama/indikator penganggaran berbasis kinerja tersebut kemudian dilengkapi dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja anggaran merupakan suatu proses pengukuran, penilaian, serta analisis suatu kinerja anggaran pada tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya Hasil evaluasi nantinya digunakan untuk menyusun rekomendasi guna meningkatkan kinerja anggaran. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan menilai capaian atas sasaran kinerja, konsistensi perencanaan dan implementasinya serta penyerapan anggaran.

Besarnya alokasi anggaran belanja untuk sektor kesehatan, menimbulkan keyakinan pada masyarakat bahwa permasalahan kesehatan menjadi salah satu concern utama pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan. Masyarakat dan pemerintah telah melalui bersama pandemi Covid-19 yang mengakibatkan banyaknya korban meninggal dunia dan banyaknya biaya yang dialokasikan dalam penanganan pandemi tersebut. Hal ini merupakan pelajaran penting bagi masyarakat dan pemerintah untuk selalu siap dalam menghadapi permasalahan-permasalahan kesehatan kedepannya.

UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam tugasnya membantu Wali Kota Medan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan juga menyelenggarakan fungsi perumusan, pelaksanaan, pelaporan dan pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan urusan pemerintahan

bidang kesehatan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan agar Pemerintah Daerah mengalokasikan anggaran urusan kesehatan minimal 10% dari total belanja APBD di luar gaji. Dalam melaksanakan program dan kegiatannya UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan menggunakan anggaran dari APBD Kota Medan maupun APBN dari Dana Alokasi Khusus (DAK), Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Masyarakat. Ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan merupakan salah satu tolok ukur kinerja Pemerintah terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakatnya. Rasio fasilitas pelayanan kesehatan terhadap jumlah penduduk menggambarkan daya keterjangkauan pelayanan kesehatan di suatu daerah terhadap penduduknya. Jumlah sarana kesehatan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Fasilitas pelayanan kesehatan di kota relatif cukup baik dari segi jumlah maupun jenisnya. Fasilitas pelayanan kesehatan dasar milik pemerintah (Puskesmas) telah menjangkau seluruh kecamatan (21 kecamatan) yang ada di wilayah kerja Kota Medan. Pada Tahun 2020, jumlah puskesmas sebanyak 41 unit dimana terdiri dari rawat inap 6 puskesmas, dan rawat jalan sebanyak 35 puskesmas dan puskesmas pembantu sebanyak 39 unit. Rasio puskesmas per penduduk Kota Medan Tahun 2020 sebesar 0,018 per 1.000 penduduk. Dimana

setiap 1 (satu) puskesmas melayani 59.396 penduduk sedangkan target 1 (satu) puskesmas melayani 30.000 penduduk.

Untuk dapat mencapai Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kesehatan Kota Medan Tahun 2019 – 2022, maka perlu dilihat kembali penyusunan Anggaran dan Realisasi Dinas Kesehatan Kota Medan dari tahun 2019-2022. Hal ini untuk mengevaluasi apakah anggaran yang telah disusun di 4 tahun sebelumnya sudah disusun berdasarkan sistem anggaran berbasis kinerja. Berikut dapat dilampirkan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kota Medan Tahun 2019 – 2022 di bawah ini :

TABEL 1.1
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN
PERANGKAT DAERAH
DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN
TAHUN 2019 - 2022

NO	TAHUN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2019	593.589.320.470,00	384.584.583.592,00	64.79%
2	2020	596.743.231.384,00	366.057.118.023,00	61.34%
3	2021	909.150.379.217,00	777.563.777.098,00	85.53%
4	2022	410.101.221.308,00	376.062.275.855,00	91.70%

Sumber : <https://ppid.pemkomedan.go.id>

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Anggaran Dinas Kesehatan Kota Medan dari tahun 2019 - 2021 mengalami peningkatan, namun realisasi terhadap penggunaan anggarannya mengalami penurunan sedikit pada tahun 2020. Pada tahun 2021 – 2022 jumlah anggaran mengalami penurunan, namun realisasi terhadap penggunaan anggarannya mengalami peningkatan. Berdasarkan

penurunan realisasi anggaran di tahun 2019 – 2020 dan penurunan jumlah anggaran di tahun 2021 ke 2022 dilakukan observasi awal bahwa Dinas Kesehatan Kota

Medan dalam merumuskan anggaran belum secara optimal menggunakan target kerja dan indikator kinerja, hal ini dapat dilihat ada beberapa target kerja dan indikator kinerja yang sudah dirumuskan belum mencapai persentasenya yaitu pada program kesehatan dan gizi masyarakat yang meliputi angka kematian ibu yang terus meningkat dari tahun 2019 – 2021, persentase bayi kurang dari 6 bulan yang mendapatkan ASI Eksklusif yang masih mencapai rata rata 62% dari tahun 2019 – 2022 dan persentase pemenuhan pencapaian penyehatan lingkungan masyarakat yang masih mencapai rata - rata 52.7 % dari tahun 2019 – 2022.

TABEL 1.2.
SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN
TAHUN 2019 – 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja											
			2019			2020			2021			2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya status kesehatan dan gizi masyarakat	Angka Kematian Ibu	1 orang	7 orang	700.00 %	1 orang	12 orang	1200.00 %	1 orang	18 orang	1800.00 %	1 orang	4 orang	400.00 %
2	Meningkatnya status kesehatan dan gizi masyarakat	Persentase bayi kurang dari 6 bulan yang mendapatkan ASI Eksklusif	45.00 %	30.41 %	67.58 %	50.00 %	25.00 %	50.00 %	50.00 %	27.06 %	54.12 %	63.00 %	48.00 %	76.19 %
3	Menurunkan kejadian penyakit menular dan penyakit tidak menular	Persentase pemenuhan pencapaian penyehatan lingkungan masyarakat	77.87 %	64.49 %	82.82 %	79.93 %	32.27 %	40.37 %	80.00 %	32.37 %	40.46 %	100.00 %	47.00 %	47.00 %

Faktor - faktor yang mempengaruhi implementasi anggaran berbasis kinerja diantaranya adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas dalam bekerja. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya. (Wibowo, 2013).

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi selayaknya Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan harus dilihat secara menyeluruh dan merata karena fungsinya yang saling terkait satu dengan yang lain. Ketimpangan pada satu atau dua bagian pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan akan mempersulit jalannya anggaran berbasis kinerja. Proses penganggaran berbasis kinerja dimulai sejak anggaran itu direncanakan sampai dengan dilaksanakannya pertanggungjawaban yang sudah pasti melibatkan banyak pihak. Kualitas sumber daya manusia yang ada di Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan sudah tentu telah mengalami penyaringan ketat yang dilakukan saat proses penerimaan pegawai. Namun proses penempatan SDM pada posisi yang dikuasainya seringkali terabaikan dengan

adanya kepentingan-kepentingan pihak tertentu. Hal ini menciptakan masalah baru khususnya dalam penerapan anggaran berbasis kinerja.

Tujuan kompetensi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. (Segoro, 2018).

Berdasarkan penelitian dari Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020) menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ratmono dan Suryani (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.

Banyak manfaat yang diperoleh dari penerapan sistem penganggaran ini, namun tak dapat ditampik, juga terdapat kesulitan dalam penerapannya. Namun yang jelas, sistem penganggaran berbasis kinerja telah menjadi solusi terhadap sistem penganggaran yang dianut selama ini yaitu sistem penganggaran tradisional yang ditenggarai banyak mengandung kelemahan yang oleh karenanya sangat memungkinkan bagi pengguna anggaran untuk memupuk sifat koruptif. Penganggaran berbasis kinerja di yakini menjadi solusi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik (good

government governance) dengan cara penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan rerangka hukum.

Pada tahun 2019 Pemerintah telah menerbitkan peraturan baru yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengenai ketentuan implementasi dari penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) sebagai pedoman pemerintah daerah dalam menyediakan informasi berupa penggolongan atau pengelompokkan kegiatan, pemberian kode akun belanja dan daftar nama menuju satu kode untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan penganggaran, pelaksanaan penatausahaan, dan pertanggungjawaban serta proses pelaporan keuangan.

Penerapan SIPD berperan besar sebagai alat kontrol penerapan anggaran berbasis kinerja. Sistem yang terus dibangun sejak Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 ini sebenarnya tidak dapat dianggap sebagai sebuah aplikasi baru lagi. Namun kendala masih terus terjadi yang diakibatkan oleh system itu sendiri dan kemampuan user dalam menggunakan system. Kurangnya sosialisasi terhadap penggunaan system dan turn over ASN yang mengelola system ini menjadi poin penting yang harus dibenahi.

SIPD berperan dalam menyediakan informasi kepada masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga menghasilkan

layanan informasi pemerintahan daerah yang saling terhubung atau terintegrasi serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan efisien.

Terdapat tiga indikator yang menentukan efektivitas dari Sistem Informasi Pemerintahan Daerah yaitu integrasi, fleksibilitas, aksesibilitas, formalisasi dan kekayaan media.

Berdasarkan jurnal yang diterbitkan pada tahun 2023 dengan judul Penerapan SIPD (Sistem Informasi Pemerintah Daerah) dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah dinyatakan bahwa hambatan penerapan SIPD antara lain adalah pelatihan SIPD dari Pemerintah Pusat belum optimal, dan server SIPD tidak optimal. Hal ini dirasakan juga oleh pelaksana teknis yang berada di Dinas Kesehatan Kota Medan khususnya dalam pengelolaan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.

Penelitian yang sebelumnya dari Nur Laila Yuliani (2014) menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh positif terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Sedangkan Namun penelitian yang dilakukan oleh Ratmono dan Suryani (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Sebuah organisasi layaknya UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan memiliki tujuan organisasi yang salah satunya adalah penerapan anggaran berbasis kinerja. Untuk mampu mencapai tujuan tersebut, UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan harus memiliki komitmen yang sifatnya menyeluruh. Artinya komitmen organisasi tersebut dapat menyentuh seluruh aspek yang mempengaruhi terlaksananya anggaran berbasis kinerja. Aspek SDM, system, kompetensi dan aspek lainnya wajib menjadi perhatian pimpinan dan seluruh anggota organisasi. Komitmen ini sering hanya disesuaikan dengan kepentingan pihak-pihak tertentu yang dipaksakan menjadi komitmen organisasi.

Tujuan komitmen organisasi dalam implementasi anggaran berbasis kinerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi pengelolaan keuangan dalam suatu organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021), komitmen organisasi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yunisa Gusria Annur, Fefri Indra Arza (2022), tata kelola, komitmen organisasi dan reward tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Kelemahan penetapan tujuan organisasi dan indikator-indikator kinerjanya akan berakibat pada kesalahan dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Implementasi anggaran berbasis kinerja belum optimal pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dimana beberapa target kerja dan indikator kinerja yang sudah dirumuskan belum mencapai persentasenya.

2. Kualitas sumber daya manusia pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan belum merata sesuai dengan job desk yang melekat karena seringkali terabaikan dengan adanya kepentingan-kepentingan pihak tertentu. Hal ini menciptakan masalah baru khususnya dalam penerapan anggaran berbasis kinerja
3. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia merupakan sistem baru yang masih belum dikuasai penggunaannya oleh sumber daya manusia pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan karena kurangnya sosialisasi terhadap penggunaan system dan turn over ASN yang mengelola system ini menjadi poin penting yang harus dibenahi
4. Masih rendahnya komitmen organisasi karena masih ada beberapa karyawan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan belum dapat ikut terlibat, hal ini bisa mempengaruhi kualitas pelaksanaan anggaran dan akhirnya menciptakan tidak tercapainya target dari anggaran.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dalam hal kemampuan, waktu dan

tenaga maka penelitian ini hanya membatasi masalah pada Penggunaan Dana BOK dan Dana Kapitasi JKN di 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
2. Apakah ada pengaruh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
3. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

2. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisa pengaruh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.
3. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.
4. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisa komitmen organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Penelitian dapat memberikan pemahaman lebih lanjut kepada praktisi, terutama di sektor publik dalam hal ini UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya anggaran berbasis kinerja.
2. Penelitian ini dapat membantu UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui penerapan anggaran berbasis kinerja.
3. Penelitian ini dapat memberikan landasan untuk merekomendasikan kebijakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

4. Penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi pemangku kebijakan untuk dapat menyelaraskan fungsi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dengan penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.
5. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut, baik dalam konteks pendidikan maupun dalam disiplin ilmu lainnya, untuk mengeksplorasi aspek-aspek tambahan yang mempengaruhi anggaran berbasis kinerja di bidang pelayanan kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Impelementasi Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Bastian (2006: 171) anggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi. Anggaran dengan pendekatan kinerja menekankan pada konsep value for money dan pengawasan atas kinerja output. Sistem penganggaran ini mengkaitkan langsung antara output dengan outcome yang ingin dicapai yang disertai dengan penekanan terhadap efektifitas dan efisiensi anggaran yang dialokasikan (Sulistio, 2010).

Selanjutnya menurut Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) performance-based budgeting is a form of budgeting that relates fund allocated to measurable results. Artinya, penganggaran berbasis kinerja adalah suatu metode penganggaran publik.

Lalu Mardiasmo juga mengungkapkan, (2002 : 84) sebagai berikut pendekatan anggaran kinerja disusun untuk mencoba 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 kinerja adalah sistem anggaran yang lebih menekankan pada pendayagunaan dana yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal. Penjelasan Peraturan Pemerintah No.15 tahun 2008, pasal 8, anggaran dengan pendekatan kinerja adalah suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang di tetapkan. Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suatu anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil karya (output) dari perencanaan alokasi biaya (input) yang ditetapkan.
2. Output (keluaran) menunjukkan produk (barang/jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan (input yang digunakan).
3. Input (masukan) adalah besarnya daya, sumber daya manusia, material, waktu dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan sesuai dengan masukan input yang digunakan.
4. Kinerja ditunjukkan oleh hubungan input (masukan) dengan output (keluaran).
Kemudian berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran disebutkan bahwa penyusunan RKA harus menggunakan pendekatan kerangka pengeluaran jangka menengah, penganggaran terpadu dan penganggaran berbasis kinerja

Lebih lanjut pada Pasal 6 ayat (1) huruf c dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan "penganggaran berbasis kinerja" adalah "penganggaran yang merupakan suatu pendekatan dalam system penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan , serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan manfaat yang dihasilkan. Manfaat tersebut dideskripsikan pada seperangkat tujuan dan sasaran yang dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kerja. Anggaran Berbasis Kinerja yang efektif akan mengidentifikasi keterkaitan antara nilai uang dan hasil, serta dapat menjelaskan bagaimana keterkaitan tersebut dapat terjadi yang merupakan kunci pengelolaan program secara efektif. Program pada anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan, serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Jika terjadi perbedaan antara rencana dan realisasinya, dapat dilakukan evaluasi sumber input dan bagaimana keterkaitannya dengan output/outcome untuk menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program.

2.1.1.2 Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja

Organisasi sektor publik (pemerintah) dalam mencapai tujuannya merancang anggaran secara periodik. Anggaran menjadi kunci komponen dalam perencanaan. Penganggaran memiliki tiga tujuan utama yang saling terkait yaitu stabilitas fiskal makro, alokasi sumber daya sesuai prioritas, dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Selaras dengan Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja (Bappenas, 2009), dalam menyusun anggaran, pemerintah mengacu pada 3

pilar sistem penganggaran yaitu penganggaran terpadu, penganggaran berbasis kinerja, Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM). Penganggaran berbasis kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menghubungkan pengalokasian anggaran dengan target kinerja yang akan dicapai (*directly linkages between performance and budget*).
2. Meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah (*operational efficiency*).
3. Meningkatkan fleksibilitas dan akuntabilitas pemerintah dalam melaksanakan kegiatan dan pengelolaan anggaran (*more flexibility and accountability*).

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja

Kementrian dan lembaga wajib menggunakan strategi penganggaran berbasis kinerja sebagai bagian dari implementasi PP No. 90/2010 (Armala, 2020). Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 94 Tahun 2013, metode baru penganggaran dan perencanaan negara telah dikembangkan, dilaksanakan, melalui penganggaran berbasis kinerja (Hakim & Makmur, 2019). Metode ini memberikan pandangan yang transparan tentang bagaimana dana negara didistribusikan dan bagaimana mereka digunakan. Pada implementasinya anggaran berbasis kinerja tidak akan serta merta berhasil. Oleh sebab itu, menurut Yulia, Ningsih (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya implementasi anggaran berbasis kinerja yaitu kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi, fokus penyempurnaan sistem administrasi secara terus menerus, sumber daya yang cukup

untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu dan orang), penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), keinginan yang kuat untuk berhasil.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Anggaran Berbasis Kinerja

Sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 167 ayat 3, menyebutkan “Belanja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan analisis standar belanja, standar harga, tolok ukur kinerja dan standar pelayanan minimal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Hal yang sama juga diisyaratkan PP 58 Tahun 2005 pasal 39 ayat (2), “Penyusunan anggaran berdasarkan prestasi kerja dilakukan berdasarkan capaian kinerja, indikator kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal”. Dipertegas lagi dalam Permendagri 13 Tahun 2006, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa penyusunan RKA SKPD berdasarkan prestasi kerja, indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal. Dari ketiga peraturan perundangan di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) elemen utama/wajib dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja adalah :

1. Analisis Standar Belanja ;
2. Standar Pelayanan Minimal ;
3. Indikator Kinerja ;
4. Target Kinerja ;
5. Standar Satuan Harga.

Indikator pertama adalah analisis standar belanja yang digunakan sebagai proses evaluasi dan perbandingan antara belanja yang direncanakan dan dianggarkan dengan hasil atau kinerja yang telah dicapai. Tujuannya adalah untuk menilai efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas pengeluaran publik. Analisis standar belanja membantu menilai sejauh mana pengeluaran telah menghasilkan hasil yang diharapkan atau yang diinginkan. Hal ini melibatkan perbandingan antara anggaran yang dialokasikan untuk suatu program atau kegiatan dengan hasil yang sebenarnya telah dicapai. Jika hasilnya tidak memenuhi harapan, analisis ini dapat membantu identifikasi masalah dan memungkinkan penyempurnaan ke depannya.

Selanjutnya indikator kedua adalah standar pelayanan minimal digunakan untuk menetapkan target kinerja bagi setiap program atau kegiatan yang didanai oleh anggaran tersebut. Standar pelayanan minimal biasanya mencakup berbagai indikator kinerja yang dapat diukur secara objektif, seperti waktu layanan, tingkat kepuasan pengguna, jumlah kasus yang ditangani, dan sebagainya. Implementasi standar pelayanan minimal dalam anggaran berbasis kinerja membantu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi penggunaan dana publik. Dengan menetapkan standar yang jelas dan terukur, pemerintah atau organisasi dapat memantau dan mengevaluasi kinerja layanan mereka secara teratur, serta membuat perbaikan yang diperlukan untuk mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan.

Kemudian indikator ketiga adalah indikator kinerja adalah parameter atau ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan hasil dari program atau kegiatan yang didanai oleh anggaran tersebut. Indikator kinerja membantu dalam mengukur sejauh mana suatu program atau kegiatan telah berhasil

mencapai target yang ditetapkan, serta memungkinkan untuk memantau perkembangan dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Selanjutnya indikator keempat adalah target kinerja adalah sasaran konkret yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari penggunaan anggaran dalam suatu program atau kegiatan. Tujuan dari menetapkan target kinerja adalah untuk memberikan arah dan fokus yang jelas dalam penggunaan anggaran, serta memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang efektif terhadap pencapaian hasil. Dengan menetapkan target kinerja yang realistis dan terukur, pemerintah atau organisasi dapat mengukur sejauh mana tujuan program atau kegiatan telah tercapai, serta mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Contoh target kinerja dalam implementasi anggaran berbasis kinerja termasuk peningkatan layanan publik, peningkatan efisiensi penggunaan anggaran, peningkatan kualitas layanan, atau mencapai target tertentu dalam hal partisipasi masyarakat atau pencapaian hasil spesifik.

Kemudian indikator kelima adalah standar satuan harga yang digunakan sebagai acuan atau standar dalam menentukan biaya suatu program atau kegiatan. Penggunaan standar satuan harga membantu dalam menghitung biaya yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas atau layanan yang direncanakan dalam suatu anggaran. Dalam konteks anggaran berbasis kinerja, penetapan standar satuan harga merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa alokasi anggaran dilakukan secara transparan dan efisien. Standar satuan harga dapat berupa harga per unit atau harga per satuan layanan, dan biasanya didasarkan pada data historis, harga pasar saat ini, atau perhitungan teknis yang relevan.

Kelima indikator penganggaran berbasis kinerja tersebut kemudian dilengkapi dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja anggaran merupakan suatu proses pengukuran, penilaian, serta analisis suatu kinerja anggaran pada tahun anggaran berjalan dan tahun anggaran sebelumnya. Hasil evaluasi nantinya digunakan untuk menyusun rekomendasi guna meningkatkan kinerja anggaran. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan menilai capaian atas sasaran kinerja, konsistensi perencanaan dan implementasinya serta penyerapan anggaran. Sementara itu, proses analisis kinerja anggaran merupakan proses analisis atas perbedaan yang terjadi yang nantinya digunakan sebagai dasar dalam merumuskan alternatif solusi. Proses evaluasi kinerja diharapkan dapat menyempurnakan indikator kinerja untuk tahap selanjutnya serta memberikan rekomendasi kelangsungan kebijakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, beberapa tahapan proses pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja terbagi sebagai berikut :

1. Penetapan sasaran strategis Kementrian/Lembaga ;
2. Penetapan outcome, program, output, dan kegiatan ;
3. Penetapan indikator kinerja utama program dan indikator kinerja kegiatan ;
4. Penetapan standar biaya ;
5. Penghitungan kebutuhan anggaran ;
6. Pelaksanaan kegiatan dan pembelanjaan ;
7. Pertanggungjawaban ;
8. Pengukuran dan evaluasi kinerja.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Kemudian, Yendrawati (2013) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut lagi, Wibowo (2013) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Siti Irafah, 2020) kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berkaitan dengan definisi-definisi tersebut, dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja pada berbagai tingkat, mengidentifikasi karakteristik, masing-masing tingkatan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Segoro (2018) tujuan kompetensi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tujuan kompetensi SDM meliputi hal berikut ini.

(1) Meningkatkan kinerja

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

(2) Mengembangkan karyawan

Tujuan kompetensi SDM juga meliputi pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengembangan karier, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

(3) Peningkatan efisiensi

Dengan memiliki karyawan yang kompeten, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam menjalankan operasinya.

(4) Meningkatkan kepuasan kerja

Kompetensi SDM juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

(5) Meningkatkan daya saing organisasi

Dengan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di pasar.

Menurut Irmim (2004), tujuan kompetensi SDM adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus adalah :

- (1) Tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- (2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- (3) Dapat menggunakan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- (4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- (5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

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

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi :

1. Pengembangan diri

Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.

2. Profesional

Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.

3. Penguasaan teknologi

Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.

4. Jenjang pendidikan

Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan (Mangkuprawira, 2011).

2.1.3 Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Efektivitas menurut (Azhar Susanto,2013:39) merupakan informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung proses bisnis dan tugas pengguna serta disajikan dalam waktu dan format yang tepat, konsisten dengan format sebelumnya sehingga mudah dimengerti. Menurut (Mardiasmo,2017:134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak

(outcome) dari keluaran (Output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Kemudian menurut (Robbins, Stephen P. dan Coulter, 2010) efektivitas adalah menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasaran. Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas sistem informasi akuntansi, kualifikasi dari sumber daya manusia yang baik, software, hardware, dan database yang baik juga sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Efektivitas mengacu pada suatu kondisi yang menggambarkan tingkat keberhasilan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan aktivitas atau kegiatan.

Sari (2009) berpendapat efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang pengguna dalam menggunakan komputer, dengan demikian semakin mahir pemakai maka akan

semakin efektif Sistem Informasi Akuntansi di suatu perusahaan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan. Apabila teknologi sistem informasi tidak diterapkan secara maksimal oleh individu pengguna sistem informasi hal tersebut berakibat menurunnya kinerja individu.

Sistem informasi pemerintah daerah (SIPD) merupakan suatu support system dalam pengembangan infrastruktur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terpadu secara nasional dan terintegrasi dalam suatu kesatuan yang utuh dalam rangka mendukung pencapaian good governance. Secara umum sistem informasi pemerintah merupakan sebuah pengembangan dari Sistem Informasi secara umum yang memiliki definisi sebagai kumpulan yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak serta tenaga pelaksananya yang bekerja dalam sebuah proses berurutan dan secara bersama-sama saling mendukung mengolah data untuk menghasilkan suatu produk informasi (Nataniel &Hatta, 2009).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan program, termasuk SIPD. Menurut Amsyah (2003) faktor-faktor pendukung efektivitas pelaksanaan program antara lain:

1. Ketersediaan perangkat keras ; ketersediaan perangkat keras seperti komputer maupun laptop yang memadai tentu akan mendukung pengoperasian suatu program. Semakin memadai perangkat keras yang digunakan maka pengoperasian program akan semakin baik.
2. Ketersediaan perangkat lunak; semakin baik kualitas program maka semakin bermanfaat program tersebut. Kualitas program didukung oleh software, beberapa komponen software antara lain operating sistem, aplikasi program, dan language

program. Selain itu kualitas jaringan juga sangat membantu pengoperasian program.

3. Kualitas pengguna (User); pengguna merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu program. Sebaik apapun program apabila user tidak bisa menggunakannya dengan baik maka penerapan program tidak akan efektif.

Menurut (DeLone,2003) terdapat beberapa dimensi yang dapat menggambarkan kesuksesan suatu penerapan program seperti SIPD yaitu:

1. Kualitas Sistem (System Quality) yaitu karakteristik yang diharapkan dari informasi tersebut. Sebagai contoh kemudahan penggunaan, fleksibilitas, sistem, kendalan sistem, dan kemudahan untuk mempelajari.
2. Kualitas Informasi (Information Quality) yaitu karakteristik yang diharapkan dari output yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Sebagai contoh, relevansi, mudah dipahami, akurat, ringkas, lengkap, dalam bentuk yang dapat dinilai dengan uang, runtut dan informasi yang dihasilkan dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan.
3. Kualitas Pelayanan (Service Quality) yaitu kualitas pelayanan yang diterima pengguna sistem informasi dari pembuat sistem informasi tersebut. Sebagai contoh respon, keakuratan, keandalan, kompetensi teknis dan empati yang dimiliki oleh staf perawatan sistem informasi.
4. Pemakaian Sistem (System Use) yaitu sejauh mana pengguna dapat memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh sistem informasi. Sebagai contoh jumlah penggunaan, frekuensi penggunaan, ketepatan penggunaan yang lebih luas dan tujuan penggunaan.

5. Kepuasan Pengguna (User Satisfaction) yaitu Tingkat kepuasan pengguna laporan, situs web, dan layanan pendukung.
6. Manfaat yang diperoleh (Net Benefit) yaitu Sejauh mana information system berkontribusi Keberhasilan individu, kelompok, organisasi, industri, dan negara. Sebagai contoh meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, pengurangan biaya, peningkatan keuntungan, efisiensi pasar, kesejahteraan konsumen, penciptaan lapangan kerja dan ekonomi pengembangan.

Dalam pengembangan SIPD perlu diperhatikan aspek komunikasi baik bersifat teknologi maupun non teknologi. Pembangunan sistem komunikasi yang baik menjadi penentu dalam pengembangan SIPD secara menyeluruh, hal ini berkaitan erat dengan informasi yang dimuat dalam setiap komunikasi. Begitu pentingnya aspek komunikasi sebagai landasan pengembangan SIPD, maka peranan infrastruktur jaringan menjadi hal dasar dalam membentuk jaringan komunikasi mulai daerah hingga pusat. Jaringan komunikasi yang terbentang memudahkan aliran data hingga terkumpul dalam pusat data dan informasi sebagai dasar pengolahan data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

Jaringan komunikasi sosial juga penting menjadi supportsystem, terutama untuk menjangkau daerah-daerah yang belum tersentuh infrastruktur jaringan komunikasi teknis. Selain itu jaringan komunikasi sosial juga dapat dimanfaatkan sebagai wahana untuk memperluas cakupan penyebaran informasi yang berasal dari SIPD. Perkembangan SIPD, telah menjadi suatu alasan untuk mempersatukan

seluruh sumber daya informasi yang dimiliki, sehingga memudahkan seluruh pihak yang terkait untuk mengelola dan memanfaatkan informasi yang tersedia bagi kepentingan publik maupun pemerintah. Untuk mencapai hal tersebut, perlu dilakukan pembenahan seluruh aspek terkait pengembangan SIPD diantaranya yang menyangkut regulasi, edukasi, SDM, jaringan menyangkut peralatan teknis telekomunikasi, jaringan internet dan konten data yang terkandung dalam SIPD.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi pemerintah daerah (SIPD) merupakan hasil yang diperoleh yang mencerminkan sejauh mana mampu menghasilkan laporan keuangan secara tepat waktu, lengkap, akurat dan dapat diandalkan sesuai ketentuan yang berlaku serta mendorong terwujudnya pemerintah yang baik dan penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah berbasis teknologi informasi, pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah.

2.1.3.2 Tujuan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Tujuan dari Sistem Informasi Pemerintahan Daerah untuk pemerintah pusat dan daerah adalah sebagai berikut :

1. Memberikan acuan pelaksanaan dan pedoman bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam rangka penyelenggaraan tata kelola data untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan ;

2. Mewujudkan ketersediaan data yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagipakaikan antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian pembangunan ;
3. Mendorong keterbukaan dan transparansi data sehingga tercipta perencanaan dan perumusan kebijakan pembangunan yang berbasis pada data ;
4. Mendukung sistem statistik nasional sesuai peraturan perundang – undangan.

Diharapkan dengan adanya SIPD dapat meningkatkan efisiensi dalam proses perencanaan dan penganggaran, serta pengawasan terhadap pelaksanaan perencanaan pemerintah lebih mudah dilakukan melalui Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) bagi Pemerintah Pusat dan Daerah.

SIPD berperan dalam menyediakan informasi kepada masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah sehingga menghasilkan layanan informasi pemerintahan daerah yang saling terhubung atau terintegrasi serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan efisien.

2.1.3.3 Ruang Lingkup Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

SIPD dibangun dan dikembangkan untuk menghasilkan layanan yang saling terhubung dan dapat diakses melalui situs jaringan resmi Kementerian Dalam Negeri. Informasi pemerintahan daerah diumumkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Informasi Pembangunan Daerah
 - a. Data dan Informasi perencanaan pembangunan daerah

Data hasil pengelolaan data berbasis elektronik digunakan sebagai dasar dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah. Dokumen perencanaan pembangunan daerah berbasis elektronik. (RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra PD dan Renja PD). Dokumen perencanaan pembangunan daerah digunakan sebagai pedoman penyusunan dokumen anggaran daerah berbasis elektronik.

b. Analisis dan profil pembangunan daerah

Analisis pembangunan daerah dirumuskan dari data hasil pelaksanaan pembangunan daerah. Profil pembangunan daerah memuat: Kondisi geografis, demografi, potensi sumber daya Daerah, ekonomi dan keuangan daerah, aspek kesejahteraan masyarakat, aspek pelayanan umum, serta aspek daya saing daerah. Analisis dan profil pembangunan daerah menjadi dasar dalam memperbaharui data dan informasi perencanaan pembangunan daerah.

2. Informasi Keuangan Daerah

a. Informasi perencanaan anggaran daerah

Tahapan penyusunan perencanaan anggaran daerah meliputi: Penyusunan KUA PPAS, Penyusunan RKA-SKPD; Penyusunan Rancangan Perda APBD dan Rancangan Perkada tentang APBD; dan Penyusunan DPA SKPD.

b. Informasi pelaksanaan dan penatausahaan keuangan daerah

Tahapan pelaksanaan dan penatausahaan keuangan daerah sebagaimana dimaksud meliputi: Pelaksanaan DPA-SKPD, Pelaksanaan Anggaran Kas dan SPD; Pelaksanaan dan penatausahaan Kas Daerah; Pelaksanaan dan penatausahaan

Pendapatan, Pelaksanaan dan penatausahaan Belanja; dan Pelaksanaan dan penatausahaan Pembiayaan.

c. Informasi akuntansi dan pelaporan keuangan daerah

Tahapan akuntansi dan laporan keuangan daerah meliputi: Laporan Realisasi Anggaran; Laporan Perubahan SAL; Laporan Operasional; Laporan Perubahan Ekuitas; Neraca; Laporan Arus Kas; dan Catatan atas Laporan Keuangan. Tahapan pertanggungjawaban pelaksanaan keuangan daerah berbasis elektronik meliputi: Rancangan Perda tentang Pertanggungjawaban pelaksanaan APBD beserta lampirannya, Rancangan Perkada tentang Penjabaran Pertanggungjawaban pelaksanaan APBD beserta lampirannya.

d. Informasi BMD

Tahapan pengelolaan barang milik daerah berbasis elektronik meliputi: perencanaan kebutuhan dan penganggaran; pengadaan; penggunaan; pemanfaatan; pengamanan dan pemeliharaan; penilaian; pemindahtanganan; pemusnahan; penghapusan; dan penatausahaan.

e. Informasi Keuangan daerah lainnya

Informasi keuangan daerah lainnya paling sedikit mencakup informasi statistik keuangan daerah

3. Informasi Pemerintahan Daerah Lainnya

a. Informasi LPPD, diperoleh dari hasil pelaporan penyelenggaraan pemerintahan daerah berbasis elektronik yang terhubung dengan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah berbasis elektronik.

b. Informasi EPPD, diperoleh dari hasil EPPD yang dilakukan dalam evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah berbasis elektronik

c. Informasi Perda, diperoleh dari hasil pembentukan Perda melalui pembentukan Perda yang dikelola secara elektronik. Pengendalian dan Evaluasi. Hasil pengendalian dan evaluasi digunakan sebagai dasar perencanaan pembangunan daerah. Menteri melakukan Pembinaan dan Pengawasan penerapan dan pengelolaan SIPD di daerah. Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat melaksanakan pembinaan dan pengawasan penerapan dan pengelolaan SIPD kabupaten/kota.

2.1.3.4 Indikator Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah

Secara teori ada beberapa model komprehensif yang dapat dirujuk untuk dimensi keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, antara lain Updated Information Sistem Success Model (William H. DeLone and Ephraime R. McLean,2003). Model ini menjelaskan bahwa kualitas sistem (system quality), kualitas informasi (information quality) dan kualitas layanan (service quality) akan berpengaruh pada penggunaan (use) dan kepuasan pengguna (user satisfaction) dan selanjutnya akan berpengaruh pada manfaat bersih (net benefit) yang diterima. Menurut (Bodnar, 2006) tingkat efektivitas penerapan SIPD ini diukur menggunakan 5 indikator diantaranya keamanan data, kecepatan dan ketepatan waktu, ketelitian, variasi

laporan atau output dan relevansi sistem. Andre Hardjana (2000:24) efektivitas penerapan SIPD dapat diukur dengan menggunakan lima kriteria yaitu Kegunaan, Objektivitas, Ruang Lingkup, Akuntabilitas, Informasi serta Ketepatan Waktu. Menurut (Heidmann et al., 2008) mengatakan bahwa ada lima indikator dari efektifitas kualitas sistem yaitu: Integrasi (Integration), Fleksibilitas (Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness). Adapun penjelasan kualitas sistem yang dikemukakan oleh (Heidmann et al., 2008).

1. Integrasi (Integration), Tingkat dimana sistem memfasilitasi kombinasi informasi dari berbagai sumber untuk mendukung keputusan bisnis.
2. Fleksibilitas (Flexibility) yaitu sejauh mana sistem dapat beradaptasi dengan berbagai kebutuhan pengguna dan untuk mengubah kondisi.
3. Aksesibilitas (Accessibility) yaitu sejauh mana sistem dan informasi yang dimuatnya dapat diakses dengan usaha yang relatif mudah.
4. Formalisasi (Formalization) yaitu mengukur sejauh mana suatu sistem aturan atau prosedur. Untuk mengkoordinasikan kegiatan, organisasi menetapkan prosedur tentang bagaimana bereaksi terhadap dorongan dari sistem akuntansi manajemen.
5. Kekayaan media (Media richness) yaitu mengukur sejauh mana sistem menggunakan saluran yang memungkinkan interaksi pribadi tingkat tinggi.

Berdasarkan penjelasan empat peneliti tersebut, saya menggunakan indikator menurut (Heidmann et al., 2008) yaitu: Integrasi (Integration), Fleksibilitas,

(Flexibility), Aksesibilitas (Accessibility), Formalisasi (Formalization) dan Kekayaan media (Media richness).

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Kemudian menurut Iverson (1996), komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2010).

Adapun menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization”.

Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara kepala satuan kerja perangkat daerah beserta seluruh komponen organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasinya untuk keberhasilan

melaksanakan visi, misi, tujuan, sasaran sesuai dengan rencana kerja setiap perangkat daerah. Dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan hal penting agar tidak ada bagian dari organisasi yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya atau melaksanakan hal-hal yang bertentangan dengan apa yang sudah diarahkan oleh pimpinan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu keinginan tetap menjadi anggota organisasi, percaya dan menerima nilai dan tujuan organisasi, siap bekerja kerja sepenuh hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi pegawai. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi.

Adapun tujuan dari komitmen organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Mendorong pekerja untuk memiliki komitmen dan partisipasi yang tinggi melalui totalitas dalam bekerja ;
2. Mendorong pekerja untuk menghasilkan inovasi karena pekerja akan memiliki inisiatif untuk kemajuan organisasi ;
3. Menciptakan lingkungan kerja yang dinamis sehingga suasana kerja tidak membosankan ;
4. Meningkatkan solidaritas baik antar pekerja maupun antar bagian sehingga tercipta atmosfer yang saling tolong menolong ;
5. Menciptakan rasa nyaman bagi pekerja sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan lebih fokus sehingga organisasi dapat berkembang dengan cepat

karena setiap pekerja bertanggung jawab sepenuhnya terhadap beban kerja yang diberikan.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Adanya kemauan karyawan dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan dimana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan dalam organisasi yang ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Selanjutnya menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan berisi tentang data hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang memiliki relevansi dengan dengan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

1.	Any Rumiya Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. hal ini kompetensi sumber daya manusia sering menggunakan kreativitas yang dimiliki karyawan Bapenda Kabupaten Jember dalam menyelesaikan pekerjaannya.
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Anggaran terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara	1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan anggaran berbasis kinerja. 3. Penggunaan anggaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
3.	Dian S. Manoe, Yosafat Koten, Margaretha P.N Rozady (2023)	Analisis Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) Bidang Anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Sikka	Hasil analisis efektivitas dalam Penerapan SIPD bidang anggaran BPKAD kabupaten Sikka dikatakan Efektif dengan rata-rata yang didapat Dimensi 1 Pencapaian Tujuan 80,6%, 4. Dimensi 2 Integrasi 68,75% dan Dimensi 3 Adaptasi 81,25% dengan Total keseluruhan 76,8%. Dengan demikian Penerapan aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah(SIPD) khususnya bidang Anggaran efektif diterapkan dalam pelaksanaan perencanaan, pengelolaan biaya anggaran daerah Kabupaten Sikka.

4.	Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran yang Berbasis Kinerja	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara dengan nilai 0,896 yang berarti korelasi atau hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan yang kuat dan bersifat positif.
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Muhammad Irfan Nasution, Nurwani (2021)	Analisis Penerapan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan	1. BPKAD Kota Medan telah menggunakan aplikasi SIPD untuk melakukan kebijakan yang diperlukan. 2. SIPD berfungsi untuk memuat sistem perencanaan pembangunan daerah dan sistem keuangan daerah serta sistem pemerintahan daerah yang lain.
6.	Tumija, Asep Hendra, Marja Sinurat (2023)	Penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah	Penerapan SIPD dalam pengelolaan keuangan daerah di Kota Semarang sudah dilaksanakan, dapat dilihat dari 4 dimensi yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Namun terdapat permasalahan pada dimensi sumber daya terutama pada indikator sistem informasi AKLAP yakni menu yang digunakan namun belum bisa diakses.
7.	Adri E, Paulus Tangke, Yakobus K Bangun (2022)	The Effect of Human Resources Competence, Goal Orientation, Budget Use and Monitoring and Avaluation on Performance Based Budget Management System in Management Agency Regional Finance Of East Luwu Regency	Human Resource Competence had an effect on the performance based budget management system.

8.	Fira Sriwijayani Gani (2022)	Pengaruh Komitmen, Sumber Daya Manusia, Pengawasan terhadap Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan komitmen terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	C. Kuntadi, Kalis Endah Wahyuni, Christine Maisye Mansawan(2022)	Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah di Indonesia: Tekanan Eksternal, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan.
10.	Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Punishment dan Kompensasi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah di Provinsi Sumatera Barat	Komitmen organisasi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja.
12.	Yunisa Gusria Annur, Fefri Indra Arza (2022)	Pengaruh Tata Kelola, Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Provinsi Sumatera Barat	Tata kelola, komitmen organisasi dan reward tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.

13.	Aisyatul, Wahyuni (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi pada Kesekretariatan Daerah Provinsi Sumatera Utara)	Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
14.	Roza Maulina, Syukri Abdullah	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja di Kota Banda Aceh	Faktor gaya kepemimpinan, sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi, dan regulasi secara bersama-sama berpengaruh namun tidak signifikan terhadap implementasi penganggaran berbasis kinerja di Kota Banda Aceh.
No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
15.	Any Rumiati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Namun kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.

Sumber: Berbagai Sumber Penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kerangka konseptual memberikan gambaran terkait hubungan antara variabel-variabel yang digunakan,

diteliti dan dianalisis dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis dan berdasarkan kajian yang relevan dari penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Maka peneliti dalam memberikan gambaran kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Wibowo (2013) kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Werdhiastutie et al., 2020).

Kemudian Astuty er. al (2021) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan.

Lebih lanjut lagi kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang keuangan publik dan manajemen adalah sumber daya manusia yang dapat memahami konsep dasar anggaran berbasis kinerja. Mereka dapat mengerti bagaimana mengukur kinerja organisasi, menetapkan tujuan yang terukur, dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien berdasarkan pada pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang terlatih dapat menganalisis dan mengevaluasi kinerja program dan proyek secara efektif. Mereka dapat menggunakan data kinerja untuk menilai efektivitas penggunaan anggaran dan mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan. Sumber daya manusia yang terlatih mampu menggunakan data dan bukti untuk mendukung pengambilan keputusan terkait dengan alokasi anggaran. Mereka dapat menilai dampak dari berbagai alternatif keputusan dan memilih yang paling sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dalam komunikasi dan kolaborasi dapat memfasilitasi proses pengembangan anggaran berbasis kinerja dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal. Mereka dapat menyampaikan informasi tentang tujuan, kinerja, dan kebutuhan anggaran dengan jelas dan efektif.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020) menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara. Selain itu penelitian oleh Fira Sriwijayani Gani (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan anggaran berbasis

kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian penelitian oleh Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017) menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian oleh Nia, Akmal Umar, Idris (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap implementasi penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Terakhir penelitian oleh Ani Rumiayati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja.

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

Dalam rangka melakukan Pengelolaan Keuangan Daerah secara transparan dan akuntabel, pemerintah melalui Kementerian Dalam Negeri memanfaatkan perkembangan teknologi yang saat ini berkembang pesat dengan cara mengatur tentang pengelolaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah yang terintegrasi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan

pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja pemerintah daerah.

Pada tahun 2019 Pemerintah telah menerbitkan peraturan baru yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengenai ketentuan implementasi dari penerapan SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah) sebagai pedoman pemerintah daerah dalam menyediakan informasi berupa penggolongan atau pengelompokan kegiatan, pemberian kode akun belanja dan daftar nama menuju satu kode untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan penganggaran, pelaksanaan penatausahaan, dan pertanggungjawaban serta proses pelaporan keuangan.

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) dan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) memiliki keterkaitan yang erat dalam konteks pengelolaan keuangan dan peningkatan kinerja pemerintahan daerah. Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) membantu dalam pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data terkait keuangan dan kinerja pemerintah daerah. Data ini kemudian digunakan untuk menyusun anggaran berbasis kinerja, di mana indikator kinerja dan tujuan strategis ditetapkan berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui sistem informasi tersebut. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) memfasilitasi perencanaan dan penyusunan anggaran dengan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi prioritas, alokasi sumber daya, dan menetapkan target kinerja.

Anggaran berbasis kinerja menggunakan data kinerja sebelumnya dan proyeksi masa depan yang disediakan oleh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) untuk menyusun anggaran yang lebih terukur dan berorientasi pada hasil.

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) memungkinkan pelaporan kinerja pemerintah daerah berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam Anggaran Berbasis Kinerja.

Data kinerja yang terkumpul dari Sistem Informasi Pemerintahan Daerah digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran berbasis kinerja. Evaluasi ini kemudian menjadi dasar untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau penyesuaian dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran selanjutnya. Integrasi antara Sistem Informasi Pemerintahan Daerah dan Anggaran Berbasis Kinerja dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Dengan memiliki sistem yang terintegrasi, informasi keuangan dan kinerja dapat diakses dengan lebih mudah oleh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat umum. Hal ini dapat membantu memperkuat tata kelola yang baik dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Hal ini didukung dengan penelitian dari Gusti Ayu Yuli Kartika, A. A. N. Eddy Supriyadinata Gorda (2022) menyimpulkan bahwa dikaji secara parsial, ditemukan bahwa SIPD mampu menjadi pemediasi aksesibilitas, sistem pengendalian internal, dan penyusunan anggaran berbasis kinerja terhadap transparansi APBD. Temuan ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) mempunyai impresi peranan yang penting dalam proses transparansi APBD. Penelitian yang sebelumnya dari Nur Laila Yuliani (2014) menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh positif terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Penelitian berikutnya oleh

Dian S Manoe, Yosafat Koten, Margaretha P.N Rozady (2023) menyimpulkan bahwa penerapan aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) khususnya bidang Anggaran efektif diterapkan dalam pelaksanaan perencanaan, pengelolaan biaya anggaran daerah Kabupaten Sikka. Selanjutnya penelitian berikutnya oleh Malasari Dewi, Nia Sumiati, Warman Suryawan (2023) menyimpulkan implementasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh simultan terhadap pengelolaan keuangan. Di tahun sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Adelaida Krista Manesanulu, Nur Sayidah (2022) menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.

2.3.3 Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Iverson (1996), komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2010).

Selanjutnya, komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Adapun menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular

organization and its goals and wishes to maintain membership in organization". Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan komitmen organisasi dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi Anggaran Berbasis Kinerja. Organisasi dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perubahan dan peningkatan kinerja mungkin lebih siap untuk mengadopsi dan menerapkan Anggaran Berbasis Kinerja secara efektif. Komitmen tersebut dapat tercermin dalam dukungan dari pemimpin organisasi, sumber daya yang dialokasikan, dan partisipasi aktif dari anggota organisasi. Tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi penerimaan dan penyesuaian terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.

Organisasi yang memiliki budaya yang didorong oleh komitmen tinggi terhadap peningkatan kinerja mungkin lebih terbuka terhadap konsep Anggaran Berbasis Kinerja dan lebih mampu menyesuaikan struktur, proses, dan budaya organisasi mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Anggaran Berbasis Kinerja. Komitmen organisasi juga dapat memoderasi tingkat partisipasi dan keterlibatan dalam penyusunan dan pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja. Organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, penetapan target kinerja, dan pemantauan pencapaian hasil. Hal ini dapat meningkatkan akseptabilitas dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja. Komitmen organisasi

memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya dan prioritas dalam Anggaran Berbasis Kinerja.

Organisasi yang didorong oleh komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai mungkin lebih cenderung untuk menggunakan informasi yang dihasilkan oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan strategis. Komitmen organisasi tercermin dalam budaya organisasi. Budaya yang didorong oleh komitmen terhadap kinerja dan akuntabilitas dapat memfasilitasi implementasi Anggaran Berbasis Kinerja yang sukses, sementara budaya yang resisten terhadap perubahan atau kurang fokus pada kinerja dapat menjadi hambatan bagi Anggaran Berbasis Kinerja. Komitmen organisasi dapat memoderasi keterkaitan antara Anggaran Berbasis Kinerja dan berbagai aspek organisasi, mempengaruhi penerimaan, partisipasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi yang mendukung implementasi dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja.

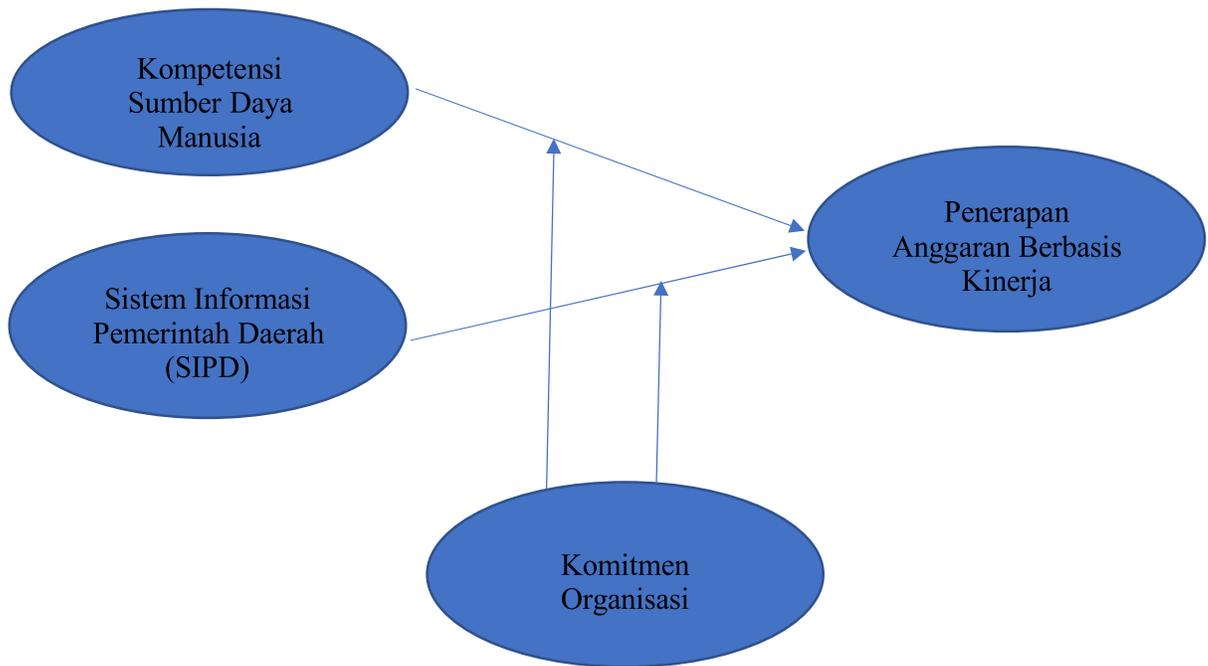
Hal ini didukung dengan penelitian dari Sarlis Haris, Nasrullah Dari, Erwin Hadisantoso (2018) menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Any Rumiwati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) yang menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Kemudian Marjaya, Ahmad Arifin (2022) menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis. Lalu

menurut Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021), komitmen organisasi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Putri Ramadhani, H.Haliah, Andi Kusumawati dan Muhammad Husni (2023) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap keberhasilan penyusunan anggaran berbasis kinerja.

2.3.4 Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan implementasi yang efektif dari SIPD. Anggota organisasi yang berkomitmen cenderung lebih responsif terhadap perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk mengadopsi sistem baru seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Dengan komitmen organisasi yang kuat, hubungan antara penggunaan SIPD dan anggaran berbasis kinerja dapat diperkuat. Hal ini dikarenakan anggota organisasi yang berkomitmen lebih mungkin untuk secara aktif memanfaatkan data dan informasi yang dihasilkan oleh SIPD dalam proses penganggaran berbasis kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membuat bagan tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating di Puskemas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
2. Ada pengaruh sistem informasi pemerintahan daerah terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
3. Ada pengaruh komitmen organisasi memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

4. Ada pengaruh komitmen organisasi memoderasi sistem informasi pemerintahan daerah terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif/kuantitatif. Menurut (Azuar dan Irfan, 2014), data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis. Dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah dijawab. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. Berdasarkan kriteria tersebut diatas maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jan	Feb	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Perbaiki atau Acc Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Tesis						
7	Bimbingan Tesis						
8	Meja Hijau						

Sumber : Penulis, 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

**Tabel 3.2 Populasi Penelitian Puskesmas Dinas Kesehatan
Pemerintah Kota Medan**

NO	NAMA UPT PUSKESMAS
1	UPT Puskesmas Amplas
2	UPT Puskesmas Belawan
3	UPT Puskesmas Bestari
4	UPT Puskesmas Bromo
5	UPT Puskesmas Darussalam
6	UPT Puskesmas Desa Binjai
7	UPT Puskesmas Desa Lalang
8	UPT Puskesmas Desa Terjun
9	UPT Puskesmas Glugur Darat
10	UPT Puskesmas Glugur Kota
11	UPT Puskesmas Helvetia
12	UPT Puskesmas Kampung Baru
13	UPT Puskesmas Kedai Durian
14	UPT Puskesmas Kota Matsum
15	UPT Puskesmas Mandala
16	UPT Puskesmas Martubung
17	UPT Puskesmas Medan Area Selatan
18	UPT Puskesmas Medan Deli
19	UPT Puskesmas Medan Denai
20	UPT Puskesmas Medan Johor
21	UPT Puskesmas Medan Labuhan
22	UPT Puskesmas Medan Sunggal
23	UPT Puskesmas Padang Bulan
24	UPT Puskesmas PB Selayang II
25	UPT Puskesmas Pasar Merah
26	UPT Puskesmas Pekan Labuhan
27	UPT Puskesmas Polonia
28	UPT Puskesmas Pulo Brayon
29	UPT Puskesmas Rintang

NO	NAMA UPT PUSKESMAS
30	UPT Puskesmas Rengas Pulau
31	UPT Puskesmas Sei Agul
32	UPT Puskesmas Sentosa Baru
33	UPT Puskesmas Sering
34	UPT Puskesmas Sicanang
35	UPT Puskesmas Simalingkar
36	UPT Puskesmas Simpang Limun
37	UPT Puskesmas Sukaramai
38	UPT Puskesmas Tegal Sari
39	UPT Puskesmas Teladan
40	UPT Puskesmas Titi Papan
41	UPT Puskesmas Tuntungan

Sumber : Penulis, 2024

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah “sebagian/wakil dari populasi yang diteliti”. Menurut (Rusiadi, 2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

“ Menurut (Sugiyono, 2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 UPT Puskesmas di Pemerintah Kota Medan. Selanjutnya masing – masing UPT Puskesmas diambil 3 orang sebagai responden penelitian yaitu : (1) Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, (2) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan

(PPTK) dan (3) KTU, sehingga jumlah responden dalam penelitian berjumlah 123 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)
2. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)
3. Anggaran Berbasis Kinerja (Y)
4. Komitmen Organisasi (Z)

Variabel yang telah diuraikan dalam sub 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
Operasional Variabel Penelitian

Jenis Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
Anggaran berbasis kinerja (Y)	Anggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi efektif. (Bastian, 2006:	1. Analisis Standar Belanja 2. Standar Pelayanan Minimal 3. Indikator Kinerja 4. Target Kinerja 5. Standar Satuan Harga (Permendagri 13 Tahun	Ordinal

	171)	2006)	
Jenis Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sudiarti, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan diri 2. Profesional 3. Penguasaan teknologi 4. Jenjang pendidikan (Wiguna (2017)) 	Ordinal
Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)	pengembangan dari Sistem Informasi secara umum yang memiliki definisi sebagai kumpulan yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak serta tenaga pelaksanaanya yang bekerja dalam sebuah proses berurutan dan secara bersama-sama saling mendukung mengolah data untuk menghasilkan suatu produk informasi (Nataniel &Hatta, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrasi 2. Fleksibilitas 3. Aksesibilitas 4. Formalisasi 5. Kekayaan Media (Heidmann et al., 2008) 	Ordinal
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Sopiah, 2008) 	Ordinal

Sumber : Penulis, 2024

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dan harus diolah kembali yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang akan digunakan untuk penelitian dilakukan dengan cara metode kuisisioner. Metode kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan dalam penelitian. Daftar pertanyaan (kuisisioner) pada penelitian ini akan diisi oleh Kepala Puskesmas merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), dan KTU.

Penyelesaian penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis suatu permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif.

Menurut (Anwar, 2009) “Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang telah diketahui dan perlu dijawab oleh responden dan telah dipersiapkan lembaran kuesioner dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan skala ordinal”.

Angket juga dikenal dengan sebuah kuesioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagian yaitu : judul angket, pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta. (Komalasari, 2011). Dalam penyusunan soal diperlukan analisis

kuantitatif, maka jawaban instrument dapat diberi skor. Skala dan skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2014). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Skala Likert

Jawaban Responden	Indikator	Bobot Nilai
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup Baik	CB	3
Kurang Baik	KB	2
Tidak Baik	TB	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skorkonstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H₀: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan H_a: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H₀ dan H_a, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (table corrected item-total correlation) dengan r tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree offreedom (df) = n-k (Ghozali, 2013). Adapun rumus perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut :

Berikut rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk., 2015:76).

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

		r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Sig	Kesimpulan
Variabel Kompetensi SDM	X1.1	0,798	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,701	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,829	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,792	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,727	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,825	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,715	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,702	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,739	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,494	0,1865	0,006	0,05	Valid
	X1.11	0,547	0,1865	0,002	0,05	Valid
	X1.12	0,793	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X1.13	0,707	0,1865	0,000	0,05	Valid
Efektivitas SIPD	X2.1	0,729	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,440	0,1865	0,015	0,05	Valid
	X2.3	0,502	0,1865	0,005	0,05	Valid
	X2.4	0,469	0,1865	0,009	0,05	Valid
	X2.5	0,575	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,554	0,1865	0,002	0,05	Valid
	X2.7	0,487	0,1865	0,006	0,05	Valid
	X2.8	0,716	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,433	0,1865	0,017	0,05	Valid
	X2.10	0,482	0,1865	0,007	0,05	Valid

	X2.11	0,571	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,563	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,440	0,1865	0,015	0,05	Valid
	X2.14	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.15	0,715	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.16	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.17	0,375	0,1865	0,041	0,05	Valid
Anggaran berbasis Kinerja	Y.1	0,890	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,949	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,931	0,1865	0,014	0,05	Valid
	Y.4	0,936	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,844	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,856	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,775	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,797	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,838	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,817	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,608	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,819	0,1865	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,785	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.2	0,921	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.3	0,952	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.4	0,818	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.5	0,947	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.6	0,899	0,1865	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah (20024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompetensi SDM, efektivitas SIPD, implementasi anggaran berbasis kinerja dan komitmen Organisasi yang disebarkan kepada 30 responden di RSUD Pringadi Kota Medan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan setiap nilai probabilitasnya $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6. Cronbach Alpha yang baik adalah yang makin mendekati

Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 30 orang responden di luar sampel yang dilakukan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Menurut Husein (2008) sangat disarankan agar responden untuk diuji minimal 30 orang. Dengan jumlah 30 orang maka distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Adapun tujuan dari uji reliabilitas adalah digunakan dalam mengetahui kehandalan instrument penelitian (Juliandi, dkk., 2015:80).

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	r	Keterangan
Kompetensi SDM	0,770	0,7	Reliabel
Efektivitas SIPD	0,760	0,7	Reliabel
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	0,961	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,934	0,7	Reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2016), melakukan analisis statistik deskriptif terhadap data yang di dapatkan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi

suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemelencengan distribusi). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara ringkas variabel-variabel dalam penelitian. Analisis deskripsif dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan dianalisis. Alat analisis yang digunakan dalam uji statistik deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Ukuran numerik ini merupakan bentuk penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana yang pada akhirnya mengarah pada suatu penjelasan dan penafsiran.

3.7.2 Metode Analisis Data

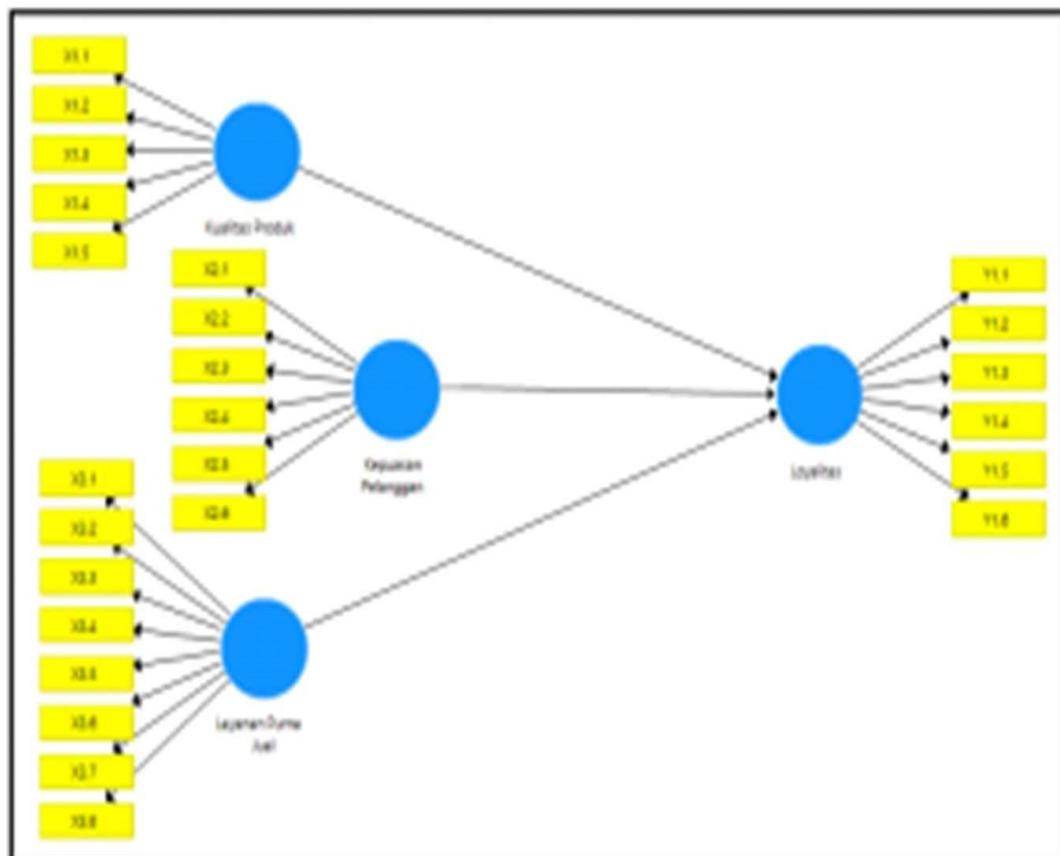
Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali & Latan, 2015).

PLS merupakan metode analisis yang powerful. Partial least square-structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). 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 reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3.0 for Windows. Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS mulai pertama kali diperkenalkan dibidang chemometrics (computational chemistry) pada tahun 1960-an oleh Herman World seorang ahli ekonometrika (Ghozali, 2017).

Menurut (Ghozali, 2017), prediksi dalam PLS yakni mendefinisikan variabel independen adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel di dapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen. Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Estimasi parameter yang di dapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel, antar variabel dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel. Memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses literasi 3 tahap dan setiap tahap literasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model (Ghozali, 2017).

a. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai Discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2006). Analisa outer model ini

dilakukan untuk memastikan measurement yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

1. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator 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 Ghazali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2. 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). Ghazali (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih

konservatif dibanding dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,7.

3. Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency menurut Ghazali (2015). 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 Ghazali (2015).

b. Model Struktural atau Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam pengevaluasi inner model dengan Partial Least Square (PLS) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten

independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Qsquare lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.8 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria

penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

a. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1) Hipotesis

a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

2) Kriteria pengujian hipotesis

a) Tolak H_0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$

b) Terima H_0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

b. Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y dimoderasi Z

1) Koefisien Pengaruh tidak langsung, tidak langsung, dan total :

- a) Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y
- b) Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y
- c) Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas adalah bagian dari Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat di tingkat paling fundamental. Setiap Puskesmas berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan primer yang menyediakan berbagai layanan medis dasar seperti pemeriksaan kesehatan umum, pengobatan ringan, imunisasi, konseling kesehatan, serta program-program kesehatan preventif. Di bawah koordinasi Dinas Kesehatan, UPT Puskesmas berperan penting dalam memastikan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas. Selain itu, mereka juga berperan dalam kampanye edukasi kesehatan masyarakat dan pengawasan terhadap kondisi kesehatan di wilayah mereka.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan tidak hanya berfokus pada pelayanan kesehatan kuratif tetapi juga promotif dan preventif. Mereka melakukan berbagai program seperti posyandu, pemberian vitamin A, penanganan gizi buruk, serta edukasi mengenai sanitasi dan kebersihan lingkungan. Puskesmas juga berperan dalam penanggulangan penyakit menular seperti tuberkulosis dan HIV/AIDS melalui program-program khusus.

Selain itu, UPT Puskesmas di Medan dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti laboratorium sederhana, ruang bersalin, dan apotek untuk mendukung pelayanan kesehatan yang komprehensif. Mereka juga sering bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk komunitas lokal, sekolah, dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan efektivitas program kesehatan.

Di sisi administrasi, Puskesmas dikelola oleh kepala Puskesmas yang bertanggung jawab atas operasional harian, perencanaan, dan pelaporan kegiatan kepada Dinas Kesehatan. Dalam upaya peningkatan kualitas layanan, Puskesmas di Medan juga mengikuti berbagai pelatihan dan program akreditasi untuk memastikan standar pelayanan yang tinggi. Dengan demikian, UPT Puskesmas memainkan peran yang krusial dalam menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Kota Medan.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Masing-masing Puskesmas diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan KTU. Berdasarkan keterangan dari populasi tersebut

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 123 responden, kuesioner yang telah disebar dan kembali sebesar 123 responden. Dengan demikian sebanyak 123 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	123	100%
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	123	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Data yang diolah		123	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebar kepada responden sebanyak 123 kuesioner dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 123 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 123 dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	42,3	42,3	42,3
	Wanita	71	57,7	57,7	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh wanita sebanyak 71 orang atau 57,7%, sedangkan pria sebanyak 52 orang atau 42,3%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-35 Tahun	6	4,9	4,9	4,9
	36-45 Tahun	46	37,4	37,4	42,3
	46-55 Tahun	52	42,3	42,3	84,6
	56-60 Tahun	19	15,4	15,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 23-35 tahun sebanyak 6 orang (4,9%), usia 36-45 tahun sebanyak 46 orang (37,4%), usia 46-

55 tahun sebanyak 52 orang (42,3%), usia 56-60 tahun sebanyak 19 orang (15,4%). Berdasarkan data responden tersebut maka pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 46-55 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	86	69,9	69,9	69,9
	S2	32	26,0	26,0	95,9
	S3	5	4,1	4,1	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.4 menunjukkan data responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh pendidikan responden S1 tahun dengan total responden sebanyak 86 orang (69,9%).

4. Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	2	1,6	1,6	1,6
	1-5 Tahun	37	30,1	30,1	31,7
	6-10	82	66,7	66,7	98,4
	> 10 Tahun	2	1,6	1,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.5 menunjukkan data responden berdasarkan masa jabatan didominasi oleh masa jabatan 6-10 tahun dengan total responden sebanyak 82 orang (66,7%).

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Tabel 4.6
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

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

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel implementasi anggaran berbasis kinerja diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Analisis Standar Belanja, 2) Standar Pelayanan Minimal, 3) Indikator Kinerja, 4) Target Kinerja, dan 5) Standar Satuan Harga. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja manajerial yang dirangkum pada tabel berikut :

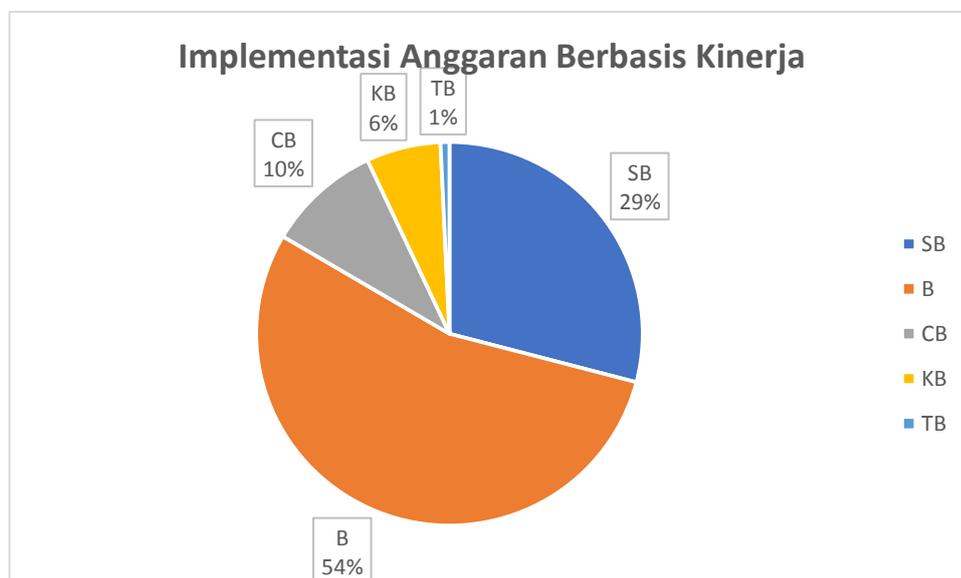
Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

No	Indikator / Pernyataan	Butir	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB			
Indikator Analisis standar belanja										
1	UPT Puskesmas yang merupakan satker dari Dinkes telah menggunakan Analisis Standar Belanja dalam perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja	F	50	60	6	7	0	123	4,24	Baik
		%	40	49	5	6	0	100		
2	Analisis Standar Belanja yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi aktual di UPT Puskesmas	F	36	69	10	8	0	123	4,02	Baik
		%	29	56	8	7	0	100		
3	Analisis Standar Belanja bisa mengontrol biaya dan menghindari pemborosan di UPT Puskesmas	F	33	68	14	8	0	123	3,89	Baik
		%	27	55	11	7	0	100		
4	Analisis Standar Belanja membantu UPT Puskesmas dalam pencapaian tujuan	F	37	66	11	9	0	123	4,03	Baik
		%	30	54	9	7	0	100		

	strategis organisasi									
Indikator Standar pelayanan minimal										
5	UPT Puskesmas yang merupakan satker dari Dinkes memahami konsep Standar Pelayanan Minimal (SPM) dalam perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja	F	31	67	11	8	6	123	4,07	Baik
		%	25	54	9	7	5	100		
6	Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan telah memenuhi ketentuan jenis dan mutu pelayanan dasar yang berhak diperoleh setiap masyarakat secara minimal	F	30	74	11	8	0	123	3,96	Baik
		%	24	60	9	7	0	100		
Indikator Kinerja										
7	UPT Puskesmas yang merupakan satker dari Dinkes memahami konsep Indikator Kinerja dalam perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja	F	34	67	14	8	0	123	4,02	Baik
		%	28	54	11	7	0	100		
8	Indikator Kinerja yang ditetapkan telah mempertimbangkan prinsip efektivitas, efisiensi dan dampak dari program/kegiatan	F	40	64	9	9	1	123	4,03	Baik
		%	33	52	7	7	1	100		
Indikator Target Kinerja										
9	UPT Puskesmas yang merupakan satker dari Dinkes memahami konsep Target Kinerja dalam perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja	F	39	64	10	9	1	123	4,07	Baik
		%	32	52	8	7	1	100		
10	Evaluasi terhadap target kinerja dilakukan secara berkala untuk memperhatikan pencapaian persentase realisasi anggaran	F	45	52	19	6	1	123	4,09	Baik
		%	37	42	15	5	1	100		
Indikator Standar Satuan Harua										
11	UPT Puskesmas melakukan penyesuaian harga agar tetap kompetitif dan sesuai dengan anggaran yang tersedia	F	25	77	14	5	2	123	3,96	Baik
		%	20	63	11	4	2	100		
12	UPT Puskesmas	F	29	75	12	7	0	123	4,02	Baik

melakukan penyesuaian harga agar tetap kompetitif dan sesuai dengan anggaran yang tersedia	%	24	61	10	5	0	100		
Rata-Rata Skor								4,05	Baik

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram hasil penyebaran kuesioner pada variabel implementasi anggaran berbasis kinerja dapat dilihat pada diagram berikut ini :



Gambar 4.1 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator satuan harga dengan item pernyataan UPT Puskesmas melakukan penyesuaian harga agar tetap kompetitif dan sesuai dengan anggaran yang tersedia jumlah responden menjawab Baik sebanyak 77 responden (63%). Hal ini menunjukkan bahwa upaya UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan dalam

menyelaraskan standar satuan harga dengan kondisi pasar yang aktual diapresiasi secara positif oleh mayoritas responden. Keterkaitan dengan anggaran berbasis kinerja adalah bahwa penyesuaian harga yang kompetitif dan sesuai dengan anggaran mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas mampu mengalokasikan dana secara optimal untuk mencapai hasil yang diharapkan tanpa mengorbankan kualitas pelayanan. Dengan demikian, penyesuaian harga yang tepat dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan anggaran, serta memastikan bahwa setiap dana yang dikeluarkan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) diukur dengan 4 indikator antara lain 1) pengembangan diri, 2) profesional, 3) penguasaan teknologi, 4) jenjang pendidikan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel ketidakpastian lingkungan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompetensi SDM

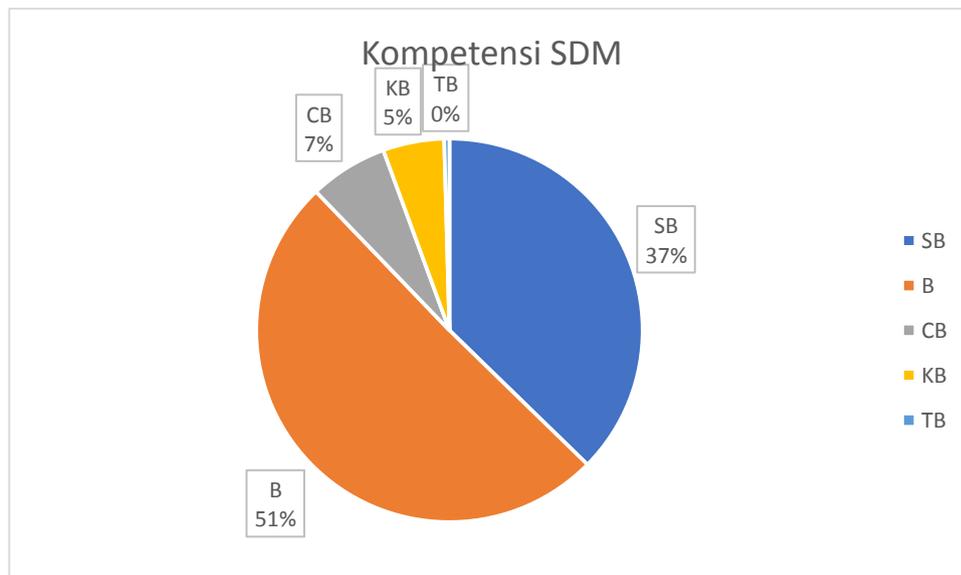
No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		SB	B	CB	KB	TB				
Indikator Pengembangan Diri										
1	Setiap pegawai memahami pentingnya pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi	F	50	52	12	9	0	123	4,16	Baik
		%	41	42	10	7	0	100		

2	Setiap pegawai mengikuti program pengembangan diri yang disediakan seperti Bimtek, Workshop, Seminar, Kursus Online	F	36	67	8	10	2	123	4,02	Baik
		%	29	54	7	8	2	100		
3	Program pengembangan diri yang disediakan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja	F	37	66	7	13	0	123	4,03	Baik
		%	30	53	6	11	0	100		
4	Dukungan dari atasan untuk pengembangan diri	F	38	63	11	11	0	123	4,04	Baik
		%	31	51	9	9	0	100		
Indikator Profesional										
5	Setiap pegawai memahami konsep profesionalisme dalam bekerja	F	31	74	9	9	0	123	4,03	Baik
		%	25	59	8	8	0	100		
6	Setiap pegawai mengikuti program pengembangan profesionalisme yang disediakan seperti Pelatihan etika profesional, Pelatihan komunikasi efektif, Pelatihan kepemimpinan, Workshop tentang perilaku profesional	F	38	67	6	12	0	123	4,07	Baik
		%	31	54	5	10	0	100		
7	Setiap pegawai bertindak profesional dalam bekerja agar masyarakat sebagai tujuan dari penggunaan anggaran berbasis kinerja mendapat pelayanan yang adil dan merata	F	40	55	19	7	2	123	4,01	Baik
		%	33	45	14	6	2	100		
Indikator Penguasaan Teknologi										
8	Setiap pegawai mengetahui pentingnya penguasaan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan	F	47	56	15	3	2	123	4,16	Baik
		%	38	46	12	2	2	100		
9	Penguasaan teknologi oleh setiap pegawai didukung dengan adanya program pelatihan seperti pelatihan perangkat lunak, pelatihan perangkat keras, workshop tentang aplikasi baru	F	79	41	2	1	0	123	4,61	Sangat Baik
		%	64	33	2	1	0	100		
10	Penguasaan teknologi didukung dengan ketersediaan jaringan	F	51	70	2	0	0	123	4,40	Sangat Baik

	internet, alat kesehatan digital, komputer/laptop, printer, scanner	%	41	57	2	0	0	100		
Indikator Jenjang Pendidikan										
11	Setiap pegawai mengerjakan tugas dan fungsinya (tupoksi) sesuai dengan jenjang pendidikan	F	41	79	3	0	0	123	4,31	Sangat Baik
		%	33	65	2	0	0	100		
12	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan	F	52	71	0	0	0	123	4,42	Sangat Baik
		%	42	58	0	0	0	100		
13	Setiap pegawai mendapat kesempatan mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan sesuai dengan jenjang pendidikan	F	57	47	11	7	1	123	4,24	Sangat Baik
		%	46	38	9	6	1	100		
Rata-Rata Skor									4,19	Baik

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat diagram persentase berikut ini :



Gambar 4.2 Diagram Persentase Jawaban Responden Variabel Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat rata-rata persentase jawaban responden cenderung memilih jawaban Baik dengan rata-rata persentase sebesar 51%. Skor tertinggi jawaban responden terdapat pada indikator jenjang pendidikan dengan item setiap pegawai mengerjakan tugas dan fungsinya (tupoksi) sesuai dengan jenjang pendidikan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 79 responden (65%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan yang sesuai mampu mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja dengan lebih efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki oleh SDM, seperti pengetahuan dan keterampilan yang relevan, berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pelaksanaan anggaran yang didasarkan pada kinerja. Pegawai yang kompeten dapat mengelola dan mengalokasikan anggaran dengan lebih tepat, memastikan setiap sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran. Dengan demikian, kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

C. Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (X2)

Dalam penelitian ini, variabel Efektivitas Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) diukur dengan 5 indikator, 1) integrasi, 2) fleksibilitas, 3) aksesibilitas, 4) formalisasi, 6) kekayaan media, Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Efektivitas SIPD

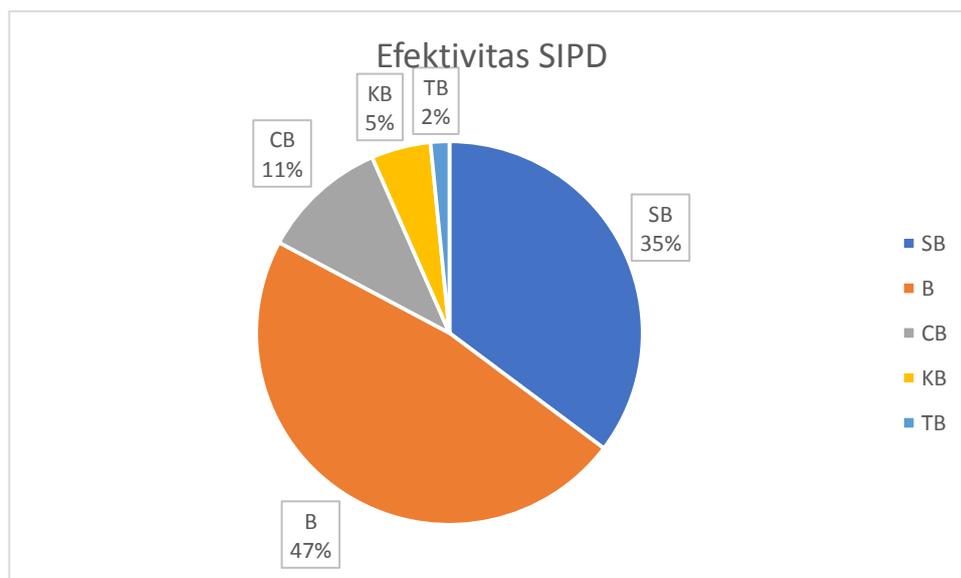
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	CB	KB				TB
Indikator Integrasi										
1	SIPD memfasilitasi kombinasi yang harmonis antara hardware, software, database, prosedur pengoperasian data, dan jaringan internet yang digunakan serta menghasilkan informasi akuntansi yang sesuai dengan kebutuhan	F	60	42	10	11	0	123	4,23	Sangat Baik
		%	49	34	8	9	0	100		
2	Ruang lingkup SIPD terdiri atas informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi pemerintah daerah lainnya dimana data dapat digabung, terintegrasi, diolah dan digunakan sesuai dengan yang dibutuhkan	F	34	71	9	9	0	123	4,06	Baik
		%	28	58	7	7	0	100		
3	SIPD dapat menghasilkan data yang akurat, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, dapat dikordinasikan antara satker OPD Pemerintah Kota Medan dan terintegrasi dengan Kemendagri	F	31	66	7	9	10	123	3,80	Baik
		%	25	54	6	7	8	100		
Indikator Fleksibilitas										
4	SIPD dapat digunakan pada seluruh satker OPD Pemerintah Kota Medan	F	34	69	9	11	0	123	4,02	Baik
		%	28	56	7	9	0	100		
5	SIPD memiliki fitur/menu yang mudah digunakan, lengkap dan disesuaikan dengan kebutuhan satker OPD	F	35	63	11	6	8	123	3,90	Baik
		%	28	51	9	5	7	100		

6	SIPD dapat menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan kebijakan/peraturan pemerintahan	F	34	74	6	9	0	123	4,08	Baik
		%	28	60	5	7	0	100		
7	SIPD menghasilkan informasi yang jelas, dapat dipercaya, update dan akurat dengan tingkat kesalahan yang minimal sehingga dapat membantu keberhasilan pelaksanaan tugas/pekerjaan	F	35	52	32	4	0	123	3,96	Baik
		%	28	43	26	3	0	100		
Indikator Aksesibilitas										
8	SIPD dapat diakses dengan mudah sehingga menghasilkan informasi sesuai kebutuhan untuk membantu keberhasilan pelaksanaan tugas/pekerjaan	F	39	54	20	9	1	123	3,98	Baik
		%	32	44	16	7	1	100		
9	SIPD handal (beroperasi secara stabil, tidak mudah error dan minim gangguan)	F	53	44	18	7	1	123	4,15	Baik
		%	42	36	15	6	1	100		
Indikator Formalisasi										
10	SIPD melindungi informasi dan data sehingga dalam mengakses data harus sesuai dengan jenis dan level otorisasi yang dimiliki	F	45	54	16	3	5	123	4,07	Baik
		%	37	44	13	2	4	100		
11	SIPD aman konektivitas dan perlindungan dari pencurian data	F	50	55	10	7	1	123	4,19	Baik
		%	41	44	8	6	1	100		
12	SIPD memberikan kemudahan untuk berkomunikasi dengan user, admin, dan pengelola sistem	F	38	40	33	9	3	123	3,82	Baik
		%	31	33	27	7	2	100		
13	SIPD memiliki instruksi dan petunjuk yang jelas dalam pengoperasian data dan mengatasi perbedaan dengan efisien dan dapat mengklarifikasi masalah – masalah terkait pelaporan keuangan	F	41	57	19	4	2	123	4,07	Baik
		%	33	46	15	4	2	100		
Kekayaan Media										
14	Interaksi dengan SIPD	F	60	61	2	0	0	123	4,47	Sangat Baik

	jasas, dapat dimengerti, dan memiliki kemampuan untuk navigasi (mudah menemukan menu – menu)	%	48	50	2	0	0	100		
15	SIPD memiliki tampilan yang aktraktif, menarik, dan tata menu yang tepat dalam penggunaannya	F	51	71	1	0	0	123	4,41	Sangat Baik
		%	41	58	1	0	0	100		
16	User dapat mudah menemukan informasi yang dicari, teks dalam SIPD dapat dibaca dan gambar/tabel dapat dilihat dengan jelas	F	54	63	6	0	0	123	4,39	Sangat Baik
		%	44	51	5	0	0	100		
Rata-Rata Skor									4,10	Baik

Adapun diagram persentase hasil jawaban responden pada tabel di atas

adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Efektivitas SIPD

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator fleksibilitas dengan item pernyataan SIPD dapat menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan kebijakan/peraturan pemerintahan responden menjawab setuju sebanyak 74 responden (60%). Temuan ini menunjukkan bahwa Efektivitas

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berperan signifikan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Fleksibilitas SIPD memungkinkan sistem ini untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebijakan dan peraturan pemerintah, sehingga mempermudah pengelolaan dan pelaksanaan anggaran yang berbasis kinerja. Efektivitas SIPD dalam mendukung dinamika kebijakan memungkinkan alokasi dan pemantauan anggaran dilakukan secara lebih akurat dan responsif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Dengan demikian, SIPD yang efektif membantu memastikan bahwa setiap keputusan anggaran didasarkan pada kinerja yang nyata dan dapat diukur, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat di Kota Medan.

Pada hasil jawaban responden pada variabel efektivitas SIPD diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan menilai SIPD sebagai sistem yang efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Penilaian yang tinggi ini mencerminkan kepercayaan dan kepuasan pengguna terhadap kemampuan SIPD untuk mengelola informasi pembangunan daerah secara efisien dan akurat. Efektivitas SIPD yang dinilai baik juga menunjukkan bahwa sistem ini mampu memberikan dukungan yang diperlukan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan anggaran berbasis kinerja. Dengan SIPD yang efektif, proses pengambilan keputusan dapat didasarkan pada data yang terpercaya dan terkini, sehingga membantu dalam penyesuaian strategi dan

kebijakan sesuai dengan dinamika dan kebutuhan yang ada. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

D. Komitmen Organisasi (Z)

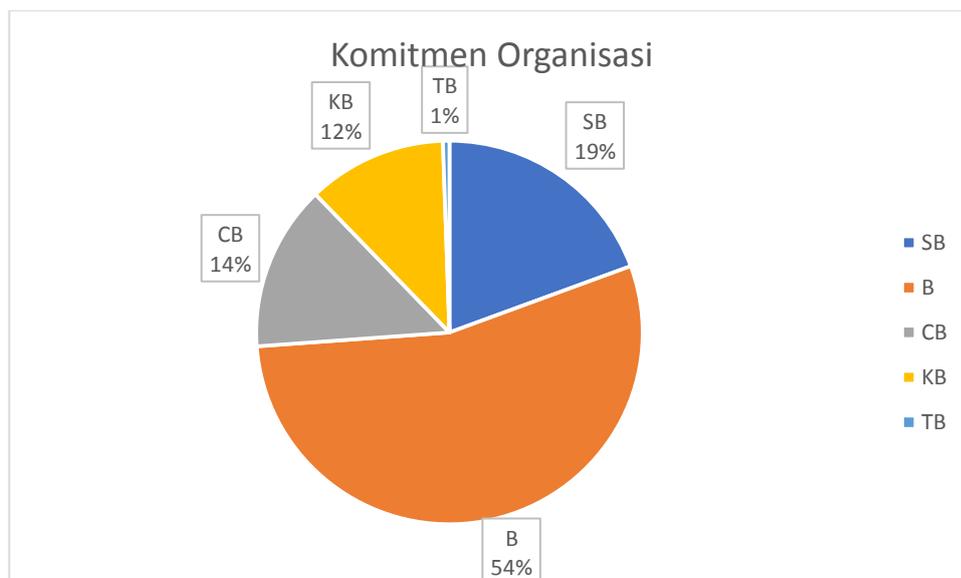
Dalam penelitian ini, variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 3 indikator antara lain 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, 3) komitmen normatif. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Total	Rata-rata Jawaban	Kategori	
		SB	B	CB	KB	TB				
Indikator komitmen afektif										
1	Setiap pegawai sesuai fungsinya dalam organisasi mengetahui dan memahami visi dan misi organisasi	F	37	56	18	11	1	123	3,95	Baik
		%	30	45	15	9	1	100		
2	Setiap pegawai sesuai fungsinya dalam organisasi memiliki komitmen yang sama dalam mencapai target kinerja	F	22	67	16	17	1	123	3,75	Baik
		%	18	54	13	14	1	100		
Indikator komitmen berkelanjutan										
3	Ada perasaan bersalah dalam meninggalkan organisasi	F	14	72	20	16	1	123	3,67	Baik
		%	11	59	16	13	1	100		
4	Setiap pegawai sesuai	F	21	70	16	15	1	123	3,77	Baik

	fungsinya dalam organisasi menyadari kinerjanya mempengaruhi kinerja organisasi	%	17	57	13	12	1	100		
Indikator komitmen normatif										
5	Bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis	F	13	77	17	16	0	123	3,71	Baik
		%	11	62	14	13	0	100		
6	Bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan	F	36	60	16	11	0	123	3,98	Baik
		%	29	49	13	9	0	100		
Rata-Rata Skor									3,80	Baik

Untuk melihat hasil sebaran angket pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari diagram berikut ini :



Gambar 4.4 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator komitmen normatif dengan item pernyataan bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis jumlah responden menjawab Baik sebanyak 77 responden

(62%). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, yang mencakup rasa tanggung jawab moral dan etis untuk tetap berada dalam organisasi, sangat kuat di kalangan pegawai UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Komitmen ini berperan penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja karena pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan integritas yang tinggi. Mereka tidak hanya mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil terbaik demi kepentingan bersama. Dengan komitmen normatif yang kuat, pegawai lebih mungkin untuk mengelola dan mengimplementasikan anggaran dengan penuh tanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran, memastikan bahwa dana digunakan secara optimal untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

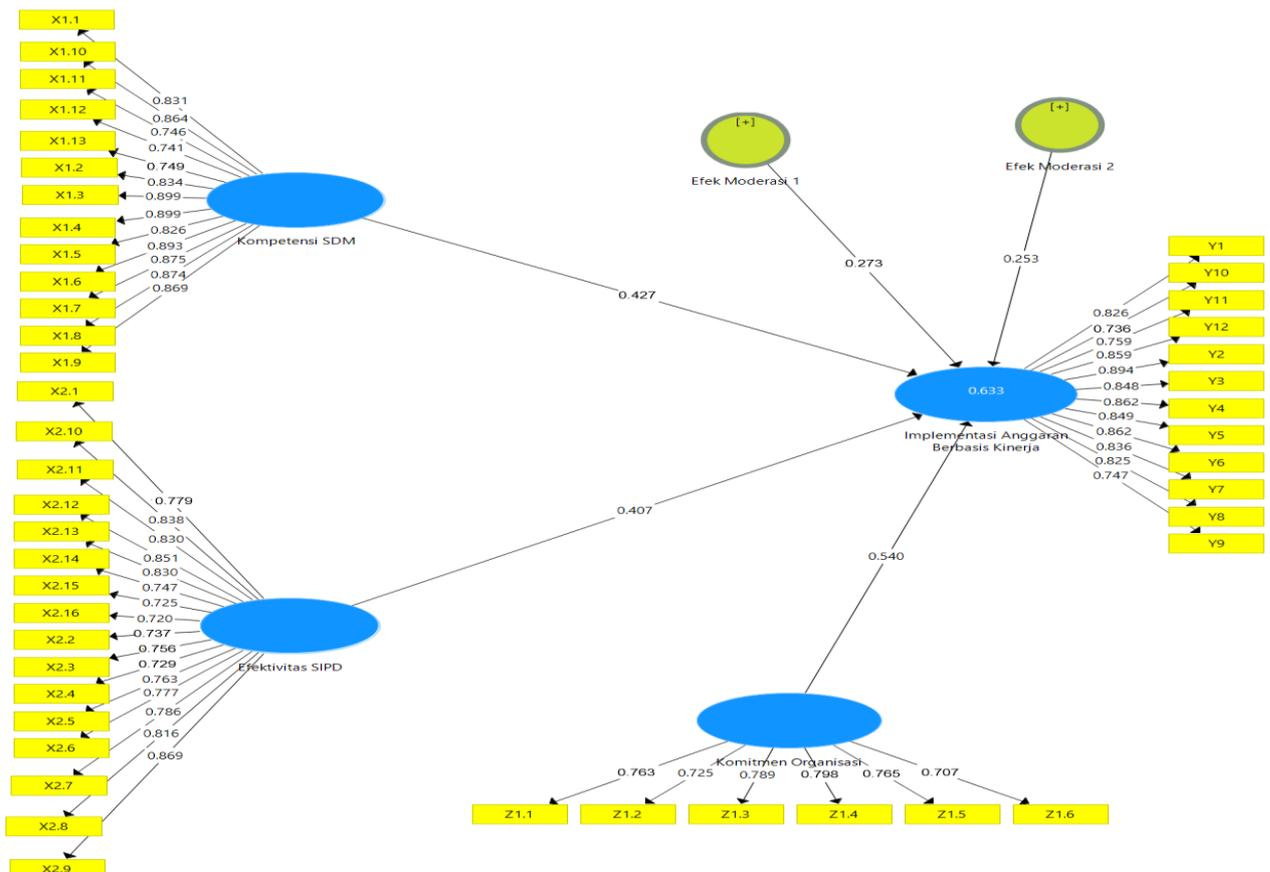
4.1.5.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2015). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model*

digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.5

Convergent Validity

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.5 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator setiap variabel memiliki nilai validitas diatas 0,7.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.11
Cross Loading

	Efektivitas SIPD	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	Komitmen Organisasi	Kompetensi SDM
X1.1	0,572	0,433	0,616	0,831
X1.10	0,551	0,505	0,610	0,864
X1.11	0,690	0,426	0,578	0,746
X1.12	0,630	0,463	0,577	0,741
X1.13	0,582	0,354	0,491	0,749
X1.2	0,617	0,522	0,616	0,834
X1.3	0,637	0,504	0,640	0,899
X1.4	0,685	0,581	0,665	0,899
X1.5	0,511	0,451	0,619	0,826
X1.6	0,577	0,580	0,601	0,893
X1.7	0,631	0,576	0,616	0,875
X1.8	0,572	0,485	0,579	0,874
X1.9	0,707	0,604	0,692	0,869
X2.1	0,779	0,355	0,450	0,505
X2.10	0,838	0,539	0,554	0,579
X2.11	0,830	0,613	0,647	0,621
X2.12	0,851	0,524	0,596	0,527
X2.13	0,830	0,588	0,685	0,549
X2.14	0,747	0,443	0,551	0,463

X2.15	0,725	0,465	0,481	0,451
X2.16	0,720	0,458	0,463	0,490
X2.2	0,737	0,324	0,476	0,415
X2.3	0,756	0,405	0,580	0,553
X2.4	0,729	0,368	0,581	0,588
X2.5	0,763	0,560	0,580	0,638
X2.6	0,777	0,559	0,671	0,780
X2.7	0,786	0,522	0,563	0,598
X2.8	0,816	0,525	0,484	0,500
X2.9	0,869	0,545	0,589	0,563
Y1	0,610	0,826	0,612	0,509
Y10	0,382	0,736	0,581	0,438
Y11	0,460	0,759	0,623	0,459
Y12	0,583	0,859	0,747	0,558
Y2	0,628	0,894	0,631	0,527
Y3	0,553	0,848	0,577	0,532
Y4	0,601	0,862	0,621	0,503
Y5	0,433	0,849	0,530	0,427
Y6	0,544	0,862	0,640	0,444
Y7	0,532	0,836	0,575	0,519
Y8	0,588	0,825	0,568	0,522
Y9	0,505	0,747	0,508	0,504
Z1.1	0,570	0,455	0,763	0,587
Z1.2	0,512	0,568	0,725	0,650
Z1.3	0,589	0,596	0,789	0,656
Z1.4	0,212	0,386	0,798	0,255
Z1.5	0,212	0,400	0,765	0,245
Z1.6	0,225	0,443	0,707	0,341

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.11 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali,2017).

Tabel 4.12
Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Kompetensi SDM	0,995
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	0,972
Efektivitas SIPD	0,968
Komitmen Organisasi	0,926

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai AVE kompetensi SDM, efektivitas SIPD, komitmen organisasi dan implementasi anggaran berbasis kinerja > 0,7, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kompetensi SDM	0,967
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	0,961
Efektivitas SIPD	0,954
Komitmen Organisasi	0,814

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variable

Tabel 4.14
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompetensi SDM	0,963
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	0,955
Efektivitas SIPD	0,948
Komitmen Organisasi	0,730

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.5.2 Analisa Inner Model

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada peneltiian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. *Uji Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel kompetensi SDM-implementasi anggaran berbasis kinerja sebesar 0,427, efektivitas SIPD- implementasi anggaran berbasis kinerja sebesar 0,407. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kompetensi SIPD dan efektivitas SIPD terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja menunjukkan arah yang positif.

b. *Uji Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.15
R-Square

	R Square
Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	0.633

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Pada Tabel 4.15 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.633 untuk variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kompetensi SDM dan efektivitas SIPD hanya mampu menjelaskan variabel Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja sekitar 63.3% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F² = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai F² = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai F² = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16 F-Square

	Efektivitas SIPD	Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	Komitmen Organisasi	Kompetensi SDM
Efek Moderasi 1		0,328		
Efek Moderasi 2		0,291		
Kompetensi SDM		0,229		
Efektivitas SIPD		0,159		
Komitmen Organisasi		0,267		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki nilai F² = 0,229. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel efektivitas SIPD terhadap anggaran berbasis kinerja memiliki nilai F² = 0.159. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen

terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki nilai $F_2 = 0,328$ maka terdapat efek yang besar (memperkuat) variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pengaruh efektivitas SIPD terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja memiliki nilai $F_2 = 0,291$ maka terdapat efek yang besar (memperkuat) variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 1,98 (Lampiran 5) dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.17
T-Statistics dan P-Values

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	2,873	0,006
Efek Moderasi 2 -> Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	2,701	0,007
Kompetensi SDM -> Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	3,136	0,001
Efektivitas SIPD -> Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja	3,298	0,001

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.17 uji hipotesi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistic* sebesar $3,136 > 1,98$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran

berbasis kinerja, maka hipotesis pertama “diterima”.

2. Begitu juga dengan efektivitas SIPD nilai *t-statistic* sebesar $3,298 > 1,98$ *P-values* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.
3. Efek moderasi komitmen organisasi pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja *t-statistic* sebesar $2,873 > 1,98$ dan *P-value* $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi.
4. Efek moderasi komitmen organisasi pengaruh efektivitas SIPD terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja *t-statistic* sebesar $2,701 > 1,98$ dan *P-value* $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi.

4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh *t-statistic* sebesar $3,136 > 1,98$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas

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

Berdasarkan karakteristik responden mengenai tingkat pendidikan didominasi oleh pendidikan responden S1 tahun dengan total responden sebanyak 86 orang (69,9%) sedangkan S2 sebesar 32 orang (26%) dan S3 sebesar 5 orang (4,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki tingkat pendidikan yang memadai, dengan sebagian besar memiliki gelar sarjana. Tingkat pendidikan yang tinggi merupakan salah satu indikator penting dari kompetensi SDM, karena pendidikan formal

memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara efektif. Keterkaitan antara kompetensi SDM dengan implementasi anggaran berbasis kinerja menjadi sangat jelas dalam konteks ini. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih baik, pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen anggaran, serta keterampilan dalam menggunakan alat dan teknik untuk perencanaan dan pengendalian anggaran. Pendidikan yang lebih tinggi juga seringkali terkait dengan kemampuan untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan prosedur yang mungkin terjadi. Dengan mayoritas pegawai yang memiliki pendidikan S1 dan lebih tinggi, UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan berada dalam posisi yang baik untuk mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja secara efektif. Pegawai yang kompeten dapat mengelola anggaran dengan lebih baik, memastikan bahwa setiap alokasi dana digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Ini tidak hanya meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya digunakan untuk memberikan manfaat maksimal bagi pelayanan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, tingginya tingkat pendidikan pegawai berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat rata-rata persentase jawaban responden cenderung memilih jawaban Baik dengan rata-rata persentase sebesar 51%. Skor tertinggi jawaban responden terdapat pada indikator

jenjang pendidikan dengan item setiap pegawai mengerjakan tugas dan fungsinya (tupoksi) sesuai dengan jenjang pendidikan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 79 (65%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan yang sesuai mampu mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja dengan lebih efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki oleh SDM, seperti pengetahuan dan keterampilan yang relevan, berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pelaksanaan anggaran yang didasarkan pada kinerja. Pegawai yang kompeten dapat mengelola dan mengalokasikan anggaran dengan lebih tepat, memastikan setiap sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran. Dengan demikian, kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji discriminant validity yang dilihat dari nilai cross loading diperoleh nilai tertinggi sebesar 0.899 terdapat pada indikator pengembangan diri dengan pernyataan Dukungan dari atasan untuk pengembangan diri, hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dalam pengembangan diri pegawai memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, dukungan ini menjadi kunci utama dalam mendorong pegawai untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka. Kompetensi SDM yang tinggi merupakan faktor penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang terus mengembangkan diri

melalui pelatihan dan pendidikan lebih mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja dengan efektif. Dukungan atasan dalam pengembangan diri mencakup memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, menyediakan sumber daya untuk pendidikan lanjutan, dan mendorong partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Ketika pegawai merasa didukung dalam pengembangan diri, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan lebih baik. Mereka juga lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan prosedur, serta menerapkan teknik dan strategi baru dalam pengelolaan anggaran. Hal ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan anggaran, memastikan bahwa setiap dana yang dialokasikan digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah 0.893 terdapat pada indikator profesional dengan pernyataan setiap pegawai mengikuti program pengembangan profesionalisme yang disediakan seperti Pelatihan etika profesional, Pelatihan komunikasi efektif, Pelatihan kepemimpinan, Workshop tentang perilaku profesional, hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan profesionalisme yang komprehensif dan beragam sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Keikutsertaan pegawai dalam program-program ini menunjukkan bahwa mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan sesuai dengan standar profesional yang tinggi. Pelatihan etika profesional membantu pegawai memahami dan menerapkan prinsip-prinsip moral dalam pekerjaan mereka, sementara pelatihan komunikasi efektif

meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi dan menyampaikan informasi dengan jelas. Pelatihan kepemimpinan membekali pegawai dengan keterampilan untuk memimpin tim dan mengelola proyek, dan workshop tentang perilaku profesional memastikan bahwa mereka berperilaku sesuai dengan ekspektasi organisasi dan masyarakat.

Selanjutnya nilai cross loading terendah adalah 0.741 terdapat pada indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan setiap pegawai mengerjakan tugas dan fungsinya (tupoksi) sesuai dengan jenjang pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada korelasi antara jenjang pendidikan dan pelaksanaan tugas, pengaruhnya tidak sekuat indikator lain. Ini dapat mengindikasikan bahwa ada ketidakmerataan dalam kualitas sumber daya manusia di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan, dimana tidak semua pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan tuntutan job desk mereka. Ketidakmerataan kualitas sumber daya manusia ini menjadi tantangan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang tidak memiliki pendidikan yang memadai mungkin kurang memahami atau kurang mampu melaksanakan tugas mereka dengan optimal, yang dapat menghambat efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran.

Menurut Wibowo (2013) kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan,

pelatihan dan pengelolaan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Werdhiastutie et al., 2020).

Kemudian Astuty er. al (2021) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan.

Lebih lanjut lagi kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Hal ini didukung oleh penelitian dari Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020) menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara. Selain itu penelitian oleh Fira Sriwijayani Gani (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian penelitian oleh Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017) menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian oleh Nia, Akmal Umar, Idris (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap implementasi penyusunan

anggaran berbasis kinerja pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Terakhir penelitian oleh Ani Rumiya Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja.

4.2.2 Pengaruh Efektivitas SIPD Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $3,298 > 1.98$ *P-values* $0.001 < 0.05$ menunjukkan efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja sangat dipengaruhi oleh seberapa efektif SIPD berfungsi dalam mendukung proses pengelolaan anggaran di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Efektivitas SIPD mencakup kemampuan sistem ini untuk menyediakan data yang akurat dan real-time, memfasilitasi perencanaan yang lebih baik, memantau pengeluaran anggaran, dan membantu dalam evaluasi kinerja. Ketika SIPD berfungsi dengan baik, pegawai memiliki akses mudah ke informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dan berbasis data. Ini memungkinkan mereka untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien, mengidentifikasi dan mengatasi masalah sejak dini, dan memastikan bahwa anggaran digunakan untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Dengan SIPD yang efektif, proses pelaporan dan transparansi juga meningkat, karena data yang dihasilkan oleh sistem dapat dengan mudah diakses dan dianalisis. Ini membantu dalam

meningkatkan akuntabilitas, karena setiap tindakan dan keputusan terkait anggaran dapat ditelusuri dan diaudit. Selain itu, SIPD yang efektif juga memungkinkan adanya penyesuaian yang cepat terhadap perubahan kebijakan dan kebutuhan, sehingga organisasi dapat tetap responsif dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator fleksibilitas dengan item pernyataan SIPD dapat menyesuaikan terhadap dinamisasi dan perubahan kebijakan/peraturan pemerintahan responden menjawab setuju sebanyak 74 responden (60%). Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) berperan signifikan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Fleksibilitas SIPD memungkinkan sistem ini untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebijakan dan peraturan pemerintah, sehingga mempermudah pengelolaan dan pelaksanaan anggaran yang berbasis kinerja. Efektivitas SIPD dalam mendukung dinamika kebijakan memungkinkan alokasi dan pemantauan anggaran dilakukan secara lebih akurat dan responsif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Dengan demikian, SIPD yang efektif membantu memastikan bahwa setiap keputusan anggaran didasarkan pada kinerja yang nyata dan dapat diukur, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat di Kota Medan.

Pada hasil jawaban responden pada variabel efektivitas SIPD diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan menilai SIPD sebagai sistem yang efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Penilaian yang tinggi ini mencerminkan kepercayaan dan kepuasan pengguna terhadap kemampuan SIPD untuk mengelola informasi pemerintahan daerah secara efisien dan akurat. Efektivitas SIPD yang dinilai baik juga menunjukkan bahwa sistem ini mampu memberikan dukungan yang diperlukan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan anggaran berbasis kinerja. Dengan SIPD yang efektif, proses pengambilan keputusan dapat didasarkan pada data yang terpercaya dan terkini, sehingga membantu dalam penyesuaian strategi dan kebijakan sesuai dengan dinamika dan kebutuhan yang ada. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah 0,869 terdapat pada indikator aksesibilitas dengan pernyataan SIPD handal (beroperasi secara stabil, tidak mudah error dan minim gangguan), hal ini menunjukkan bahwa keandalan dan aksesibilitas SIPD memainkan peran yang sangat penting dalam efektivitas sistem ini dan, pada gilirannya, dalam implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Keandalan SIPD berarti sistem ini dapat diandalkan untuk beroperasi secara konsisten tanpa gangguan yang signifikan, memungkinkan pegawai untuk mengakses dan menggunakan data

kapan pun diperlukan. Ketika SIPD berfungsi dengan stabil dan minim error, pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Mereka dapat mengakses informasi keuangan dan kinerja secara real-time, yang memungkinkan perencanaan yang lebih baik, pelaksanaan yang lebih tepat, dan pemantauan yang lebih akurat terhadap anggaran. Aksesibilitas SIPD juga berarti bahwa informasi penting dapat diakses oleh pegawai di berbagai tingkat organisasi, memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan anggaran memiliki data yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan yang tepat. Hal ini meningkatkan koordinasi dan komunikasi antar departemen, yang esensial dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Dengan demikian, keandalan dan aksesibilitas SIPD yang tinggi sangat berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. SIPD yang efektif memastikan bahwa anggaran digunakan secara optimal untuk mencapai target kinerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah sebesar 0,851 terdapat pada indikator formalisasi dengan item pernyataan SIPD memberikan kemudahan untuk berkomunikasi dengan user, admin, dan pengelola system, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan SIPD untuk memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pengguna, administrator, dan pengelola sistem sangat diapresiasi oleh responden. Keterkaitan dengan efektivitas SIPD di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan adalah bahwa komunikasi yang baik dan mudah antara semua pihak yang

terlibat merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi sistem informasi. Dengan adanya kemudahan dalam berkomunikasi, berbagai masalah dan kendala yang muncul dapat diatasi dengan cepat dan efisien, sehingga memastikan kelancaran operasional dan pengelolaan data yang akurat. Efektivitas SIPD dalam hal ini berarti sistem tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat pengolahan data, tetapi juga sebagai platform yang memfasilitasi kolaborasi dan koordinasi antar berbagai pihak, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan akuntabilitas UPT Puskesmas secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil nilai cross loading diperoleh nilai terkecil yaitu 0.779 terdapat pada indikator kekayaan media dengan pernyataan user dapat mudah menemukan informasi yang dicari, teks dalam SIPD dapat dibaca dan gambar/tabel dapat dilihat dengan jelas, hal ini menunjukkan bahwa meskipun SIPD memiliki potensi untuk menyediakan informasi yang kaya dan terperinci, masih terdapat tantangan dalam penggunaannya, khususnya terkait kemudahan akses dan keterbacaan informasi bagi para pengguna di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Keterkaitan antara masalah yang ditemukan dan nilai cross loading ini mencerminkan bahwa SIPD, sebagai sistem baru, masih belum sepenuhnya dikuasai oleh sumber daya manusia di UPT Puskesmas. Ketidakmampuan untuk secara efektif menemukan dan menggunakan informasi yang disediakan oleh SIPD menunjukkan bahwa pengguna mungkin memerlukan lebih banyak pelatihan dan familiarisasi dengan sistem ini. Hal ini dapat menghambat efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja karena pegawai tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya fitur dan data yang disediakan oleh SIPD

untuk mendukung tugas dan keputusan mereka. Sistem informasi yang kaya media seharusnya memudahkan pengguna dalam mengakses dan memahami informasi yang mereka butuhkan untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi anggaran. Ketika informasi sulit ditemukan atau teks dan gambar tidak dapat dibaca dengan jelas, proses pengambilan keputusan menjadi kurang efektif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan dari implementasi anggaran berbasis kinerja.

Dalam rangka melakukan Pengelolaan Keuangan Daerah secara transparan dan akuntabel, pemerintah melalui Kementerian Dalam Negeri memanfaatkan perkembangan teknologi yang saat ini berkembang pesat dengan cara mengatur tentang pengelolaan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah yang terintegrasi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja pemerintah daerah.

Pada tahun 2019 Pemerintah telah menerbitkan peraturan baru yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 mengenai ketentuan implementasi dari penerapan SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah) sebagai pedoman pemerintah daerah dalam menyediakan informasi berupa penggolongan atau pengelompokkan kegiatan, pemberian kode akun belanja dan daftar nama menuju satu kode untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan,

pelaksanaan penganggaran, pelaksanaan penatausahaan, dan pertanggungjawaban serta proses pelaporan keuangan.

Hal ini didukung dengan penelitian dari Gusti Ayu Yuli Kartika, A. A. N. Eddy Supriyadinata Gorda (2022) Dian S Manoe, Yosafat Koten, Margaretha P.N, Rozady (2023), Malasari Dewi, Nia Sumiati, Warman Suryawan (2023), Adelaida Krista Manesanulu, Nur Sayidah (2022) menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Pemerintahan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja di Moderasi Komitmen Organisasi Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai *t-statistic* sebesar $2,873 > 1,98$ dan *P-value* $0,006 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak hanya penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja, tetapi pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka secara efektif. Pegawai yang kompeten lebih mampu merencanakan, mengelola, dan memantau anggaran dengan efisien, memastikan bahwa setiap pengeluaran mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun,

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

Berdasarkan karakteristik responden yang dilihat dari masa jabatan diperoleh Data responden berdasarkan masa jabatan dapat dilihat bahwa didominasi oleh masa jabatan 6-10 tahun dengan total responden sebanyak 82 orang (66,7%). Sebagian besar karyawan memiliki pengalaman yang cukup lama dalam organisasi. Masa jabatan yang panjang ini seringkali dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun biasanya memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Mereka cenderung memiliki pemahaman yang mendalam tentang budaya, nilai, dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator komitmen normatif dengan item pernyataan bertahan dalam organisasi untuk

alasan moral dan etis jumlah responden menjawab Baik sebanyak 77 responden (62%). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen normatif, yang mencakup rasa tanggung jawab moral dan etis untuk tetap berada dalam organisasi, sangat kuat di kalangan pegawai UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. Komitmen ini berperan penting dalam implementasi anggaran berbasis kinerja karena pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi cenderung bekerja dengan dedikasi dan integritas yang tinggi. Mereka tidak hanya mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil terbaik demi kepentingan bersama. Dengan komitmen normatif yang kuat, pegawai lebih mungkin untuk mengelola dan mengimplementasikan anggaran dengan penuh tanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran, memastikan bahwa dana digunakan secara optimal untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil nilai cross loading sebesar yaitu 0.798 terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan dengan item pernyataan setiap pegawai sesuai fungsinya dalam organisasi menyadari kinerjanya mempengaruhi kinerja organisasi hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai tentang dampak kinerja individual mereka terhadap kinerja keseluruhan organisasi adalah komponen penting dari komitmen berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang menyadari betapa pentingnya kontribusi mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Keterkaitan antara kompetensi SDM dan

implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan menjadi semakin jelas dalam konteks ini. Kompetensi SDM, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, sangat penting dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang kompeten mampu merencanakan, mengelola, dan memantau anggaran dengan efisien, sehingga memastikan penggunaan dana yang optimal untuk mencapai tujuan kinerja. Namun, kompetensi saja tidak cukup tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat. Komitmen berkelanjutan, di mana pegawai menyadari bahwa kinerja mereka mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, memperkuat pengaruh kompetensi SDM terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan akan lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dengan cara yang paling efektif, karena mereka menyadari bahwa kesuksesan organisasi bergantung pada kontribusi mereka. Mereka akan lebih cenderung untuk mengikuti prosedur, berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta bekerja dengan integritas dan dedikasi yang tinggi.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah sebesar 0,789 terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan dengan item pernyataan Ada perasaan bersalah dalam meninggalkan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa perasaan bersalah dalam meninggalkan organisasi adalah komponen penting dari komitmen berkelanjutan yang dirasakan oleh anggota organisasi. Keterkaitan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh kompetensi

sumber daya manusia (SDM) terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja adalah bahwa tingkat komitmen yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Ketika anggota organisasi memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat, termasuk perasaan bersalah jika meninggalkan organisasi, mereka cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi untuk menggunakan kompetensi mereka secara maksimal dalam mendukung tujuan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran berbasis kinerja karena SDM yang kompeten dan berkomitmen akan lebih cermat dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi anggaran, serta lebih responsif terhadap kebutuhan dan perubahan dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam memastikan bahwa kompetensi SDM dioptimalkan untuk mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil nilai cross loading terendah yaitu 0.707 terdapat pada indikator komitmen normatif dengan item pernyataan bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai untuk tetap berada dalam organisasi didorong oleh kebutuhan, bukan oleh keinginan intrinsik untuk berkontribusi atau keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen normatif yang rendah ini mencerminkan bahwa pegawai mungkin merasa terikat pada organisasi karena faktor eksternal seperti keamanan pekerjaan atau keuntungan material, bukan karena dorongan internal yang kuat untuk mendukung tujuan organisasi. Keterkaitan dengan masalah yang ditemukan, yaitu bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah kompetensi

sumber daya manusia dan pemanfaatan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang menggunakan anggaran berbasis kinerja, sangat relevan dalam konteks ini. Komitmen normatif yang rendah menunjukkan bahwa pegawai mungkin kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka atau sepenuhnya memanfaatkan SIPD. Ketika pegawai merasa terikat pada organisasi hanya karena kebutuhan, mereka mungkin kurang bersemangat untuk berpartisipasi dalam program pelatihan atau pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini dapat menyebabkan stagnasi dalam keterampilan dan pengetahuan, yang pada gilirannya menghambat kemampuan mereka untuk mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja dengan efektif. Pegawai yang tidak merasa terhubung secara emosional atau moral dengan tujuan organisasi mungkin juga kurang termotivasi untuk menggunakan SIPD secara optimal, yang penting untuk pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel.

Menurut Iverson (1996), komitmen organisasi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2010).

Selanjutnya, komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Adapun menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular

organization and its goals and wishes to maintain membership in organization". Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Hal ini didukung dengan penelitian dari Sarlis Haris, Nasrullah Dari, Erwin Hadisantoso (2018) menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja, Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Any Rumiwati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019) yang menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Kemudian Marjaya, Ahmad Arifin (2022) menyimpulkan komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap implementasi anggaran berbasis. Lalu menurut Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021), komitmen organisasi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Putri Ramadhani, H.Haliah, Andi Kusumawati dan Muhammad Husni (2023) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap keberhasilan penyusunan anggaran berbasis kinerja.

4.2.4 Pengaruh Efektivitas SIPD Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja di Moderasi Komitmen Organisasi Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis *t-statistic* sebesar $2,701 > 1,98$ dan *P-value* $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efektivitas SIPD terhadap anggaran berbasis kinerja yang di moderasi komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja tidak hanya bergantung pada seberapa efektif Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) berfungsi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi para pegawai. Efektivitas SIPD berperan krusial dalam menyediakan data yang akurat, real-time, dan mudah diakses, yang memungkinkan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi anggaran yang lebih baik. SIPD yang efektif memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data, meningkatkan transparansi, dan memastikan bahwa anggaran digunakan dengan tepat untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Namun, efektivitas SIPD saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan implementasi anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan ini. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk menggunakan SIPD dengan optimal. Mereka cenderung lebih berdedikasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat menciptakan dorongan internal bagi pegawai untuk memanfaatkan SIPD secara maksimal, memastikan bahwa informasi yang disediakan oleh sistem tersebut digunakan secara efektif dalam proses pengelolaan anggaran.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator

target kinerja dengan item evaluasi terhadap target kinerja dilakukan secara berkala untuk memperhatikan pencapaian persentase realisasi anggaran jumlah responden menjawab Baik sebanyak 77 (63%). Hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki sistem evaluasi kinerja yang efektif dan teratur. Evaluasi berkala terhadap target kinerja memastikan bahwa setiap unit kerja secara rutin meninjau dan menilai pencapaian mereka dalam realisasi anggaran. Dengan adanya evaluasi berkala ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekurangan dan hambatan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan anggaran, serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, evaluasi yang teratur membantu memastikan bahwa anggaran digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan. Implementasi anggaran berbasis kinerja menjadi lebih efektif karena adanya pemantauan dan penilaian yang kontinu, yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan dan menggunakan sumber daya dengan efisien. Dengan demikian, evaluasi target kinerja yang baik berkontribusi langsung terhadap suksesnya implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, memastikan bahwa layanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan implementasi yang efektif dari SIPD. Anggota organisasi yang berkomitmen cenderung lebih responsif terhadap perubahan dan inovasi yang diperlukan untuk mengadopsi sistem baru seperti Sistem Informasi Pemerintahan Daerah. Dengan

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

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan artinya semakin baik kompetensi SDM yang dimiliki pegawai di UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan maka semakin baik juga implementasi anggaran

berbasis kinerja

2. Efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan artinya semakin efektif dalam penerapan SIPD maka UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan akan semakin baik menjalankan atau mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja.
3. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.
4. Efektivitas SIPD berpengaruh terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi masalah tentang jenjang pendidikan penting bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan untuk meningkatkan kesesuaian antara jenjang pendidikan pegawai dan job desk mereka. Ini dapat dilakukan melalui rekrutmen yang lebih selektif, pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah, serta peningkatan dukungan bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, implementasi anggaran berbasis kinerja dapat

berjalan lebih efektif, memastikan bahwa setiap dana yang dialokasikan digunakan secara optimal untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat..

2. Penting bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan untuk meningkatkan pelatihan dan dukungan bagi pegawai dalam penggunaan SIPD. Ini termasuk dengan memberikan tutorial, sesi pelatihan intensif, dan panduan penggunaan yang jelas untuk membantu pegawai memahami dan memanfaatkan semua fitur yang tersedia dalam SIPD. Dengan meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengguna dalam menggunakan sistem, efektivitas SIPD dapat ditingkatkan, yang akan mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja secara lebih efisien dan efektif.
3. Penting bagi UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan tetapi juga untuk memperkuat komitmen organisasi. Ini bisa dilakukan melalui pengakuan dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, baik kompetensi SDM maupun pemanfaatan SIPD dapat ditingkatkan, yang akan mendukung implementasi anggaran berbasis kinerja yang lebih efektif dan efisien.
4. UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan harus fokus pada upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pegawai. Ini dapat dicapai melalui pengembangan kepemimpinan yang efektif, menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, baik efektivitas SIPD maupun komitmen organisasi dapat bekerja secara sinergis untuk mencapai implementasi anggaran berbasis kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hartati (2022). Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Teori dan Aplikasi. : <https://www.researchgate.net/publication/361982611>
- Andriani, W., & Hatta, E. (2012). Analisis Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Pusat (Studi pada Politeknik Negeri Padang). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 7(2), 24–35.
- Barat.” *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*. Vol 6, No 1 2021: 32-59
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta
- Deddi Nordiawan dan Ayuningtyas Hertianti. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*, Jakarta : Salemba Empat.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia, & Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2009). Buku 2 Pedoman Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. Jakarta.
- Diastuti, P., & Aris, M. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah

- Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157–171. <https://doi.org/10.15294/jda.v5i2.2996>
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2012). *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Hidayat, R. (2015). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Padang Pariaman). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 3(1), 1–25. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka
- Janna, Nilda Miftahul. 2020. “Variabel Dan Skala Pengukuran Statistik.” *Jurnal Pengukuran Statistik 1*(1): 1–8.
- Juliandi, Azuar dan irfan. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. II. Medan: Umsu Press.
- Mardiasmo (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi Offset
- Martoyo, Susilo. 2003. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kelima, Bina Aksara. Bandung.
- Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Anggaran terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12 (1), 194-201
- Nadya, Cita dkk, 2020. “Implementasi Sistem Pemerintahan Daerah Kota Manado (Studi di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Manado)”.
- Nawastri, S., & Rohman, A. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Grobogan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Nengsi Oktovia Makalew, Paulus K Allo Layuk, Ida Rahayu Purba Riani (2021). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Belanja Berbasis Kinerja di Pemerintah Provinsi Papua Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, Volume 6 Nomor 1, April 2019 : 32-59
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, Vol 5 No. 2, P-ISSN : 2476 - 8782
- Ningtias, A. R., Susbiyani, A., & Martiana, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 456–462. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i4.21633>
- Nur Izzaty, K., & ABDUL ROHMAN, A. R. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan

- Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang). Universitas Diponegoro.
- Penyusunan Anggaran Belanja Berbasis Kinerja Di Pemerintah Provinsi Papua
- Peraturan Pemerintah 6 tahun 2023 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Dalam Negeri.
- Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Dan Pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Milik Pemerintah Daerah
- Pramitadari, A. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Bangka Barat. Universitas Bangka Belitung.
- Reza Nanda, Darwanis (2016). Analisis Impelementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Daerah (Studi Deskriptif pada Dinas DPKKD Kabupaten Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, Vol 1, No. 1 (2016) Halaman 327-340
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi revisi, Bandung: PT Refika Aditama
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Undang-Undang Dasar (UUD) 1945
- Undang-Undang (UU) No. 23/1992 yang terakhir kali diganti dengan UU No. 17/2023 tentang Kesehatan
- UU 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- Waseso Segoro, M.M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Publisher : Yogyakarta
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada