

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH
DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP
KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA
PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

TATIAN SARTIKA MARBUN

NPM: 1820050038



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

PERNYATAAN

PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

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

Medan, Mei 2021

Penulis,



Sartika
Sartika Marbun

NPM : 1820050038

PENGESAHAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH DAN
KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TATIAN SARTIKA MARBUN
NPM : 1820050038

Program Studi : Magister Akuntansi

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyangand Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, Tanggal 6 Mei 2021”

Panitia Penguji

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

2. **Dr. IRFAN, S.E., M.M.**
Sekretaris

3. **Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA., CPA.**
Anggota

4. **Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA.**
Anggota

5. **Dr. DAHRANI, S.E., M.Si**
Anggota

1.

2.

3.

4.

5.



PENGESAHAN TESIS

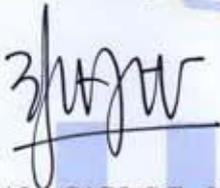
NAMA : TATIAN SARTIKA MARBUN
NPM : 1820050038
PROGRAM STUDI : MAGISTER AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
JUDUL TESIS : PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN
DAERAH DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERANGKAT
DAERAH DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Pengesahan Tesis

Medan, 6 Mei 2021

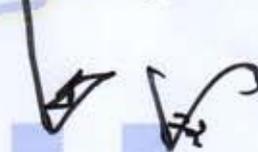
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. IRFAN, S.E., M.M

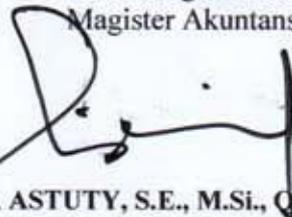
Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi



Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., CIA, Ak., CA., CPA

**PENGARUH SISTEM INFORMASI KEUANGAN DAERAH
DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP
KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA
PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Tatian Sartika Marbun

NPM.1820050038

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa apakah sistem informasi keuangan daerah dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderator. Jenis penelitian yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah staff pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 40 Kedinasan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel istilah lain dan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah staff pegawai yang termasuk dalam kategori jabatan Kasubbag keuangan, Kasubbag program, dan Bendahara Pengeluaran dengan jumlah 99 orang. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu sistem informasi keuangan daerah dan kejelasan sasaran anggaran sedangkan variabel dependen adalah kinerja organisasi perangkat daerah serta komitmen organisasi sebagai variabel moderator. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, Analisa Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja OPD; (2) terdapat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja OPD; (3) komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja OPD; (4) komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja OPD.

Kata Kunci : Sistem Informasi Keuangan Daerah; Kejelasan Sasaran Anggaran; Kinerja; Komitmen Organisasi

**THE EFFECT OF REGIONAL FINANCIAL INFORMATION SYSTEMS
AND CLARITY OF BUDGET OBJECTIVES TOWARDS
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF REGIONAL
DEVICES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS
AS MODERATING VARIABLES ON PROVINCIAL
GOVERNMENT SUMATERA UTARA**

Tatian Sartika Marbun

NPM.1820050038

ABSTRACT

This study aims to test and analyze whether the regional financial information system and the clarity of budget targets affect the performance of the Regional Apparatus Organization of the Province of North Sumatra with organizational commitment as the moderator variable. This type of research is using an associative approach. The population in the study were staff employees at the Regional Apparatus Organization of North Sumatra Province. Respondents used are staff employees who fall into the category of Head of Division, Secretary, and Expenditure Treasurer with a total of 99 people. This study consists of independent variables of regional financial information systems and clarity of budget targets with the dependent variable on performance and organizational commitment as moderating variables. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, analysis of Structural Equation Modeling (SEM) based on variance (Partial Least Square). The results showed that; (1) there is an influence of the regional financial information system on OPD performance; (2) there is an effect of clarity of budget targets on the performance accountability of OPD; (3) organizational commitment can moderate the influence of regional financial information systems on OPD performance; (4) organizational commitment can moderate the effect of clarity of budget targets on OPD performance

Keywords : Regional Financial Information Sistem; Clarity of Target Budget; Performance; Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmad dan karuniaNya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana Jurusan Magister Akuntansi.

Penyusunan tesis ini dapat terlaksana tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak khususnya kepada kedua orang tua saya Dr. J. Marbun., S.H., M.Humdandrg. Masni Ritongayang telah banyak memberikan dukungan dan do'a sehingga langkah saya di berkahi dan di rahmati Tuhan Yang Maha Esa. Terlepas dari pada itu, terdapat juga pihak-pihak yang memiliki peran penting dalam penulisan tesis ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

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

3. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA selaku Ketua Prodi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen pembeding untuk kesempurnaan tesis saya ini
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing I yang membantu saya dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak Irfan, S.E., M.M., Ph.D selaku Dosen pembimbing II yang membantu saya dalam penulisan tesis ini.

Kepada mereka semua, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Semoga amal baik mereka di terima dan di lipat gandakan oleh Tuhan Yang maha Esa. Jauh dari pada itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan sumbangsi dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan tesis yang lebih baik lagi.

Penulis

Tatian Sartika Marbun

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
BAB II.....	16
LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Kinerja Organisasi.....	16
2.1.1 Pengertian Kinerja Organisasi.....	16
2.1.2 Manfaat Kinerja	19
2.1.3 Jenis-Jenis Kinerja	22
2.1.5 Indikator Kinerja	23
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.2 Sistem Informasi Keuangan Daerah.....	38
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Keuangan Daerah	38
2.2.2 Fungsi Sistem Informasi Keuangan Daerah.....	42
2.2.3 Indikator Sistem Informasi Keuangan Daerah.....	45
2.3 Kejelasan Sasaran Anggaran	50
2.3.1 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran.....	50
2.3.2 Fungsi penganggaran	52
2.3.3 Karakteristik Tujuan Kejelasan Sasaran Anggaran.....	55
2.3.4 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran.....	57
2.3.5 Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran	58
2.4 Komitmen Organisasi.....	59
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	59
2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi	61
2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	63
2.4.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	66
2.5 Penelitian Yang Relevan	69
2.6 Kerangka Berpikir	71
2.6.1 Keterkaitan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD.....	72
2.6.2 Keterkaitan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD.....	73
2.6.3 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) Dengan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).....	75
2.6.4 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran Dengan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD	76

2.7 Hipotesis.....	78
BAB III.....	80
METODE PENELITIAN.....	80
3.1 Pendekatan Penelitian.....	80
3.2 Definisi Operasional.....	81
3.2.1 Sistem Informasi Keuangan Daerah.....	81
3.2.2 Kejelasan Sasaran Anggaran.....	81
3.2.3 Komitmen Organisasi.....	82
3.2.5 Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).....	82
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	83
3.4 Populasi dan Sampel.....	83
3.4.1 Populasi.....	83
3.4.2 Sampel.....	84
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	85
3.5.1 Uji Validitas.....	87
3.5.2 Uji Reabilitas.....	88
3.6 Teknik Analisis Data.....	90
3.6.1 Analisis model pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	91
3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	92
BAB IV.....	94
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	94
4.1 Hasil.....	94
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	94
4.1.2 Deskripsi Data.....	95
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	108
4.2 Pembahasan.....	118
4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah.....	119
4.2.2 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah.....	126
4.2.3 Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Terhadap Kinerja OPD.....	130
4.2.4 Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD.....	132
Bab V.....	134
Kesimpulan Dan Saran.....	134
5.1 Kesimpulan.....	134
5.2 Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA.....	136

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat.

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Lembaga pemerintahan dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba. Sebagai lembaga pemerintahan tujuan bukan mencari keuntungan tetapi semata-mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang.

Peningkatan kinerja pelayanan publik merupakan isu penting dalam reformasi administrasi publik. Tuntutan peningkatan kinerja publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah meningkatkan daya saing global. Tata pemerintahan yang baik adalah konsep pemerintahan yang bersih, demokratis dan efektif.

Menurut (Bastian, 2010), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi sesuai perumusan *strategics cheme* suatu organisasi.

Selanjutnya(Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya. Kinerja juga bermakna hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut(Priansa, 2014)

Pengukuran kinerja merupakan bagian terpenting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah; (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi; (2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai; (4) memperbaiki kinerja periode berikutnya; (3) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman; (5) Memotivasi karyawan(Mahmudi, 2010).

Organisasi Perangkat Daerah(OPD), hubungannya dengan penyelenggaran tugas dan peran manajerial SKPD/OPD pada pemerintah daerah adalah kinerja yang merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh manajerial SKPD/OPD berupa pencapaian prestasi dari instansi tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, pengukuran kinerja SKPD/OPD dilakukan untuk menilai seberapa baik SKPD/OPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu.Pengukuran kinerja SKPD/OPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja

bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan horizontal *accountability* pemerintah daerah, yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya.

Dalam Pasal 1 PP Nomor 6 Tahun 2008 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa kinerja sebagai keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Capaian keluaran serta hasil dari suatu kegiatan atau program merupakan hasil kerja instansi, sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi. Berikut ini merupakan capaian kinerja Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu tiga (3) tahun terakhir:

Tabel 1.1
Sasaran Strategis Kinerja Provinsi Sumatera Utara TA 2017-2019

Tahun	Indikator Kinerja Pemerintah	Target	Realisasi Kerja	Capaian Kinerja	Interpretasi
2017	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	CC	50%	Sedang
2018	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	CC	56.12%	Sedang
2019	Opini BPK Terhadap Laporan keuangan	WTP	WTP	100%	Sangat Baik
	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	B	B	62.52%	Baik

Sumber: Biro Organisasi Provinsi Sumatera Utara 2017 s/d 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas capaian kinerja Provinsi Sumatera Utara dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Pada tahun 2017 dan 2018 opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan terhadap laporan keuangan pemerintah adalah opini dalam kategori WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dimana hal ini telah sesuai dengan target yang di tetapkan. Tetapi Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada tahun 2017 dan 2018 masih dalam kategori CC (sedang). Kemudian pada tahun

2019 Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mengalami peningkatan dengan perolehan realisasi B (baik) yang artinya telah sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan.

Secara umum capaian kinerja tersebut telah tercapai dengan mendapat kategori “baik” yang tercantum dalam laporan kinerja pemerintah dengan berbagai macam sasaran kinerja utama. Namun dalam laporan kinerja pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2017 dan 2018, capaian akuntabilitas kinerja pemerintah tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja instansi pemerintah dapat dikatakan dalam keadaan baik apabila hasil dari capaian kinerja tersebut memberikan nilai akuntabilitas, responsivitas dan responsibilitas yang baik. Akuntabilitas dari suatu organisasi pemerintah dapat dilihat dari ukuran target yang dicapai, responsivitas dapat dilihat dari prosedur dan keinginan masyarakat, dan responsibilitas dapat dilihat dari tanggung jawab dan administrasi pelayanan yang diberikan (Pasolong, 2010).

Untuk merealisasikan seluruh indikator kinerja yang telah ditetapkan pemerintah, tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Faktor lainnya yang juga mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Selain faktor-faktor diatas, pandangan lainnya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor Organisasi berupa :motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward sistem*) (Gibson, 2008).

Untuk menindaklanjuti pencapaian kinerja pemerintah, pemerintah daerah berkewajiban mengembangkan atau memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Kinerja pemerintah daerah erat hubungannya dengan sistem informasi akuntansi. (Sulastri, Tanjung, & Febrina, 2010) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja. Adanya keterlibatan pemakai dalam menjalankan sistem informasi akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Pada konteks sektor pemerintahan, dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintah yang memuaskan berupa tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah terus melakukan berbagai upaya perbaikan untuk transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara/daerah, salah satunya dengan cara penyempurnaan sistem administrasi negara secara menyeluruh. Salah satu cara yang ditempuh pemerintah dengan menerbitkan dan menyempurnakan perangkat peraturan perundangan tentang pengelolaan keuangan negara/daerah.

Mengenai Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD), Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2006 yang mengamanatkan agar daerah menyampaikan informasi terkait keuangan daerah yang harus memenuhi prinsip akuntabilitas. Tingkat dari penggunaan suatu teknologi informasi itu sangat dipengaruhi oleh sistem informasi yang di ciptakan oleh Pemerintah Daerah itu sendiri karena pada umumnya Pemerintah Daerah itu diberikan suatu Undang-Undang, aturan tentang bagaimana tata cara pengelolaan keuangan daerah tetapi dalam hal menyusun sistem yang bisa membantu mereka itu diserahkan kepada Pemerintah Daerah masing-masing dan akan menunjuk kembali pengembang-pengembang yang ada.

SIPKD dan SIKD adalah sistem yang dibangun untuk mengelola keuangan daerah yang mengacu kepada beberapa regulasi, diantaranya Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Permendagri No.26 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyusunan APBD 2007, serta regulasi lainnya yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah. Hampir seluruh jenis aplikasi yang dipergunakan pasti melibatkan pengolahan data menjadi informasi yang selanjutnya dipergunakan oleh mereka yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam proses pengambilan keputusan.

Sesuai dengan fakta di Pemerintahan, mengolah data menjadi seluruh informasi yang nantinya dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam hal ini juga telah mengembangkan sistem

informasi keuangan yang dinamakan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dimana sistem tersebut diharapkan dapat lebih menunjang kerja para pegawainya dalam proses laporan keuangan. Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) tersebut dipakai oleh beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Sumatera Utara, yang diharapkan sistem tersebut dapat mempermudah para staff pegawai dalam bekerja. Selain itu juga diharapkan dapat mempercepat proses pengolahan data-data keuangan daerah.

Pada tahun 2015 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menggunakan Sistem Informasi Keuangan Daerah yaitu SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) dimana setiap transaksi keuangan yang terjadi selama satu tahun diinput dalam aplikasi SIMDA tetapi dalam proses penginputan ini tidak bisa keluar dari OPD masing-masing sehingga hal ini sangat tidak efisien dan efektif serta terintegrasi. Pada Tahun 2018 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sudah menggunakan aplikasi baru E-keuangan. Kegiatan pengimputan data keuangangan menggunakan E-Keuangan sama seperti pengimputan pada aplikasi SIMDA, tetapi penyajian laporan keuangan tidak bisa diterapkan pada aplikasi E-Keuangan. Oleh karena itu pengimputan data keuangan dilakukan kembali menggunakan aplikasi SIMDA.

Keberhasilan suatu penerapan sistem informasi dapat dilihat apabila sistem informasi tersebut telah memberikan informasi yang relevan, andal, tepat waktu, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami (Supriyadi, 2017), (Bambang 2017), (Ratmono & Sholihin, 2015), dan (Cenik & Hendro, 2016). Dalam pelaksanaan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menggunakan dua aplikasi keuangan dalam melakukan pencatatan dan penyusunan laporan keuangam

daerah. E-keuangan digunakan untuk pencatatan transaksi keuangan selama satu tahun dan aplikasi SIMDA digunakan untuk penyusunan laporan keuangan daerah sehingga pencatatan dan penyusunan laporan keuangan daerah tidak efektif dan efisien. Ketidakefektifan pengimputan data dapat dilihat dari keandalan data yang dihasilkan, dimana dalam proses penyusunan laporan keuangan petugas yang bertanggung jawab harus dapat menguasai dua aplikasi berbeda. Ketidakefisienan penyusunan laporan keuangan dikarenakan pengimputan data keuangan dilakukan dua kali sehingga waktu penyajian laporan keuangan sering terjadi keterlambatan.

Selanjutnya, untuk mencapai kinerja yang baik bagi pemerintah daerah secara akuntabilitas, tidak lepas dari anggaran pemerintah daerah. Menurut (Mardiasmo, 2009), anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Kinerja akan efektif jika pihak bawahan diberikan kesempatan untuk dapat terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran.

Berikut ini merupakan ringkasan kinerja keuangan Pemerintah daerah Sumatera Utara dalam 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1.2

Ringkasan APBD TA 2017-2019

Tahun	Alokasi Belanja	Realisasi	Capaian (%)
2017	Rp 10,180,753,776,243.00	Rp 9,479,809,172,022.00	93%
2018	Rp 13,891,599,742,564.20	Rp 12,781,706,526,879.00	92%
2019	Rp 14,726,662,153,406.20	Rp 13,531,354,346,473.00	92%

Sumber Data: BPKAD 2020

Berdasarkan tabel 1.2 telah diketahui capaian realisasi anggaran Pemerintah Sumatera utara telah terlaksana dengan persentase lebih dari 90%. Tercapainya realisasi anggaran Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

menggambarkan bahwa kejelasan sasaran anggaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sangat baik. Namun, pada pelaksanaannya capaian realisasi anggaran Pemerintah Sumatera Utara dengan persentase lebih dari 90% setiap tahun tidak menaikkan nilai akuntabilitas kinerjanya seperti yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 sebelumnya.

Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran dapat dipahami oleh penanggung jawab pencapaian target anggaran. Oleh karena itu, target anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan dengan jelas, spesifik, dan dapat dipahami oleh pihak yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya (Santoso, 2008).

Selain itu, (Halim & Kusufi, 2013) juga mengemukakan kejelasan sasaran anggaran menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya". Dalam penyusunan rencana anggaran haruslah memenuhi kriteria bahwa anggaran telah disusun berdasarkan penetapan tujuan, standart kinerja, jangka waktu dan sasaran prioritas (Locke & Latham, 2002). Anggaran yang baik tidak hanya memuat informasi tentang pendapatan, belanja dan pembiayaan namun lebih dari itu anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial (Mardiasmo, 2009).

Penelitian (Rico, Kennedy, & Rheny, 2014) tentang pengaruh anggaran berbasis kinerja, sistem akuntansi keuangan daerah, sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, dan penerapan *good governance* terhadap penilaian kinerja

satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan bahwa Anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap penilaian kinerja SKPD. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat implementasi Anggaran berbasis kinerja maka semakin tinggi pula Implementasi penilaian kinerja SKPD yang dimiliki.

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan secara menyeluruh tidak berhenti pada tahap sistem informasi keuangan dan penganggaran, namun dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap anggota organisasi. Menurut (Kharis, 2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kemudian (Moorhead & Griffin, 2013) mengemukakan, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Selain itu (Kreitner & Kinicki, 2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada suatu lembaga. Manfaat komitmen karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, menurunkan pergantian karyawan, dan meningkatkan kualitas manajerial. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat sebagian Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang tidak memperdulikan kepentingan dan tujuan organisasi serta sengaja mengabaikan pekerjaan tanpa memperhatikan nilai dan norma yang ada di lingkungan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi dapat dilihat dari segi komitmen afektif, yaitu perasaan emosional yang dimilikinya terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, Kemudian dari segi komitmen berkelanjutan yang merupakan pemikiran akan manfaat yang diperoleh jika bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Selanjutnya komitmen seseorang terhadap suatu organisasi dapat dilihat dari segi komitmen normatif yang merupakan pemikiran bahwa ia memiliki rasa kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis (Bangun, 2013).

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis merujuk beberapa penelitian yang di dalamnya terdapat beberapa kemiripan dan perbedaan. Kemiripan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 1.3

Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
(Marjoni, Amir, & Kahar, 2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah, Pengendalian Intern, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Skpd Kabupaten Sigi	Teknik analisis data uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis. Software yang digunakan adalah program SPSS Statistics 17.0. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolenearitas, dan Uji Heteroskedastisitas	Sistem informasi keuangan daerah, pengendalian intern, dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi	Waktu penelitian, Tempat penelitian, Variabel penelitian dan Teknik Analisis Data
(Hidayat, 2015)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial	Teknik analisis data uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis. Software yang digunakan adalah program SPSS Statistics 17.0. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolenearitas, dan Uji Heteroskedastisitas	Hasil penelitian ini adalah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, struktur desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan Locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Waktu penelitian, tempat penelitian, variabel penelitian dan teknik analisis data
(Siahaan, 2017)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating	Teknik analisis data uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis. Software yang digunakan adalah program SPSS Statistics 17.0.	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah yang di moderasi oleh Komitmen organisasi.	Waktu penelitian, tempat penelitian, variabel penelitian dan teknik analisis data

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk menguji bagaimana pengaruh sistem informasi keuangan daerah dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka hasil identifikasi terhadap permasalahan kinerja organisasi perangkat daerah yang akan diteliti yaitu:

1. Tidak tercapainya realisasi akuntabilitas kinerja pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat kelemahan dalam beradaptasi pada penyusunan pelaporan keuangan dengan menggunakan aplikasi SIKD.
3. Kejelasan sasaran anggaran Pemerintah Sumatera utara belum sepenuhnya mendukung pencapaian realisasi kinerja OPD Provinsi Sumatera Utara.
4. Rendahnya komitmen organisasi para staff OPD Sumatera Utara dilihat dari segi keterlibatan dan tanggungjawab.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah komitmen organisasi memoderasi sistem pengaruh informasi keuangan daerah terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang dimoderasi komitmen organisasi.
4. Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang dimoderasi komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pemahaman mengenai pengaruh pengaruh sistem informasi keuangan daerah dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara untuk pengembangan dan pemberdayagunaan sumberdaya sehingga terarah kedalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Organisasi

2.1.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa :“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Selanjutnya (Sinambella, 2016) menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. (Marwansyah, 2012) juga menyatakan bahwa “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas -tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas mengenai pengertian kinerja (prestasi kerja), maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu keberhasilankerja seorang karyawan atau organisasi secara kualitas dan kuantitas berdasarkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Dalam konteks Organisasi Perangkat Daerah (OPD), hubungannya dengan penyelenggaran tugas dan peran manajerial SKPD/OPD pada pemerintah daerah adalah kinerja yang merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh

manajerial SKPD/OPD berupa pencapaian prestasi dari instansi tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengukuran kinerja SKPD/OPD dilakukan untuk menilai seberapa baik SKPD/OPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu.

Pengukuran kinerja SKPD/OPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah, yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya.

Dalam Pasal 1 PP Nomor 6 Tahun 2008 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa kinerja sebagai keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Capaian keluaran serta hasil dari suatu kegiatan atau program merupakan hasil kerja instansi, sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja instansi adalah seberapa besar pencapaian dari kegiatan/program atas penggunaan anggaran pada setiap instansi pemerintah dalam waktu tertentu.

Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan. Perkembangan terkait konsep meliputi efektifitas, efisiensi, ekonomi, kualitas, konsistensi perilaku, dan tindakan normatif (Ricardo & Wade, 2001).

Untuk pelaporan tingkat kinerja organisasi memerlukan kemampuan mengkuantitatifkan hasil. Menurut (Luthans, 2006), kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Sedangkan (Fahmi, 2011) memberikan defenisi kinerja sebagai hasil yang diperoleh organisasi selama satu periode tertentu. Oleh karena itu kinerja organisasi mencerminkan tingkat prestasi dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya serta keberhasilan manajer atau pemimpin organisasi dalam mengelola organisasi.

Menurut (Mulyadi, 2007) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Kemudian (Daft, 2010) juga mengungkapkan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi sumber daya manusia, seluruh kekayaan, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi serta pengetahuan yang dikendalikan perusahaan. Kinerja juga didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program serta kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sembiring, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut mengindikasikan bahwa untuk mencapai hasil kerja organisasi yang maksimal adalah dengan mengelola serta memanfaatkan sumber daya organisasi secara baik.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.

2.1.2 Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut(Wibowo, 2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran

Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

2. Evaluasi rencana

Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan

Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja

Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut(Wibowo, 2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik.Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut(Greenberg & Baron, 2000) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi.Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia.Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut (Kreitner & Kinicki, 2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

Kemudian capaian kinerja dari suatu organisasi juga perlu dilakukan pengkategorian. Hal ini dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pencapaian kinerja yang telah dilakukan. Pengkategorian kinerja dilakukan berdasarkan ketetapan dari suatu organisasi tersebut. Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengakegorian kinerja sebagaimana pada tabel berikut:

Table 2.1

Kategori Penilaian Capaian Kinerja

No	Interval Capaian Kinerja	Kategori Penilaian
1	0 – 45%	Tidak Baik
2	46 – 65%	Cukup Baik
3	66 – 85%	Baik
4	(>/=) 86%	Sangat Baik

2.1.3 Jenis-Jenis Kinerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut (Robbins & Judge, 2015) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi.

Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap,

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan perilaku

Melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

3. Pendekatan hasil,

Perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

4. Pengekatan kontingensi,

Pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja organisasi menurut(Baban Sobandi, 2006) adalah :

1. Keluaran (*Output*)

Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Kelompok keluaran (*output*) meliputi dua hal. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan. Kedua, kuantitas pelayanan yang diberikan yang memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas.

2. Hasil

Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil. Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan.

3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian

Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka Mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian,

meliputi dua hal. Pertama, ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi. Kedua, ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga manajemen publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan.

4. Informasi Penjelas

Informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang dilaporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikansi faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik lingkungan dan demografi dan faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

Dalam suatu organisasi, penilaian kinerja terhadap organisasi merupakan hal yang penting. Hal ini disebabkan antara kinerja dan penilaian kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, seperti diungkapkan oleh (Mustopadidjaja, 2003) menyebutkan bahwa ada beberapa jenis indikator yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Indikator masukan (*input*)

Yakni segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, dapat berupa dana sumber daya manusia (pegawai). Informasi kebijakan atau peraturan perundangan dan sebagainya.

2. Indikator proses

Yakni segala besaran yang menunjukkan upaya atau aktifitas yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran.

3. Indikator keluaran atau (*output*)

Yakni segala sesuatu yang diharapkan langsung dipakai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non-fisik.

4. Indikator hasil (*outcome*)

Yakni segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah (efek langsung), hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan.

5. Indikator manfaat (*benefit*)

Yakni segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil, menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).

6. Indikator dampak (*impact*)

Yakni pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan, baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau panjang. Ini menunjukkan dasar pemikiran

dilakukannya kegiatan yang menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

Pengukuran dan manfaat penilaiann kinerja organisasi dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada diharapkan akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus (berkelanjutan).

Sedangkan (Mahsun, 2006) dalam bukunya mengemukakan indikator dalam kinerja organisasi ialah sebagai berikut:

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti dana, SDM dan sumber daya yang dimiliki.

2. Proses(*process*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi.

3. Efisiensi

Yaitu berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan.Sedangkan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya dan waktu yang telah ditentukan untuk itu.

4. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

5. Hasil (*outcomes*)

Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator keluaran lebih utama dari sekedar keluaran. *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.

6. Manfaat (*benefit*)

Manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.

7. Dampak (*impact*)

Dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa kinerja organisasi sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti dimensi dari mulai produktivitas, kualitas layanan, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, responsivitas, tanggung jawab, keadilan, daya tanggap, masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, bahkan dampak dari suatu kebijakan atau program tersebut, setiap dimensi saling berkesinambungan satu dengan yang lainnya.

Kinerja organisasi merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya untuk mencapai tujuan yang telah atau ingin dicapai oleh suatu organisasi atau instansi.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja organisasi adalah sesuai dengan pendapat(Pasolong, 2010) yaitu akuntabilitas, responsivitas, dan tanggungjawab. Untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Akuntabilitas.

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan oleh media.

2. Responsivitas.

Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

3. Tanggungjawab.

Tanggungjawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit ataupun yang eksplisit.

Dalam organisasi publik, sulit untuk ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai. Bila dikaji dari tujuan dan misi utama dari suatu organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik. Ukuran kinerja organisasi publik terlihat sederhana, namun tidaklah demikian kenyataannya, karena hingga kini belum ditemukan kesepakatan tentang ukuran kinerja organisasi publik.

Berkaitan dengan kesulitan yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik inidikemukakan oleh(Dwiyanto, 2008) ialah sebagai berikut:“Kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional.

Organisasi publik memilikistakeholdersyang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. Stakeholdersdari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata parastakeholdersjuga menjadiberbeda-beda(Dwiyanto, 2008).Namun berdasarkan pemahaman terhadap tujuan dan misi organisasi,(Pasolong, 2010), menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu:

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan sasaran yang telah ditetapkan oleh

media. Dalam suatu birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi instansi yang bersangkutan.

2. Responsivitas.

Responsivitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasannya antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah memiliki kinerja yang jelek juga.

3. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit ataupun yang eksplisit. Semakin kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerja yang dinilai adalah semakin baik. Berdasarkan pengertian di atas maka untuk mengukur kinerja organisasi terdiri dari akuntabilitas, responsivitas dan responsibilitas. Akuntabilitas dari suatu organisasi dapat dilihat dari ukuran target yang didapat, responsivitas dapat dilihat dari prosedur dan

keinginan masyarakat, responsibilitas dapat dilihat dari tanggungjawab dan administrasi pelayanan.

Sedangkan menurut (Kumorotomo, 2008), ada beberapa kriteria dalam menilai organisasi pelayanan publik, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi.

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.

2. Efektivitas.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik semua komponen organisasi bekerja dan menggunakan informasi, guna memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

3. Keadilan.

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.

4. Daya tanggap.

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat.

Oleh sebab itu, kriteria organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Berdasarkan pendapat di atas maka selain pendapat dari teori Agus Dwiyanto, untuk mengukur kinerja organisasi publik dapat diukur dari efisiensi, efektivitas keadilan dan daya tanggap. Keempat ukuran ini saling berhubungan satu dengan yang lainnya, dari mulai pertimbangan dari suatu manfaat yang didapat yang sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan sehingga keadilan akan dirasakan kemudian daya tanggap kepada masyarakat lebih optimal.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. (Ruky, 2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu;

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.

4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu:

1. Faktor Kemampuan *Ability*

Secara psikologis, kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality knowledge + skill*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari maka akan mudah menjalankan kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi *Motivation*,

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka berpikir negatif kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan pada motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari intern maupun ekstern.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Chien, 2004), bahwa terdapat lima faktor utama yang menentukan pencapaian kinerja organisasi yaitu :

1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi,
2. Budaya organisasi,
3. Design pekerjaan,
4. Model motivasi, dan
5. Kebijakan sumber daya manusia.

Menurut (Boyatzis, 2008) yang terkenal dengan *Theory of action and Job Performace*, bahwa kinerja pada suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga kelompok utama:

1. Faktor pertama adalah individu yang terdiri dari visi, nilai-nilai, filosofi, pengetahuan, sifat, kompetensi, jenjang karir, gaya(*style*) dan minat.
2. Faktor kedua adalah lingkungan organisasi terdiri dari budaya dan iklim, struktur dan sistem, kedewasaan industri, posisi strategis organisasi, kompetensi inti, dan konteks yang lebih besar.
3. Faktor ketiga adalah permintaan pekerjaan terdiri dari tugas, fungsi dan peran masing-masing anggota pada organisasi. *Teory of action and job performance* mengindikasikan bahwa kinerja terbaik (*best fit*) dapat diwujudkan dari irisan faktor individu, lingkungan serta peran dan tugas yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia, termasuk pimpinan pada suatu organisasi.

Selain itu (Nogi, 2005) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, yang terdiri dari :

- a. Faktor politik

Yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.

- b. Faktor ekonomi,

Yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.

- c. Faktor sosial,
Yaitu orientasi nilai yang berkembang dimasyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Faktor internal, yang terdiri dari :
 - a. Tujuan organisasi,
Yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
 - b. Struktur organisasi,
Sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 - c. Sumber Daya manusia,
Yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
 - d. Budaya Organisasi,
Yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal dan faktor eksternal. Setiap organisasi mempunyai tingkat kinerja yang berbeda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan.

2.2 Sistem Informasi Keuangan Daerah

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Keuangan Daerah

Pengertian sistem menurut (Sutabri, 2012) pada dasarnya “sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu”. (Atmosudirjo, 2012) mendefinisikan bahwa sistem adalah suatu yang terdiri atas objek-objek atau unsur-unsur atau komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lainnya sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan pemrosesan atau pengolahan yang tertentu. Selanjutnya Menurut (Yakub, 2012) bahwa “sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa sistem adalah sekelompok unsur-unsur yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang sama.

Pengertian Informasi Menurut (Yakub, 2012) “informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya”. Sedangkan menurut (Sutabri, 2012) informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan”. Selanjutnya (Azhar, 2007) mendefinisikan “informasi sebagai hasil pengelolaan data yang memberikan arti dan manfaat”.

Dari definisi-definisi di atas yang dimaksud dengan informasi adalah data yang telah diolah sedemikian rupa sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang berguna bagi penerimanya dan memiliki nilai bagi pengambilan keputusan saat ini atau di masa yang akan datang

Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban daerah (PP RI Nomor 56 Tahun 2005: Pasal 1 ayat 15).

Informasi Keuangan Daerah (IKD) adalah segala informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah (IKD) (PP RI No. 56 Tahun 2005: Pasal 1 ayat 16).

Informasi Keuangan Daerah (IKD) yang disampaikan harus memenuhi prinsip – prinsip akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan (PP RI Nomor 56 Tahun 2005 : Pasal 3). Informasi Keuangan Daerah (IKD) yang disampaikan oleh daerah kepada pemerintah mencakup :

1. APBD dan realisasi APBD Provinsi, Kabupaten, dan Kota;
2. Neraca Daerah;
3. Laporan Arus Kas;
4. Catatan Atas Laporan Keuangan Daerah;
5. Dana Dekonsentrasi dan Dana Tugas Pembantuan;
6. Laporan Keuangan Perusahaan Daerah; dan
7. Data yang berkaitan dengan kebutuhan fiskal dan kapasitas fiskal daerah.

Informasi dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Keuangan Daerah disampaikan kepada Menteri Keuangan. Sedangkan Informasi yang disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri adalah dalam rangka Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Keuangan (PP RI Nomor 56 Tahun 2005 : Pasal 2 ayat 2). Penyampaian Informasi Keuangan Daerah (IKD) dilakukan secara berkala melalui dokumen tertulis dan media lainnya (PP RI Nomor 56 Tahun 2005 : Pasal 6).

Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah sistem informasi terbuka yang dapat diketahui, diakses dan diperoleh oleh masyarakat (UU No. 33 Tahun 2004). Sedangkan menurut Budi Riyanto (2013) Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) secara nasional diperlukan dalam penyediaan informasi keuangan daerah yang komprehensif kepada masyarakat luas serta dasar bagi para pejabat pembuat kebijakan fiskal dalam membuat keputusan. Ini berarti bahwa pemerintah daerah harus membuka akses kepada stakeholder secara luas atas laporan keuangan daerah melalui surat kabar, internet atau cara lainnya (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Hal ini sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap seluruh hasil pembangunan. SIKD sebagai sebuah sistem juga harus memenuhi:

1. Keterbukaan,

Yaitu laporan keuangan yang dihasilkan pemerintah daerah dipublikasikan secara terbuka melalui media massa.

2. Kemudahan,

Yaitu pemerintah daerah harus memberikan kemudahan kepada *stakeholder* dalam memperoleh informasi tentang laporan keuangan daerah.

3. *Accesible*

Yaitu masyarakat dapat mengakses laporan keuangan pemerintah daerah melalui internet (*website*).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) yang mudah didapatkan akan memenuhi prinsip akuntabilitas.

Pemerintah memerlukan sistem yang dapat menghasilkan laporan keuangan dan informasi keuangan lainnya secara lebih komprehensif yang meliputi informasi mengenai posisi keuangan daerah. Sistem tersebut harus mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang disempurnakan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2007. Atas dasar tersebut pemerintah daerah mengembangkan sebuah sistem informasi keungan yang memiliki kekuatan fitur bukan hanya dari sisi kelengkapan fungsionalitasnya saja, namun juga memiliki kekuatan dalam proses intregasi dengan sistem-sistem lainnya yang terkait.

Aplikasi SIKD merupakan aplikasi yang digunakan sebagai alat bantu dalam pengelolaan keuangan daerah pada tingkat SKPD. Menurut (Elsye, 2016) mengemukakan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat

dinilai dari seluruh kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Dapat disimpulkan bahwa SIKD adalah aplikasi sistem informasi mengolah data menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebihberarti bagi penerimanya dengan metode penginputan secara elektronik dengan menggunakan teknologi komputer.

2.2.2 Fungsi Sistem Informasi Keuangan Daerah

Adapun fungsiaplikasi Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah adalah sebagai berikut:

1. Membantu pemerintah dalam melaksanakan pengelolaan data keuangan daerah (penganggaran, perencanaan, penatausahaan dan pertanggung jawaban.
2. Menyusun laporan keuangan lebih efisiendan akurat
3. Menyimpan data keuangan untuk keperluan manajemen lainnya
4. Menyajikan informasi yang akurat.

Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) merupakan aplikasi yang dibangun oleh Ditjen Keuangan Daerah Kemendagri dalam rangka percepatan transfer data dan efisiensi dalam penghimpunan data keuangan daerah. Aplikasi SIPKD diolah oleh Subdit Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah pada Direktorat Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah.

Sistem Informasi pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) merupakan aplikasi terintegrasi yang digunakan sebagai sarana bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan berbagai peraturan pengelolaan keuangan daerah berdasarkan prinsip efisiensi ekonomi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan likuiditas. .

Aplikasi ini juga merupakan salah satu manifestasi aksi nyata fasilitasi dari Kementerian Dalam Negeri kepada pemerintah daerah dalam bidang pengelolaan keuangan daerah, dalam rangka penguatan persamaan persepsi sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah dalam penginterpretasian dan pengimplementasian berbagai peraturan perundang-undangan.

Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dapat dikategorikan sebagai sistem informasi, karena SIPKD merupakan sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Menurut (Sholeh & Rochmansjah, 2010), prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang diperlukan untuk mengontrol kebijakan keuangan daerah meliputi:

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas mensyaratkan bahwa pengambil keputusan berperilaku sesuai dengan mandat atau amanah yang diterimanya. Untuk itu, baik dalam proses perumusan kebijakan, cara untuk mencapai keberhasilan atas kebijakan yang telah dirumuskan berikut hasil kebijakan tersebut harus dapat diakses dan dikomunikasikan secara vertikal maupun horizontal kepada masyarakat.

2. Kejujuran

Kejujuran dalam Mengelola Keuangan Publik (Probity) Pengelolaan keuangan daerah harus dipercayakan kepada pegawai yang memiliki integritas dan kejujuran yang tinggi. Potensi kerugian suatu daerah adalah perbuatan melawan hukum, baik disengaja maupun lalai, yang dapat menimbulkan risiko kerugian di masa yang akan datang berupa pengurangan uang, surat berharga, dan barang secara nyata dan pasti.

3. Transparansi

Transparansi adalah keterbukaan pemerintah daerah dalam membuat kebijakan keuangan daerah agar dapat diketahui dan diawasi oleh DPRD dan masyarakat. Pada akhirnya, transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah akan menciptakan akuntabilitas horizontal antara pemerintah daerah dengan masyarakatnya sehingga tercipta pemerintahan daerah yang bersih, efektif, efisien, akuntabel dan tanggap terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat, termasuk penyelenggaraannya.

4. Pengendalian

Pengendalian Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) harus sering dievaluasi terhadap apa yang dianggarkan dan apa yang dicapai. Untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap varians (selisih) pendapatan dan belanja daerah agar penyebabnya dapat diketahui secepatnya untuk kemudian diantisipasi tindakan selanjutnya.

5. *Value For Money*

Value for Money Indikasi keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi adalah terjadinya peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, kehidupan demokrasi yang semakin maju, keadilan, pemerataan serta adanya hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah. Keadilan tersebut hanya akan tercapai apabila penyelenggaraan pemerintahan daerah dikelola dengan memperhatikan konsep *value for money*, yang mencakup:

a. Ketidak hematian.

Temuan mengenai ketidak hematian mengungkap adanya penggunaan input dengan harga atau kuantitas/kualitas yang lebih tinggi dari standar, kuantitas/kualitas yang melebihi kebutuhan, dan harga yang lebih mahal dibandingkan dengan pengadaan serupa pada waktu yang sama.

b. Ketidak efektifan.

Temuan mengenai ketidakefektifan berorientasi pada pencapaian hasil (*outcome*) yaitu temuan yang mengungkapkan adanya kegiatan yang tidak memberikan manfaat atau hasil yang direncanakan serta fungsi instansi yang tidak optimal sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

2.2.3 Indikator Sistem Informasi Keuangan Daerah

Indikator Sistem Informasi Keuangan Daerah yang dikembangkan oleh Wahdina (2015) terdiri dari:

1. Dipublikasikan secara luas dimedia masa.

Informasi keuangan daerah dipublikasikan secara luas melalui televisi, radio dan koran.

2. Pengguna potensial dapat memperoleh informasi dengan mudah.

Memberikan kemudahan kepada para pengguna laporan keuangan dalam memperoleh informasi tentang laporan keuangan daerah.

3. Masyarakat dapat mengakses melalui internet.

Masyarakat dapat mengakses laporan keuangan yang dibutuhkan melalui web resmi pemerintah.

Menurut Standar Akuntansi Pemerintah(SAP) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, Karakteristik kualitatif Sistem Informasi laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut inimerupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar diperlukan agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki:

1. Relevan.

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini, dan memprediksi masa depan, serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka dimasa lalu.

2. Andal.

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap faktasecara jujur,sertadapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan,tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan.

3. Dapat dibandingkan.

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal, perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun.

4. Dapat Dipahami.

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna.

Menurut (Supriyadi, 2017) Karakteristik kualitatif informasi keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki:

1. Relevan.

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu.

2. Andal.

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi.

3. Dapat Dibandingkan.

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal.

4. Dapat Dipahami.

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna yang dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

Menurut(Ratmono & Sholihin, 2015) Karakteristik kualitatif laporan keuangan pemerintah daerah terdiri atas:

1. Relevan.

Relevan mengandung pengertian bahwa laporan keuangan pemerintah daerah memuat informasi yang dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya yang memungkinkan pengguna laporan keuangan untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasinya (*feedback value*), laporan keuangan memuat informasi yang dapat membantu pengguna laporan keuangan untuk memprediksi masa yang akan datang (*predictive value*), laporan keuangan disajikan tepat waktu (*timeliness*).

2. Andal.

Informasi dalam laporan keuangan pemerintah daerah bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap kenyataan secara jujur, dapat diverifikasi dan netral.

3. Dapat dibandingkan.

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan sebelumnya atau laporan keuangan pemerintah daerah lainnya dengan syarat menetapkan kebijakan akuntansi yang sama.

4. Dapat dipahami.

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna laporan keuangan dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman pengguna laporan.

Menurut (Cenik & Hendro, 2016) karakteristik kualitatif pokok yang dapat menjadi patokan untuk menilai kualitas informasi yaitu:

1. Relevan (*Relevance*),

Informasi yang relevan akan mengurangi ketidakpastian, mengembangkan kemampuan pengambil keputusan untuk membuat prediksi atau mengkonfirmasi atau mengoreksi ekspektasi sebelumnya.

2. Andal (*Reliable*),

Informasi yang handal jika informasi itu bebas dari kesalahan atau bias dan secara akurat menggambarkan kejadian yang terjadi dalam organisasi.

3. Lengkap (*Complete*),

Informasi yang lengkap jika tidak menghilangkan aspek-aspek penting dari peristiwa yang mendasari atau kegiatan yang terukur.

4. Tepat waktu (*Timely*), informasi yang tepat waktu bila informasi diberikan pada waktu pengambil keputusan membuat keputusan.
5. Dapat dimengerti (*Understandable*),
Informasi yang dapat dimengerti jika disajikan dalam format yang bermanfaat dan memenuhi persyaratan bagi penggunaannya.
6. Dapat diverifikasi (*verifiable*),
Informasi yang dapat diverifikasi jika dua orang yang kompeten bertindak secara independen akan menghasilkan informasi yang sama.
7. Dapat diakses (*Accesible*),
Informasi yang diakses jika informasi itu tersedia bagi pengguna ketika dibutuhkan dan dalam format yang sesuai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas (Standar Akuntansi Pemerintah Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010,(Supriyadi, 2017),(Ratmono & Sholihin, Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua, 2015)(Cenik & Hendro, 2016) maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan pemerintah daerah yakni relevan, andal, dapat dibandingkan,dan dapat dipahami.

2.3 Kejelasan Sasaran Anggaran

2.3.1 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran

Peran anggaran dalam lingkup pemerintah daerah menjadi sangat relevan dan penting. Hal ini terkait dengan dampak anggaran itu sendiri terhadap kinerja pemerintah, dan dengan fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Defenisi anggaran sektor publik menurut (Halim & Kusufi, 2013) adalah dokumen yang berisi estimasi kinerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran, yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masalalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Dasar dari definisi ini adalah bahwa anggaran seringkali memuat pendapatan, pengeluaran, dan kegiatan, tetapi juga anggaran publik sebagai dokumen yang menggambarkan kondisi keuangan suatu organisasi. Selanjutnya penyajian data masa lalu dalam dokumen anggaran sudah sejalan dengan fungsi anggaran.

Hal ini didasarkan pada data yang direncanakan dibandingkan dengan data kinerja aktual, dan laporan kinerja anggaran dapat dibuat jika target diketahui hasilnya. Oleh karena itu, untuk memenuhi fungsi anggaran ini, anggaran harus sesuai dengan informasi keuangan yang ingin dicapai dan data masa lalu.

Kemudian menurut (Mahsun, 2006) mengatakan bahwa anggaran bukan hanya rencana keuangan yang menganggarkan besaran biaya dan pendapatan sebagai pusat tanggung jawab, tetapi juga menjadi alat yang dapat membangkitkan motivasi. Anggaran Belanja Daerah (APBD) merupakan instrumen dan kebijakan utama dalam pemerintahan daerah. Selain itu (Bastian, 2010) menyatakan bahwa aspek-aspek yang harus tercakup dalam anggaran sektor publik, yaitu : aspek perencanaan, aspek pengendalian, dan aspek akuntabilitas publik.

Proses penyusunan anggaran sektor publik disebut penganggaran. Sistem penganggaran merupakan instrumen mekanisme birokrasi dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk mengalokasikan sumber daya berupa barang dan jasa yang ada kepada anggota organisasi (Mardiasmo, 2009).

Dalam konteks negara sebagai organisasi, sistem penganggaran merupakan alat untuk mengalokasikan sumber daya berupa barang dan jasa kepada masyarakat. Sesuai dengan perkembangan sistem administrasi publik dan tuntutan masyarakat dalam konteks sistem sosial dan politik tertentu, maka berkembang suatu sistem penganggaran negara atau disebut juga dengan penganggaran sektor publik (Bastian, 2010).

Dalam proses penganggaran sektor publik dirancang untuk membantu menentukan tingkat kebutuhan masyarakat, seperti: air bersih, listrik, kualitas kesehatan, pendidikan, dan lain-lain agar terjamin dengan baik. Tingkat kesejahteraan masyarakat dipengaruhi oleh keputusan yang diambil oleh pemerintah melalui anggaran yang dibuat.

Dalam konteks negara demokrasi, pemerintah merupakan representasi rakyat dimana pemerintah merupakan agen masyarakat pada umumnya. Dana yang dimiliki pemerintah adalah dana masyarakat dan anggaran tersebut menunjukkan rencana pemerintah untuk membelanjakan dana masyarakat tersebut.

2.3.2 Fungsi penganggaran

Menurut (Mardiasmo, 2009) menyatakan bahwa penganggaran dapat dilihat berdasarkan fungsi-fungsi utamanya, yaitu:

1. Sebagai alat perencanaan.

Anggaran merupakan alat perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi sehingga organisasi akan tahu apa yang harus dilakukan dan ke arah mana kebijakan akan dibuat. Anggaran sebagai alat perencanaan digunakan untuk :

- a. Merumuskan tujuan serta sasaran kebijakan agar sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
- b. Merencanakan berbagai program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi serta alternatif pembiayaannya.
- c. Mengalokasikan dana pada berbagai program dan kegiatan yang telah disusun.
- d. Menentukan indikator kinerja dan tingkat pencapaian strategi.

2. Alat pengendalian

Anggaran sebagai instrumen pengendalian digunakan untuk menghindari adanya pengeluaran yang terlalu besar, terlalu rendah, salah sasaran, atau adanya penggunaan yang tidak semestinya. Pengendalian anggaran sektor publik dapat dilakukan dengan empat (4) cara, yaitu:

- a. Membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan.
- b. Menghitung selisih anggaran
- c. Menemukan penyebab yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan atas suatu varians
- d. Merevisi standar biaya atau target anggaran untuk tahun berikutnya.

3. Alat kebijakan fiskal

Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal pemerintah, digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Melalui anggaran sektor publik dapat diketahui arah kebijakan fiskal pemerintah, sehingga dapat dilakukan prediksi dan estimasi ekonomi.

4. Alat politik

Anggaran merupakan dokumen politik sebagai bentuk komitmen eksekutif dan legislatif atas penggunaan dana publik untuk kepentingan tertentu. Anggaran tidak sekedar masalah teknik, akan tetapi diperlukan keterampilan berpolitik, membangun koalisi, bernegosiasi, dan pemahaman tentang manajemen keuangan sektor publik yang memadai oleh para manajer publik. Sehingga, kegagalan dalam melaksanakan anggaran dapat menjatuhkan kepemimpinan dan kredibilitas pemerintah.

5. Alat koordinasi dan komunikasi

Melalui dokumen anggaran yang *komprensif*, sebuah bagian atau unit kerja atau departemen yang merupakan sub-organisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dilakukan oleh bagian atau unit kerja lainnya.

6. Alat evaluasi kerja

Kinerja eksekutif dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa hasil yang dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja

7. Alat untuk memotivasi

Anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi manajer dan stafnya agar dapat bekerja ekonomis, efektif, dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang ditetapkan. Agar dapat memotivasi pegawai, anggaran hendaknya bersifat menantang, jangan terlalu tinggi sehingga dapat dipenuhi, namun jangan terlalu rendah juga sehingga mudah dicapai.

8. Alat untuk menciptakan ruang publik

Fungsi ini hanya berlaku pada organisasi sektor publik, Karena pada organisasi swasta anggaran merupakan dokumen rahasia yang tertutup oleh publik. Masyarakat dan elemen masyarakat lainnya nonpemerintah harus terlibat langsung dalam proses penganggaran publik baik. Keterlibatan ini dapat bersifat langsung dan tidak langsung. Keterlibatan langsung masyarakat dapat dimulai sejak proses penyusunan perencanaan pembangunan maupun rencana kerja pemerintah (daerah), sedangkan keterlibatan tidak langsung dapat diwakilkan oleh wakil masyarakat di lembaga legislatif.

2.3.3 Karakteristik Tujuan Kejelasan Sasaran Anggaran

Dalam upaya untuk pelaksanaan anggaran dapat berjalan secara efektif, (Halim & Kusufi, 2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik tujuan anggaran diantaranya adalah partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran.

Terkait dengan proses penganggaran, menurut Cecilia (2014) partisipasi dalam penyusunan anggaran akan memungkinkan individu untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab untuk kinerja organisasi. Keuntungan memiliki peran dalam penyusunan anggaran bagi individu yaitu;

- a. Untuk meningkatkan tantangan dan rasa tanggung jawab.
- b. Untuk meningkatkan kemungkinan tujuan atau sasaran yang dapat dicapai.

Partisipasi dalam penganggaran adalah refleksi perspektif manajer bawahan tentang tingkat keterlibatan yang dialami oleh bawahan dalam penyusunan anggaran.

Menurut (Matthew, 2014) dalam literatur akuntansi menunjukkan pentingnya partisipasi dalam penyusunan anggaran. Proses partisipasi penyusunan anggaran mengurangi asimetri informasi dalam organisasi.

Selain itu, proses partisipasi dapat membawa komitmen yang lebih besar oleh manajer tingkat lebih rendah untuk melaksanakan rencana anggaran dan memenuhi anggaran. Teori motivasi mengasumsikan bahwa penganggaran partisipatif memberikan pertukaran informasi antara atasan dan bawahan (Locke & Latham, 2002).

Oleh karena itu, ada dua alasan utama mengapa penganggaran partisipatif diperlukan: (1) Keterlibatan atasan dan bawahan dalam penganggaran partisipatif mendorong pengendalian informasi asimetris dan ketidakpastian tugas. (2) Melalui penganggaran partisipatif dapat mengurangi tekanan pada tugas dan mendapatkan kepuasan kerja, selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.

2.3.4 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran akan memudahkan OPD untuk menyusun rencana kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah, sehingga anggaran dapat dijadikan tolak ukur pencapaian kinerja dengan kata lain kualitas anggaran daerah dapat menentukan kualitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah daerah (Nadirsyah, dkk. 2012).

Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya (Santoso, 2008).

Selain itu, (Halim & Kusufi, 2013) juga mengemukakan kejelasan sasaran anggaran menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya". Dalam penyusunan rencana anggaran haruslah memenuhi kriteria bahwa anggaran telah disusun berdasarkan penetapan tujuan, standart kinerja, jangka waktu dan sasaran prioritas (Locke & Latham, 2002). Anggaran yang baik tidak hanya memuat informasi tentang pendapatan, belanja dan pembiayaan namun lebih dari itu anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran *financial* (Mardiasmo, 2009).

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan kejelasan sasaran anggaran adalah tujuan anggaran yang digambarkan secara spesifik, jelas, dan mudah dimengerti.

Kejelasan tujuan anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran didefinisikan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran dapat dipahami oleh penanggung jawab pencapaian sasaran anggaran (Suhartono & Solichin, 2006).Pengelolaan keuangan pemerintahan daerah yang berakuntabilitas tidak lepas dari anggaran pemerintah daerah.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Mardiasmo, 2009) yang menyatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah merupakan pemanfaatan sumber daya yang dilaksanakan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran diperlukan dalam mengelola sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan masyarakat dan menciptakan akuntabilitas kepada masyarakat.

2.3.5 Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Kenis dalam Kurnia (2004) indikator yang digunakan dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran adalah:

1. Jelas, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara jelas serta tidak bermakna ganda (ambigu).
2. Spesifik, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara spesifik dan detail, agar tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam –macam.
3. Mengerti, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai mudah dimengerti serta menjadi prioritas utama.

Ketidak jelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut(Locke & Latham, 2002), agar pengukuran kejelasan sasaran anggaran efektif terdapat 7 indikator yang diperlukan:

1. Tujuan, yaitu membuat secara terperinci tujuan umum terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Kinerja, yaitu menetapkan tujuan atas kinerja yang akan dicapai yang nantinya dapat diukur.
3. Standar, yaitu menetapkan standar atau target yang ingin dicapai.
4. Jangka Waktu, yaitu menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan pekerjaan.
5. Sasaran Prioritas, yaitu menetapkan sasaran yang menjadi prioritas atau utama.
6. Tingkat Kesulitan, yaitu menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitandan tingkat kepentingannya.
7. Koordinasi, yaitu menetapkan kebutuhan koordinasi atau komunikasi

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi dan tetap berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Menurut (Kharis, 2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kemudian (Moorhead & Griffin, 2013) mengemukakan, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Selain itu (Kreitner & Kinicki, 2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri (Stock & Lamber, 2001).

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seorang dalam memberikan keyakinan, kepercayaan dan kepatuhan dengan sikap profesional guna mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk mempengaruhi demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia mampu memotivasi setiap anggota organisasi.

2.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Bangun, 2013) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya. Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2006) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*), dapat digunakan dalam menguji komitmen organisasi pada pemerintah daerah. Seorang aparatur pemerintah daerah yang berkerja dalam suatu organisasi harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya.

2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Zurnali, 2010) mendefinisikan masing-masing indikator komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2. Komitmen kontiniu (*continuance commitment*)

Komitmen kontiniu adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Menurut (Bangun, 2013) menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis.

Selain itu (Mowday & Porter, 2000) mendefinisikan tiga indikator mengenai komitmen karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginannya yang timbul dari diri sendiri.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.

3. *Normative Commitment*

Komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinyamerasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

Menurut (Robbins, 2006) menyatakan bahwa terdapat 3 macam indikator komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan.

1. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
3. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Kharis, 2010) dalam penelitiannya, indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan.

Kemauan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan.

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas

3. Kebanggaan pada organisasi. Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah memiliki komitmen kepemimpinan dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut (Schermerhorn, 2013) terdiri dari:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.4.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Hasibuan, 2014) terbentuknya komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran.

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan.

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi.

Faktor organisasi, contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan.

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

5. Faktor Kemampuan.

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan.

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Selain itu terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan. Menurut (Hansen & Mowen, 2015) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan (Baird & Wang, 2010).

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015). Menurut (Siagian, 2012) penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Cara penanggulangan stres kerja secara individu salah satunya yaitu, dengan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, dan pimpinan agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.

2.5 Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai bahan acuan dalam penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.2

Penelitian Yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Panjaitan & Shopiana, 2017)	Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Pemoderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik tujuan anggaran dan desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sedangkan variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah, dan desentralisasi tidak dapat memoderasi pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
(Djaelani & Subhan, 2019)	Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh dan hubungan positif yang signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial; dan (2) tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Yang Relevan

(Wiratno, Ningsih, & Putri, 2016)	Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Struktur Desentralisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	Semua hipotesis dapat disimpulkan bahwa efek positif dari partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi dan struktur desentralisasi memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Sedangkan variabel motivasi tidak dapat memoderasi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada SKPD di Pemkab. Purbalingga.
(Marjoni, Amir, & Kahar, 2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah, Pengendalian Intern, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan Skpd	Sistem informasi keuangan daerah, pengendalian intern, dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. Sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD. Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi
(Hidayat, 2015)	Pengaruh Kejelasan Sasarananggaran, Struktur Desentralisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial	Hasil penelitian ini adalah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, struktur desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan Locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
(Siwambudi, Yasa, & Badera, 2017)	Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan interaksi komitmen organisasi dengan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

(Suarmika & Suputra, 2016)	Kemampuan Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas Sdm Dan Penerapan Sikd Pada Kualitas LKPD Kabupaten Karangasem	Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi keuangan daerah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
(Siahaan, 2017)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah yang di moderasi oleh Komitmen organisasi.

2.6 Kerangka Berpikir

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah faktor Sistem Informasi Keuangan Daerah, dan Kejelasan Sasaran Anggaran.

2.6.1 Keterkaitan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD

Sistem Informasi Keuangan Daerah merupakan aplikasi yang digunakan sebagai alat bantu dalam proses-proses yang terjadi dalam pengelolaan keuangan daerah. Menurut(Elsye, 2016) mengemukakan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dari seluruh kegiatan yangmeliputiperencanaanpelaksanaan,penatausahaan,pelaporan, pertanggungjawaban, danpengawasankeuangandaerah.

Kinerja Organsasi Perangkat Daerah (OPD) harus didukung dengan sistem informasi yang memadai, mudah di pahami dan di operasikan oleh pengguna sistem tersebut.Sistem informasi keuangan daerah (SIKD) dimaksud untuk mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh(Yuliani, 2014) menyatakan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah tetapi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik, sedangkan penerapan anggaran berbasis kinerja mempunyai pengaruh baik terhadap kinerja pemerintah daerah maupun akuntabilitas publik.

Penelitian yang dilakukan oleh(Rahman, Nadirsyah, & Abdullah, 2015) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan peran manajerial pengelola keuangan daerah secara bersama-sama dan

sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan (Yusup, 2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

Selanjutnya (Marjoni, Amir, & Kahar, 2019) juga menyatakan bahwa penerapan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. (Kassa, Asnawi, & Pangayouw, 2019) menunjukkan bahwa, jika partisipasi dalam penyusunan APBD dan teknis pengelolaan keuangan daerah menggunakan sistem SIKD, positif akan memberikan dukungan kenaikan kinerja Pemerintah Daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Muhyarsyah, & Wahyuni, 2020) mengemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa SPIP tidak berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah. Sementara ketersediaan anggaran berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah. Dan secara simultan SPIP dan ketersediaan anggaran berpengaruh terhadap efektivitas penerapan sistem informasi keuangan daerah.

2.6.2 Keterkaitan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD

Selain itu, (Halim & Kusufi, 2013) juga mengemukakan kejelasan sasaran anggaran menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. Dalam penyusunan rencana anggaran haruslah memenuhi kriteria bahwa anggaran telah disusun berdasarkan penetapan tujuan, standart kinerja, jangka waktu dan sasaran prioritas (Locke & Latham, 2002).

Kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran maka tingkat kinerja dapat tercapai. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan –tujuan dan sasaran – sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja..

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anjarwati, 2012) Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini sejalan dengan (Laksana & Handayani, 2014) diperoleh kesimpulan bahwa kejelasan sasaran anggaran, pengawasan fungsional dan pelaporan kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik.

Penelitian lain juga mengungkapkan (Wiprastini, Sinarwati, & Herawati, 2014) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan signifikan. Desentralisasi mampu memoderasi hubungan kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja manajerial. Namun, ketidakpastian lingkungan tidak mampu memoderasi hubungan kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja manajerial.

Selanjutnya (Hidayat, 2015) Hasil penelitian ini adalah sasaran anggaran kejelasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, struktur desentralisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan Locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.(Efrizar, Wiguna, & Meilda, 2017)sebelumnya, menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.6.3 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) Dengan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang (Noviandini dkk, 2015).

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, petanggung jawaban, dan pengawasan daerah (Permendagri No.13/pasal 1 ayat 8).Pengelolaan keuangan yang berorientasi pada kinerja menuntut adanya desentralisasi.Desentralisasi pengelolaan keuangan daerah merupakan desentralisasi administratif, yaitu pendelegasian wewenang pelaksanaan sampai pada tingkat hierarkhi yang paling rendah.Dalam hal ini Pengelola Keuangan Daerah diberi wewenang dalam batas yang telah ditetapkan dalam sistem pengelolaan keuangan daerah, namun mereka memiliki elemen kebijaksanaan dan kekuasaan serta tanggungjawab tertentu dalam halsifat dan hakekat jasa dan pelayanan yang menjadi tanggungjawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suarmika & Suputra, 2016) Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasimemoderasi pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi keuangan daerah pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil peneelitian ini dikuatkan oleh (Ratifah & Ridwan, 2012) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Begitu pula dengan menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian berbeda dengan (Siwambudi, Yasa, & Badera, 2017) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan interaksi komitmen organisasi dengan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

2.6.4 Keterkaitan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran Dengan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Penganggaran di pemerintahan tidak sepenuhnya “tergantung pada” pegawai. Diorganisasi pemerintahan, staff atau birokrat mengemban akuntabilitas ganda (*dual accountability*), yakni bertanggungjawab kepada kepala organisasinya (di Pemda disebut SKPD atau kepala daerah) dan juga kepada masyarakat (yang diwakili oleh lembaga perwakilan atau DPRD). Pada saat ini, dalam penganggaran di pemerintahan daerah di Indonesia dikenal mekanisme

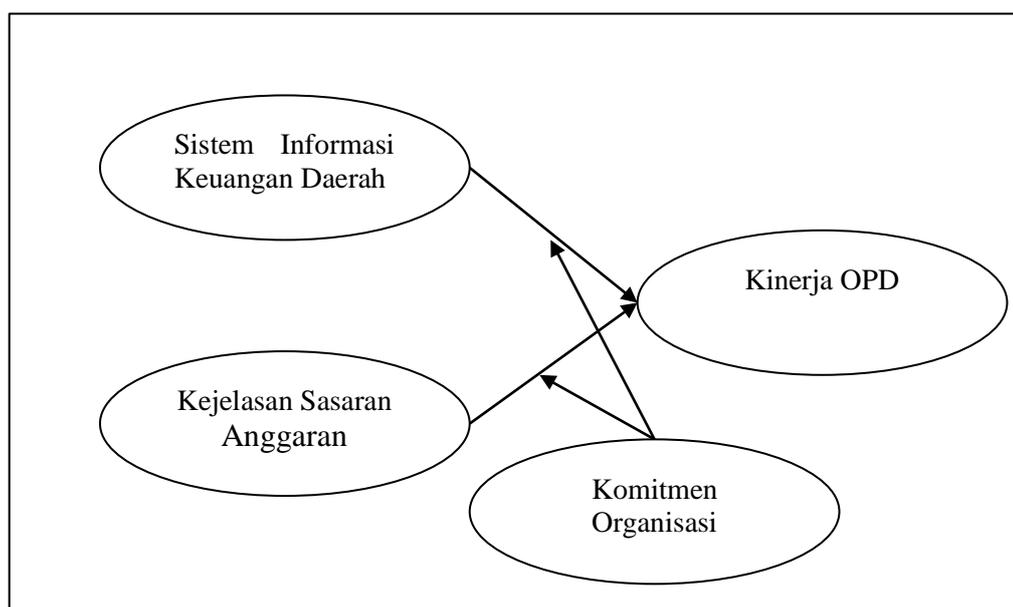
penganggaran partisipatif, yakni dengan melibatkan masyarakat secara langsung melalui mekanisme Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan). Musrenbang dilaksanakan secara berjenjang, yang mencakup tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional (Abdullah, 2008). Keterlibatan SKPD dalam penganggaran akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RPJM Kabupaten, sehingga kinerja pemerintah akan meningkat.

Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran dengan Kinerja OPD dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen Pimpinan. Sebagai mana dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratno, Ningsih, & Putri, 2016) bahwa Komitmen organisasi dan struktur desentralisasi memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Kemudian dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, 2017) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah yang di moderasi oleh Komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Zein & Supriono, 2016) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa interaksi antara variabel kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah. Dalam penelitiannya, (Djaelani & Subhan, 2019) juga mengungkapkan terdapat pengaruh dan hubungan positif yang signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial; dan tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Hasil penelitian lain di kemukakan oleh (Arifin, 2012) penelitian pada partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi tidak ada pengaruh

Hasil penelitian diatas akan digunakan penulis pada penelitian ini sebagai bahan acuan dan penguat hipotesis sementara.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh antara variabel bebas, variabel moderating dan variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja OPD.
2. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja OPD.

3. Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kinerja OPD.
4. Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja OPD.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/element dengan unsur/element lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya (Sugiyono, 2014).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) pendekatan asosiatif adalah pendekatan korelasional dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program Statistik.

3.2 Definisi Operasional

Dalam menjelaskan variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka dibuatlah definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian.

Penelitian ini terdiri atas dua model, pada model pertama yang menjadi variabel endogen adalah kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) (Y), dengan variabel eksogen terdiri atas sistem informasi keuangan (SIKD) (X_1) dan kejelasan sasaran anggaran (X_2).

Sedangkan pada model yang kedua, yang menjadi variabel endogen adalah pengaruh sistem informasi keuangan daerah (SIKD) (X_1) dan kejelasan sasaran anggaran (X_2) terhadap kinerja (OPD) (Y) dengan variabel eksogen komitmen organisasi (Z_1).

3.2.1 Sistem Informasi Keuangan Daerah

Indikator dari Sistem Informasi Keuangan Daerah yang digunakan pada penelitian ini adalah (1) Relevan, (2) Andal, (3) Lengkap, (4) Dapat dimengerti (5) Dapat diakses.

3.2.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Indikator dari Kejelasan Sasaran Anggaran yang digunakan pada penelitian ini adalah (1) Tujuan, (2) Pengukuran, (3) Standart Kerja, (4) Jangka waktu, (5) Sasaran Prioritas, (6) Tingkat Kesulitan.

3.2.3 Komitmen Organisasi

Indikator dari komitmen organisasi pada penelitian ini adalah (1) Komitmen Afektif (2) Komitmen Normatif, (3) Komitmen Kontinu.

3.2.5 Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Indikator dari kinerja organisasi yang digunakan pada penelitian ini adalah (1) kualitas, (2) Kuantitas, (3) Tanggung Jawab, (4) Inisiatif, (5) kerja sama, (6) Inovasi.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
SIKD X1	Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban daerah (PP RI Nomor 56 Tahun 2005: Pasal 1 ayat 15).	1. Relevan 2. Andal 3. Lengkap 4. Dapat dimengerti 5. Dapat di akses	Ordinal
Kejelasan Sasaran Anggaran (X2)	Dalam penyusunan rencana anggaran haruslah memenuhi kriteria bahwa anggaran telah disusun berdasarkan penetapan tujuan, standart kinerja, jangka waktu dan sasaran prioritas (Locke & Latham, 2002).	1. Tujuan 2. Pengukuran 3. Standar Kerja 4. Jangka Waktu 5. Sasaran prioritas 6. Tingkat kesulitan	Ordinal
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki 2017)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinu 3. Komitmen normative	Ordinal
Kinerja (OPD) (Y)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela 2012:5).	1. Kualitas hasil Kerja 2. Kuantitas hasil Kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Inovasi	Ordinal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berikut ini adalah tabel berisi jadwal kegiatan selama melakukan penelitian ini.

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Tahun																				
		Desember 2020			Desember 2020			Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			April 2021					
1.	Prariset																					
2.	Penyusunan proposal																					
3.	Bimbingan proposal																					
4.	Seminar proposal																					
5.	Pengumpulan data																					
6.	Penyusunan (tesis)																					
7.	Bimbingan tesis																					
8.	Seminar hasil penelitian																					
9.	Sidang meja hijau																					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara dengan Jumlah 40 OPD.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel istilah lain dan sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sumatera Utara dimana setiap OPD akan di ambil 3 (tiga) orang responden yaitu Kasubbag Program, Kasubbag Keuangan dan Bendahara Pengeluaran yang diuraikan pada Tabel 3.3. berikut ini :

Tabel 3.3

Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara

No.	OPD Provinsi Sumatera Utara	Sampel
1	Dinas Pendidikan	3
2	Dinas Kesehatan	3
3	Rumah Sakit Jiwa Daerah	3
4	Rumah Sakit Umum Haji Daerah	3
5	Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi	3
6	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	2
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	2
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	2
9	Satuan Polisi Pamong Praja	1
10	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	3
11	Dinas Sosial	3
12	Dinas Tenaga Kerja	3
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	3
14	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	3
15	Dinas Lingkungan Hidup	3
16	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	3
18	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	3
19	Dinas Perhubungan	2
20	Dinas Komunikasi dan Informatika	3

No.	OPD Provinsi Sumatera Utara	Sampel
21	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3
22	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Atap	3
23	Dinas Pemuda dan Olahraga	2
24	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	3
25	Dinas Perpustakaan dan Arsip	2
26	Dinas Kelautan dan Perikanan	3
27	Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	2
28	Dinas Perkebunan	3
29	Dinas Kehutanan	3
30	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	3
31	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2
32	Badan Penghubung Daerah Provinsi	2
33	Inspektorat Daerah Provinsi	2
34	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	1
35	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1
36	Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah	1
37	Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	3
38	Badan Kepegawaian Daerah	1
39	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3
40	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	2
	Jumlah	99

Sumber: BPKAD Pemprov (2020)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui perantara, yang berarti diperoleh dan dicatat oleh pihak lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah: Kuesioner (daftar pertanyaan) merupakan alat komunikasi antara peneliti dengan yang diteliti (responden) yang dibagikan oleh peneliti untuk diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. (Sudaryono, 2017).

Tabel 3.4
Skala Likert

No.	Kategori Jawaban Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Tidak memadai/Tidak Baik/Tidak Setuju	1
2	Kurang Memadai / Kurang Baik / Kurang Setuju	2
3	Cukup Memadai / Cukup Baik / Cukup Setuju	3
4	Memadai / Baik / Setuju	4
5	Sangat Memadai / SAngat Baik / Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Sebelum dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Pada penelitian ini pengujian instrumen dilakukan di 10 Kedinasan Organisasi Perangkat daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, dengan mengambil sampel sebanyak 3 orang daeri setiap kedinasan yang di uraikan pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

No.	OPD Provinsi Sumatera Utara
1	Dinas Pendidikan
2	Dinas Kesehatan
3	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
4	Dinas Sosial
5	Dinas Tenaga Kerja
6	Badan Kepegawaian Daerah
7	Dinas Komunikasi Dan Iformatika
8	Dinas Lingkungan Hidup
9	Dinas Pengembangan dan Sumber Daya Manusia
10	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah

3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2012) Valid berarti instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2012). untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka dilakukan uji validitas (Nugroho, 2005). *Diskriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari, *Fornell-Larcker Cirteiron*, *Cross Loadings*, *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Namun demikian, dalam website smartpls, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 3.6

Uji Instrumen (Construct Reliability dan Validity)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,951	0,952	0,967	0,652
X2	0,957	0,960	0,962	0,678
Z	0,950	0,955	0,957	0,648
Y	0,957	0,959	0,962	0,680

Berdasarkan data Construct Reliability dan validity pada tabel 3.5 diperoleh hasil bahwa variabel X1, X2, Z, dan Y memiliki nilai *Cronbach Alpha dan Rho_A* > 0.7 , nilai *Composite Reliability* $> 0,6$ dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$. Maka seluruh indikator instrumen variabel yang digunakan adalah *realyable*.

3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). sejalan dengan pendapat Nugroho (2005), reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. *Construct reliability* dan *validity* adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria reliability dan validity dapat dilihat dari (*Cronbach Alpha* $> 0,7$, *Rho_A* > 0.7), (*Composite Reliability* $> 0,6$), dan (*Average Variance Extracted /AVE* $> 0,5$).

Tabel 3.7

Uji Instrumen (*Diskriminan Validity*)

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2	0,087			
Z	0,766	0,774		
Y	0,793	0,861	0,718	

Berdasarkan pada tabel 3.6 diatas diperoleh hasil uji instrumen bahwa nilai *Heroit-Monotrait Ratio (HTMT)* seluruh variabel *construct* < 0.90 , maka

seluruh nilai variabel *construct* yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

Pengukuran validitas suatu konstruk dalam membentuk suatu variabel laten juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai loading faktor (*Outer loading*). Jika nilai dari outer loading lebih besar dari (0.4) maka suatu indikator adalah valid(Lathan dan Ghozali, 2012).

Tabel 3.8

Loading Factor

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,907			
X1.2	0,912			
X1.3	0,912			
X1.4	0,930			
X1.5	0,833			
X1.6	0,931			
X1.7	0,896			
X1.8	0,923			
X1.9	0,911			
X1.10	0,917			
X2.1		0,890		
X2.2		0,910		
X2.3		0,914		
X2.4		0,895		
X2.5		0,884		
X2.6		0,921		
X2.7		0,903		
X2.8		0,898		
X2.9		0,923		
X2.10		0,902		
X2.11		0,897		
X2.12		0,857		
Z1			0,862	
Z2			0,891	
Z3			0,835	
Z4			0,923	
Z5			0,808	
Z6			0,866	
Y1				0,868
Y2				0,869

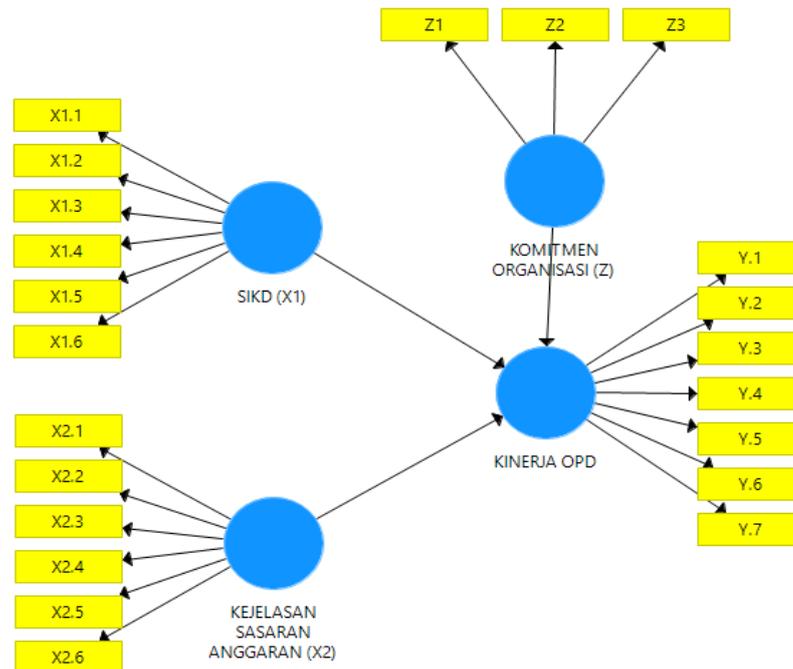
Y3				0,877
Y4				0,870
Y5				0,888
Y6				0,876
Y7				0,874
Y8				0,899
Y9				0,890
Y10				0,868
Y11				0,854
Y12				0,835

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui nilai loading faktor (*Outer Loading*) dari seluruh variabel konstruk lebih besar dari (0,4). Dengan demikian seluruh variabel konstruk yang di gunakan dalam memprediksi variabel laten adalah valid

3.6 Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. *Partial least Square* merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, (Noor, 2015).

Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar (Noor, 2015). Visualisasi model struktural untuk penelitian ini terlihat di dalam gambar 3.1 berikut;



Gambar 3.1 Model Struktural

Langkah-langkah dalam menganalisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software* Smart-PLS adalah sebagai berikut: (1) analisis model struktural (*inner model*); (2) Analisis model pengukuran (*outer model*).

3.6.1 Analisis model pengukuran (*Outer Model*)

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

1. *Construct Reliability* dan *Validity*

Construct reliability dan *validity* adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *reliability* dan *validity* dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* > 0,7 (Nunnally, Bernstein, Trinchera, & Amato dalam Juliandi, 2018), $Rho_A > 0.7$ (Vinzi,

Trinchera & Amato dalam Juliandi, 2018), *Composite Reliability* > 0,6 (Bagozzi, Yi, Chin & Dibbern dalam Juliandi 2018), *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Fornell & Larcker dalam Juliandi 2018).

2. *Diskriminant Validity*

Diskriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Untuk mengukur validitas diskriminan dapat dilihat dari, *Fornell-Larcker*, *Cirteiron*, *Cross Loadings*, *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*. Namun demikian, dalam website SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTM)*. Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Jorg Henseler Christian, M. Ringle, & Marko Sarsted dalam Juliandi 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

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

a. Koefisien determinasi (*R-Square*)

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

b. f^2 (f^2 -Square)

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

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

c. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengukuran pengaruh langsung dapat menggunakan nilai dari koefisien jalur (*Path Coefficient*). Jika nilai koefisien jalur adalah positive maka nilai dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat, maka nilai dari variabel endogen akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negative maka pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan arah, sehingga jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun. (Juliandi, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang terdiri 40 kedinasan. Penelitian ini didasari atas kurangnya pencapaian kinerja akuntabilitas laporan kinerja pemerintah. Kurangnya pencapaian kinerja akuntabilitas laporan kinerja tersebut disebabkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut berupa penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pemerolehan data melalui penyebaran kuisisioner kepada beberapa Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera utara yang termaksud dalam jabatan kasubbag Program, Kasubbag Keuangan dan Bendahara Pengeluaran pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 120 angket.

Dalam pengisian kuisisioner, masing-masing responden diminta untuk mengisi identitas diri sesuai dengan yang terdapat dalam kuisisioner. Setiap responden diminta untuk memberikan tanggapan yang terbagi dalam lima kategori penilaian yaitu, Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, dan Sangat Tidak Baik atas pernyataan-pernyataan yang di ajukan peneliti dalam kuisisioner. Kuisisioner penelitian yang disebarkan peneliti berjumlah 120 buah dengan tingkat pengembalian sebesar 82,5% atau sebanyak 99 buah.

4.1.2 Deskripsi Data

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara diperoleh deskripsi data yang tertera pada tabel berikut:

1. Karakteristik Responden

Pengujian deskriptif yang dilakukan peneliti terhadap identitas responden yang terbagi dalam empat karakteristik penilaian yaitu: Usia, Jenis kelamin Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Usia	Frequency	Percent
26 s/d 30 Tahun	7	7.1
31 s/d 40 Tahun	34	34.3
41 s/d 50 Tahun	50	50.5
Lebih Dari 50 Tahun	8	8.1
Total	99	100
Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	39	39.4
Perempuan	60	60.6
Total	99	100
Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
Sarjana	83	83.8
Magister	16	16.2
Total	99	100
Masa Kerja	Frequency	Percent
6 s/d 10 Tahun	43	43.4
11 s/d 20 Tahun	56	56.6
Total	99	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui usia rata-rata responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara. Responden dengan rentang usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 7 orang, dengan tingkat presentase sebesar 7,1% . Selanjutnya responden dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 34,3% dan responden dengan usia 41 sampai dengan 50 tahun berjumlah 50 orang dengan tingkat persentase 50,5%. Hal ini menunjukkan rata-rata responden pada penelitian ini berusia 41 sampai dengan 50 tahun.

Hasil pengujian deskriptif pada table 4.1 juga menunjukkan bahwa jumlah responden Perempuan lebih banyak yaitu 60 orang dibandingkan dengan responden laki-laki dengan jumlah 39 orang dengan tingkat persentase 60.6% dan 39,4% pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian, berdasarkan tabel 4.1 diatas juga diketahui rentang tingkat pendidikan rata-rata responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara yaitu pada tingkat S1 (Sarjana) dengan jumlah 83 orang dengan persentase 83,8% dan S2 (Magister) dengan persentase 16,2%. Tidak terdapat pegawai yang dijadikan responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat pendidikan S3 (Doctor) maupun pegawai dengan tingkat pendidikan dibawah S1 (Sarjana).

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui rentang masa kerja responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara. Responden dengan rentang masa kerja 6 (enam) sampai dengan 10 tahun berjumlah 43 orang dengan tingkat pesentase 43,4%, dan responden dengan rentang masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun berjumlah 56 orang dengan tingkat persentase 56,6%.

2. Karakteristik Kriteria Jawaban Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja OPD dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

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

keterangan :

rs = rentang skala

m = jumlah skor tertinggi pada skala

n = jumlah skor terendah pada skala

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat

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

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Skala

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

1. Sistem Informasi Keuangan Daerah

Pengujian yang dilakukan terhadap variabel Sistem informasi Keuangan

Daerah diperoleh hasil deskriptif data yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Jawaban Variabel Sistem Informasi Keuangan Daerah

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
				TB	KB	CB	B			SB
Relevan	1	Sistem informasi laporan keuangan memberikan informasi secara lengkap yang berguna untuk pengambilan keputusan	F	0	13	16	39	31	3.89	Baik
			%	0	13.1	16.2	39.4	31.3		
			Skor	0	26	48	156	155		
	2	Menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan anggaran tahun berikutnya	F	0	12	19	38	30	3.87	Baik
			%	0	12.1	19.2	38.4	30.3		
			Skor	0	24	57	152	150		
Andal	3	Sistem informasi yang diterapkan mampu menyajikan informasi keuangan dengan tepat	F	0	15	19	32	33	3.84	Baik
			%	0	15.2	19.2	32.3	33.3		
			Skor	0	30	57	128	165		
	4	Pencatatan transaksi keuangan disertai bukti transaksi yang dapat diverifikasi	F	0	17	16	25	41	3.91	Baik
			%	0	17.2	16.2	25.3	41.4		
			Skor	0	34	48	100	205		
Lengkap	5	Sistem informasi keuangan yang diterapkan dapat menyajikan informasi sesuai dengan kebutuhan	F	0	15	17	33	34	3.87	Baik
			%	0	15.2	17.2	33.3	34.3		
			Skor	0	30	51	132	170		
	6	Sistem informasi yang diterapkan tidak menghilangkan aspek-aspek penting	F	0	16	16	19	48	4.00	Baik
			%	0	16.2	16.2	19.2	48.5		
			Skor	0	32	48	76	240		

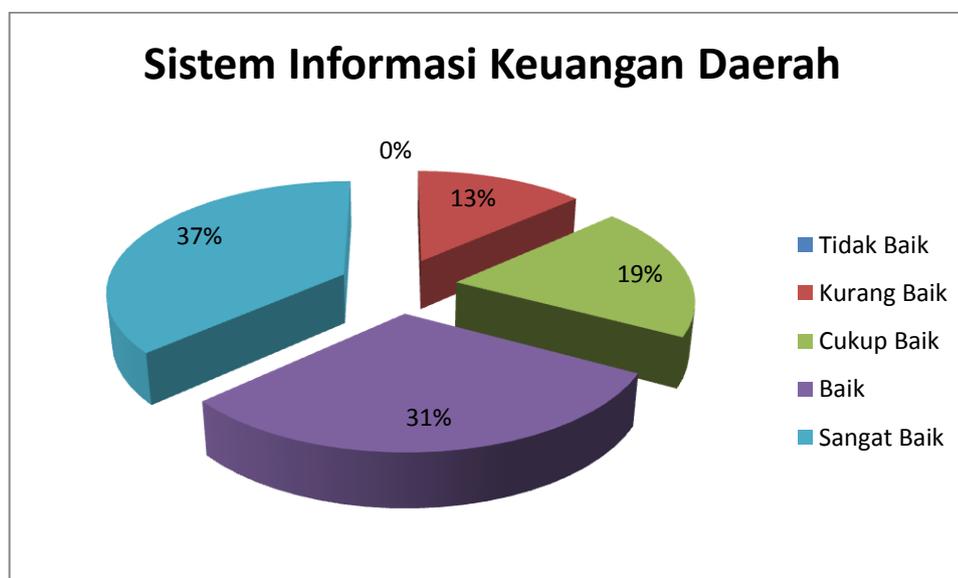
Tabel 4.3
Deskripsi Jawaban Variabel Sistem Informasi Keuangan Daerah

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
				TB	KB	CB	B			SB
Dapat di mengerti	7	Sistem informasi yang di terapkan dapat dipelajari	F	0	11	22	27	39	3.95	Baik
			%	0	11.1	22.2	27.3	39.4		
			Skor	0	22	66	108	195		
	8	Sistem informasi yang diterapkan memberikan hasil yang dapat dipahami	F	0	9	25	25	40	3.97	Baik
			%	0	9.09	25.3	25.3	40.4		
			Skor	0	18	75	100	200		
Dapat diakses	9	Sistem informasi yang diterapkan dapat diakses oleh pengguna sistem dengan mudah	F	0	13	22	30	34	3.86	Baik
			%	0	13.1	22.2	30.3	34.3		
			Skor	0	26	66	120	170		
	10	Pengguna sistem informasi memiliki privasi tersendiri terhadap sistem informasi	F	0	12	20	34	33	3.89	Baik
			%	0	12.1	20.2	34.3	33.3		
			Skor	0	24	60	136	165		
Total Rata Rata Skor							39.04	Baik		

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Sistem Informasi Keuangan Daerah yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran.

Tanggapan responden terhadap variabel sistem informasi keuangan daerah yang di ukur dengan lima indikator pengukuran (relevan, keandalan, lengkap, dapat dimengerti, dapat diakses) yang terbagi dalam 10 item pertanyaan dengan perolehan total rata-rata penilaian sebesar 39,04 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi keuangan daerah pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah dilakukan dengan baik.

Pada grafik gambar 4.1 berikut, dijelaskan hasil pencapaian penerapan sistem informasi keuangan daerah.



Gambar 4.1 Grafik Sistem Informasi Keuangan Daerah

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, diketahui sebesar 31% dan 37% responden menyatakan penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah telah terlaksana. Namun, terdapat sebesar 13% responden menyatakan penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah belum terlaksana dengan baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa penerapan sistem informasi keuangan daerah belum sepenuhnya terlaksana.

2. Kejelasan Sasaran Anggaran

Kemudian pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kejelasan Sasaran Anggaran diperoleh hasil deskriptif data yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Jawaban Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
				TB	KB	CB	B			SB
Tujuan	1	Anggaran yang ditetapkan merincikan tugas-tugas yang akan dikerjakan	F	0	9	32	40	18	3.68	Baik
			%	0	9.09	32.3	40.4	18.2		
			Skor	0	18	96	160	90		
	2	Tujuan angan yang ditetapkan dimuat secara jelas dan spesifik	F	0	13	29	36	21	3.66	Baik
			%	0	13.1	29.3	36.4	21.2		
			Skor	0	26	87	144	105		
Pengukuran	3	Tujuan anggaran ditetapkan berdasarkan pengukuran yang spesifik	F	0	14	30	28	27	3.69	Baik
			%	0	14.1	30.3	28.3	27.3		
			Skor	0	28	90	112	135		
	4	Adanya pedoman penyusunan anggaran	F	0	14	31	32	22	3.63	Baik
			%	0	14.1	31.3	32.3	22.2		
			Skor	0	28	93	128	110		
Standart Kerja	5	Anggaran yang ditetapkan memuat standar/target yang harus dicapai	F	0	9	35	34	21	3.68	Baik
			%	0	9.09	35.4	34.3	21.2		
			Skor	0	18	105	136	105		
	6	Anggaran memuat standar kerja yang jelas	F	0	14	30	30	25	3.67	Baik
			%	0	14.1	30.3	30.3	25.3		
			Skor	0	28	90	120	125		
Jangka Waktu	7	Adanya ketetapan jangka waktu penyusunan anggaran	F	0	11	32	35	21	3.67	Baik
			%	0	11.1	32.3	35.4	21.2		
			Skor	0	22	96	140	105		
	8	adanya ketetapan waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan	F	0	12	30	36	21	3.67	Baik
			%	0	12.1	30.3	36.4	21.2		
			Skor	0	24	90	144	105		

Tabel 4.4

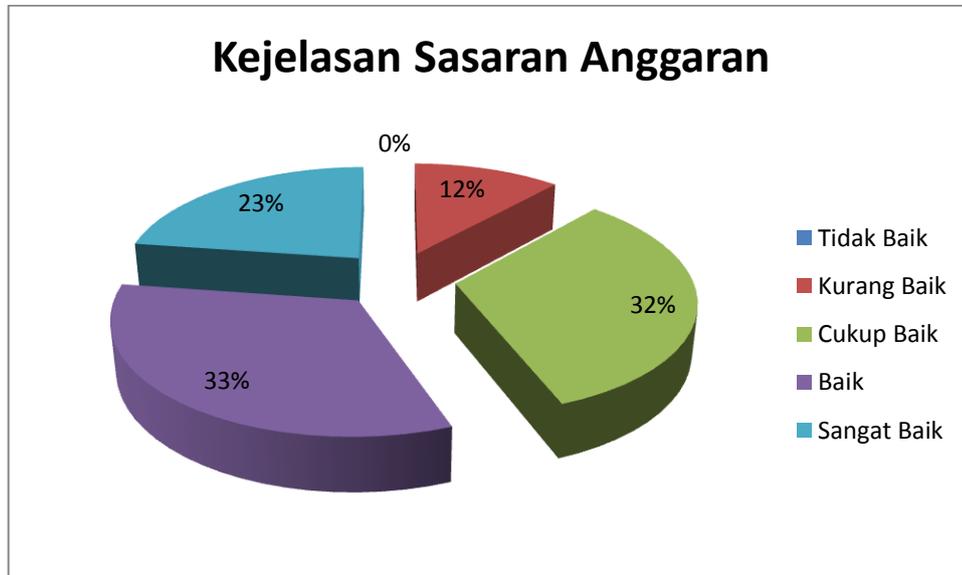
Deskripsi Jawaban Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
				TB	KB	CB	B			SB
Sasaran Prioritas	9	Anggaran yang ditetapkan memuat sasaran yang prioritas	F	0	11	36	29	23	3.65	Baik
			%	0	11.1	36.4	29.3	23.2		
			Skor	0	22	108	116	115		
	10	Adanya prioritas program penganggaran	F	0	10	38	23	28	3.70	Baik
			%	0	10.1	38.4	23.2	28.3		
			Skor	0	20	114	92	140		
Tingkat Kesulitan	11	Anggaran ditapkan berdasarkan tingkat kesulitan	F	0	13	30	32	24	3.68	Baik
			%	0	13.1	30.3	32.3	24.2		
			Skor	0	26	90	128	120		
	12	Anggaran ditetapkan dalam satuan ukuran tertentu sehingga memudahkan penilaian	F	0	9	34	37	19	3.67	Baik
			%	0	9.09	34.3	37.4	19.2		
			Skor	0	18	102	148	95		
Total Rata Rata Skor							44.01	Baik		

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diketahui rata-rata karakteristik jawaban maupun tanggapan dari responden terhadap variabel Kejelasan Sasaran Anggaran yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran.

Tanggapan responden terhadap variabel Kejelasan Sasaran Anggaran yang di ukur dengan enam indikator pengukuran (tujuan, pengukuran, standart kerja, jangka waktu, sasaran prioritas dan tingkat kesulitan) yang terbagi dalam 12 item pertanyaan dengan perolehan hasil total rata-rata penilaian sebesar 44,01 yang termaksud dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Kejelasan Sasaran Anggaran pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah dilakukan dengan baik.

Kemudian, berdasarkan grafik pada gambar 4.2 berikut, kita dapat hasil pencapaian penerapan Kejelasan Sasaran Anggaran.



Gambar 4.2 Grafik kejelasan Sasaran Anggaran

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, diketahui terdapat sebesar 23% responden menyatakan penerapan dan pelaksanaan anggaran telah dilaksanakan dengan sangat baik, kemudian sebesar 33% responden menyatakan penerapan dan pelaksanaan Kejelasan Sasaran Anggaran telah dilakukan dengan baik. Namun masih terdapat sebesar 12% responden yang menyatakan penerapan kejelasan sasaran anggaran belum terlaksana dengan baik atau kurang baik.

3. Komitmen Organisasi

Pengujian yang dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil deskriptif data yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

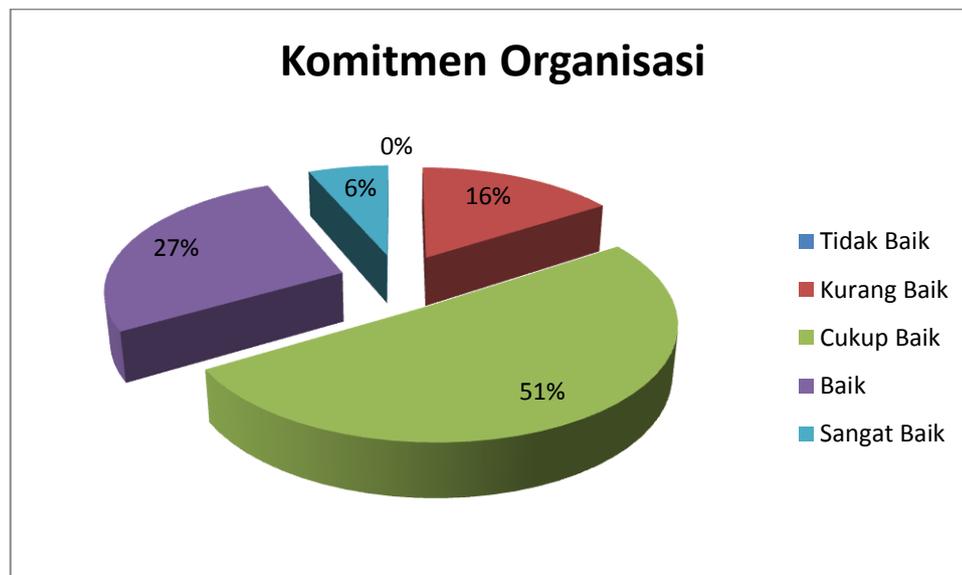
Deskripsi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
			F	TB	KB	CB	B			SB
1	Komitmen Afektif	Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi	F	0	13	45	35	6	3.34	Cukup Baik
			%	0	13.1	45.5	35.4	6.06		
			Skor	0	26	135	140	30		
2		Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan	F	0	16	55	20	8	3.20	Cukup Baik
			%	0	16.2	55.6	20.2	8.08		
			Skor	0	32	165	80	40		
3	Komitmen Kontiniu	Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan	F	0	17	51	23	8	3.22	Cukup Baik
			%	0	17.2	51.5	23.2	8.08		
			Skor	0	34	153	92	40		
4		Tetap bertahan merupakan kewajiban	F	0	19	57	15	8	3.12	Cukup Baik
			%	0	19.2	57.6	15.2	8.08		
			Skor	0	38	171	60	40		
5	Komitmen Normatif	Mendapatkan keuntungan apabila bertahan	F	0	14	47	35	3	3.27	Cukup Baik
			%	0	14.1	47.5	35.4	3.03		
			Skor	0	28	141	140	15		
6		Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan	F	0	15	46	33	5	3.28	Cukup Baik
			%	0	15.2	46.5	33.3	5.05		
			Skor	0	30	138	132	25		
Total Rata Rata Skor							19.44	Cukup Baik		

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diketahui rata-rata karakteristik tanggapan dari responden terhadap variabel Komitmen Organisasi yang di ukur dengan menggunakan beberapa indikator pengukuran.

Tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi yang diukur dengan tiga indikator pengukuran (komitmen afektif, komitmen kontiniu, dan komitmen normatif) yang terbagi dalam 6 item pertanyaan dengan perolehan hasil total rata-rata penilaian sebesar 19,40 yang termaksud dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya memiliki komitmen organisasi yang baik dalam melakukan aktivitas keorganisasian.

Hasil Penerapan Komitmen Organisasi juga dapat dilihat berdasarkan pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Grafik Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, diketahui terdapat sebesar 6% responden menyatakan komitmen organisasi pegawai sangat baik. Kemudian sebesar 27% responden menyatakan para pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik. Namun masih terdapat sebesar 51% responden yang menyatakan para pegawai telah memiliki komitmen organisasi yang cukup baik dan sebesar 16% menyatakan para pegawai memiliki komitmen organisasi kurang baik.

4. Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil deskriptif data yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
			F	TS	KS	CS	S			SS
1	Kualitas	Setiap pegawai cermat dan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	F	0	19	40	29	11	3.32	Cukup Baik
			%	0	19.2	40.4	29.3	11.1		
			Skor	0	38	120	116	55		
2		Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan standart kerja	F	0	19	40	29	11	3.32	Cukup Baik
			%	0	19.2	40.4	29.3	11.1		
			Skor	0	38	120	116	55		
3	Kuantitas	Setiap pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	F	0	16	39	32	12	3.40	Cukup Baik
			%	0	16.2	39.4	32.3	12.1		
			Skor	0	32	117	128	60		
4		Setiap pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	F	0	14	44	30	11	3.38	Cukup Baik
			%	0	14.1	44.4	30.3	11.1		
			Skor	0	28	132	120	55		
5	Tanggung Jawab	Setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	F	0	15	45	26	13	3.37	Cukup Baik
			%	0	15.2	45.5	26.3	13.1		
			Skor	0	30	135	104	65		
6		Setiap pegawai akan merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	F	0	13	47	26	13	3.39	Cukup Baik
			%	0	13.1	47.5	26.3	13.1		
			Skor	0	26	141	104	65		

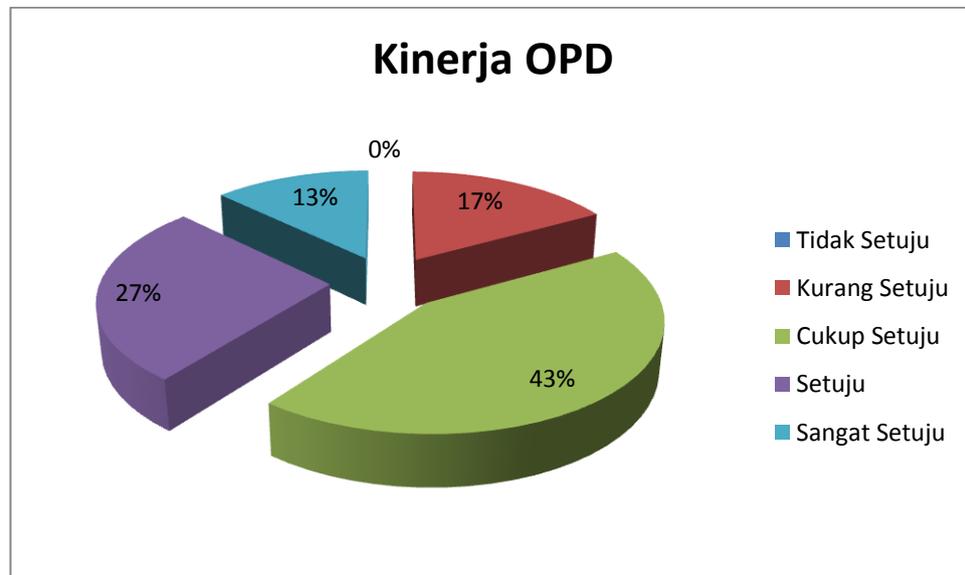
Lanjutan Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Indikator	No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata Skor	Kategori	
			F	TS	KS	CS	S			SS
Inisiatif	7	Setiap pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	F	0	15	49	22	13	3.33	Cukup Baik
			%	0	15.2	49.5	22.2	13.1		
			Skor	0	30	147	88	65		
	8	Setiap pegawai mampu menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	F	0	17	49	16	17	3.33	Cukup Baik
			%	0	17.2	49.5	16.2	17.2		
			Skor	0	34	147	64	85		
Kerja Sama	9	setiap pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai pada bagian atau divisi lain.	F	0	20	41	23	15	3.33	Cukup Baik
			%	0	20.2	41.4	23.2	15.2		
			Skor	0	40	123	92	75		
	10	Setiap pegawai dapat memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	F	0	22	36	26	15	3.34	Cukup Baik
			%	0	22.2	36.4	26.3	15.2		
			Skor	0	44	108	104	75		
Inovasi	11	Setiap pegawai mampu menemukan ide-ide baru dalam mengatasi kendala dalam pekerjaan	F	0	15	42	31	11	3.38	Cukup Baik
			%	0	15.2	42.4	31.3	11.1		
			Skor	0	30	126	124	55		
	12	Setiap pegawai dapat memberikan ide kreatif yang berguna untuk kemajuan organisasi	F	0	16	45	28	10	3.32	Cukup Baik
			%	0	16.2	45.5	28.3	10.1		
			Skor	0	32	135	112	50		
Total Rata Rata Skor							40.25	Cukup Baik		

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diketahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja OPD yang diukur dengan enam indikator pengukuran (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan inovasi) yang terbagi dalam 12 item pertanyaan dengan perolehan hasil total rata-rata penilaian sebesar 40,25 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian atau hasil kinerja yang OPD Pemerintah provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya tercapai.

Capaian kinerja OPD juga diketahui berdasarkan grafik hasil pengujian deskripsi pada gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4 Grafik kinerja OPD

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, diketahui sebesar 13% responden menyatakan sangat setuju atas penerapan dan pencapaian kinerja yang telah dilakukan dan sebesar 27% responden menyatakan setuju atas penerapan dan pencapaian kinerja. Namun terdapat sebesar 43% responden yang menyatakan capaian kinerja telah dilakukan dengan cukup setuju dan sebesar 17% menyatakan pencapaian dan pelaksanaan kinerja OPD belum terlaksana dengan baik atau kurang baik.

4.1.2 Hasil Analisis Data

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

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

a. *Construct Validity and Reliability*

Construct reliability dan *validity* adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *reliability* dan *validity* dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* > 0,7 (Nunnaly, Bernstein, Trinchera, & Amato dalam Juliandi, 2018), *Rho_A* > 0.7 (Vinzi, Trinchera & Amato dalam Juliandi, 2018), *Composite Reliability* > 0,6 (Bagozzi, Yi, Chin & Dibbern dalam Juliandi 2018), *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Fornell & Larcker dalam Juliandi 2018).

Tabel 4.7

Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,978	0,986	0,980	0,832
X2	0,979	1,000	0,981	0,503
Z	0,932	0,934	0,974	0,748
Y	0,971	0,972	0,975	0,561
X1*Z	0,983	1,000	0,984	0,503
X2*Z	0,981	1,000	0,981	0,425

Berdasarkan data *Construct Validity and Reliability* pada tabel 4.7 diperoleh hasil bahwa variabel X1, X2, Z, dan Y memiliki nilai *Cronbach Alpha* dan *Rho_A* > 0.7, nilai *Composite Reliability* > 0,6 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5. Maka *Validity and Reliability* seluruh variabel adalah baik.

b. Diskriminant Validity (Validitas Diskriminan)

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

Tabel 4.8

Heroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X1*Z	X2	X2*Z	Z	Y
X1						
X1*Z	0,075					
X2	0,513	0,383				
X2*Z	0,424	0,297	0,341			
Z	0,097	0,823	0,368	0,474		
Y	0,203	0,597	0,184	0,226	0,707	

Sumber: Diolah tahun 2021

Berdasarkan gambar pada tabel 4.8 diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Heroit-Monotrait Ratio* (HTMT) seluruh variabel konstruk < 0.90, maka seluruh nilai variabel konstruk adalah valid.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

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

a. R-Square

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

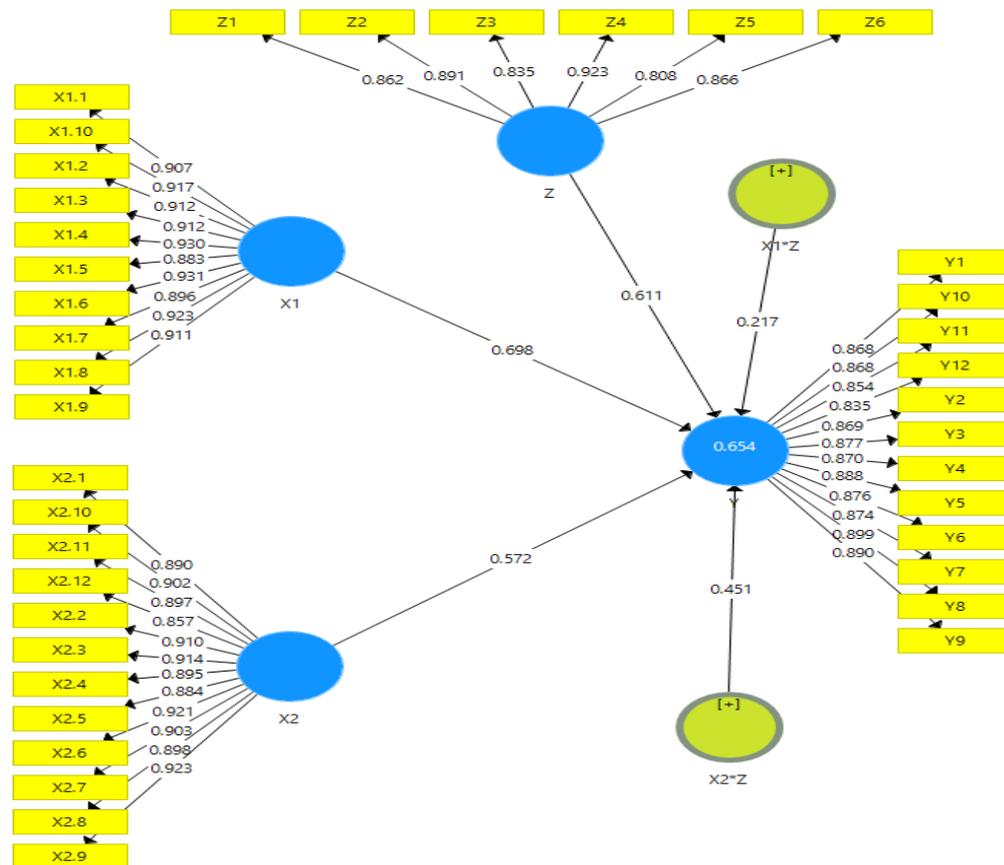
Tabel 4.9

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-Square	Adjust R-Square
Y	0.654	0.635

Sumber : Diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil R-Square sebesar 0,645. Hal ini mengindikasikan keakuratan variabel X1, X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 64,5%, maka model dalam penelitian ini tergolong moderat (Sedang). Kemampuan variabel X1, X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y juga dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 R-Square

b. f^2 (f^2 -Square)

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

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

Tabel 4.10**F-Square**

	X1	X2	Z	Y
X1				0,530
X1*Z				0,035
X2				0,359
X2*Z				0,163
Z				0,321
Y				

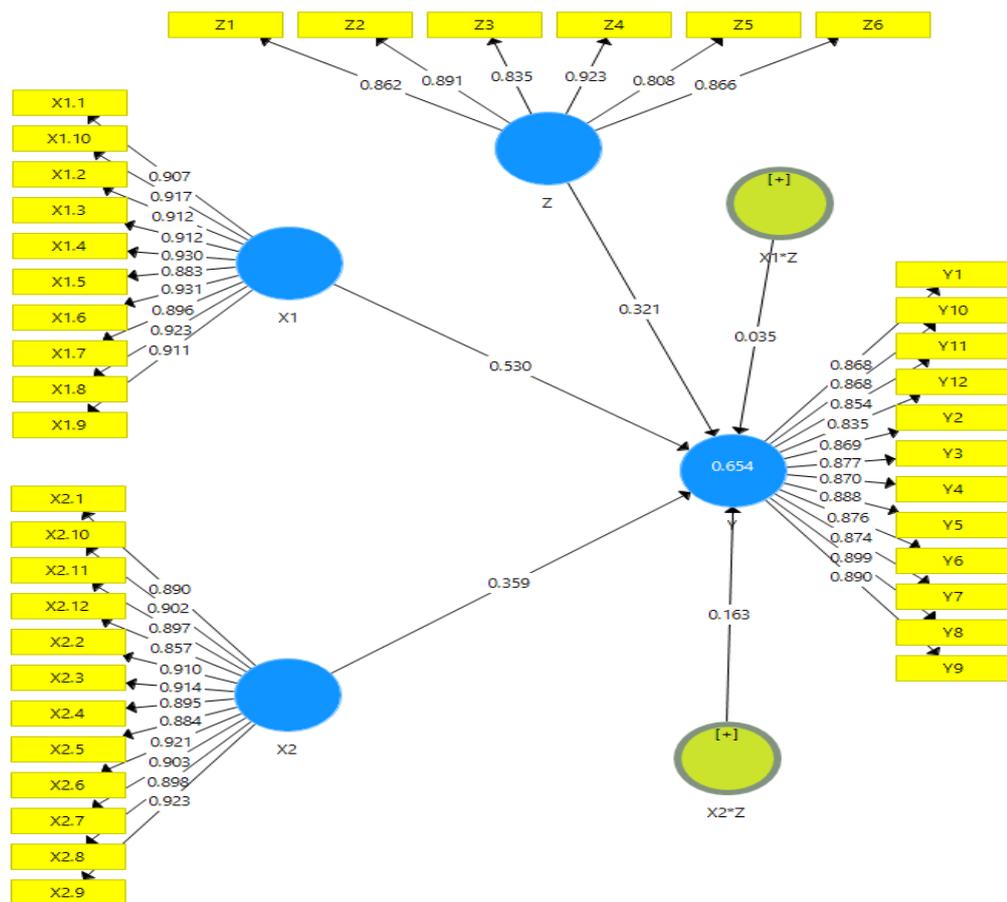
Sumber : SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat pengaruh f-square variabel eksogen X1 terhadap Y adalah sebesar 0,530. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 53,0%.Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1 dalam memprediksi variabel Y adalahtinggi.Nilai f-Square variabel X1*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 0,035.Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X1*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 3,5%. Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1*Z dalam memprediksi variabel Y adalahrendah.

Perolehan nilai f-square variabel eksogen X2 terhadap Y adalah sebesar 0,359. Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 35,9%.Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X2 dalam memprediksi variabel Y adalah rendah.Nilai f-Square variabel X2*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 0,163.Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari variabel X2*Z terhadap variabel Y adalah sebesar 16,3%. Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel X1*Z dalam memprediksi variabel Y adalah sedang.

Perolehan nilai f-square variabel X1 terhadap variabel Z yang di moderasi variabel Z sebesar 0,035. Hal ini mengartikan variabel Z dapat menguatkan pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y sebesar 3,5%.Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel Z memoderasi pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sedang.

Perolehan nilai f-square variabel X2 terhadap variabel Z yang di moderasi variabel Z sebesar 0,163. Hal ini mengartikan variabel Z dapat menguatkan pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y sebesar 16,3%.Maka hal ini mengindikasikan kemampuan dari variabel Z memoderasi pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah sedang.



Gambar 4.6 F-Squire

c. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

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

Kriteria pengukuran pengaruh langsung dapat menggunakan nilai dari koefisien jalur (*Path Coefficient*). Jika nilai koefisien jalur adalah positif maka nilai dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah searah sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat, maka nilai dari variabel endogen akan meningkat. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah berlawanan arah, sehingga jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen akan menurun. (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11

Pengaruh Langsung

	<i>Ordinal Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standart Deviasi</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>
X1 → Y	0,698	0.671	0.133	5,264	0.000
X1*Z → Y	0,217	0.197	0.103	2,114	0,035
X2 → Y	0,572	0.542	0.124	4,618	0.000
X2*Z → Y	0,451	0,432	0,143	3.152	0,002

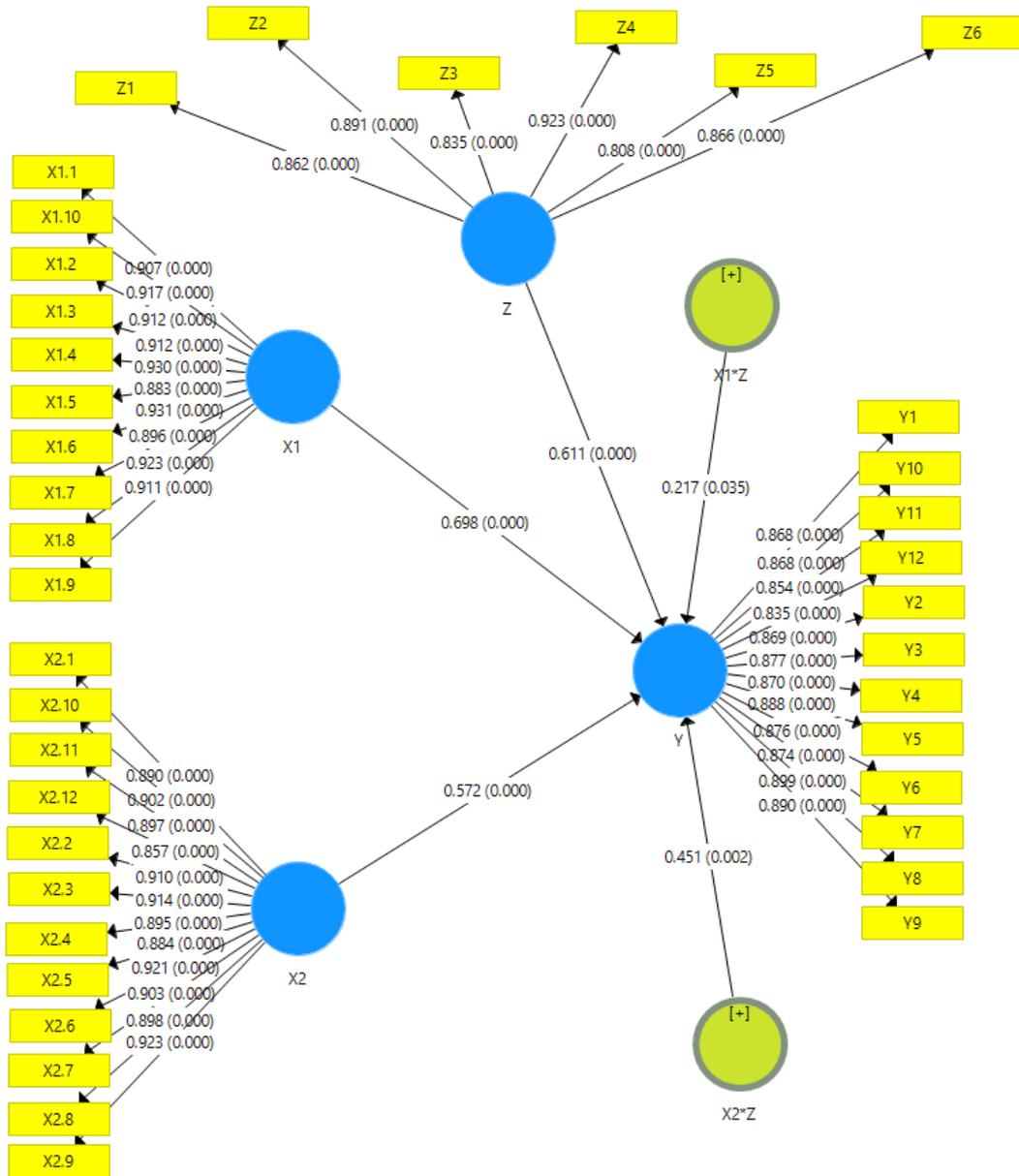
Sumber :SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh; pengaruh langsung X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.698 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti oleh peningkatan nilai Y sebesar 69,8%. Pengaruh variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), sehingga variabel X1 dapat mempengaruhi variabel Y.

Selanjutnya pengaruh langsung X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.572 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan di ikuti oleh peningkatan nilai Y sebesar 57,2%. Pengaruh variabel X2 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.000) < α (0.05), sehingga pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah signifikan.

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi hubungan variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.451 (positif), maka variabel Z memberikan dampak sebesar 45,1% terhadap hubungan variabel X2 terhadap Variabel Y. Pengaruh variabel Z dalam memoderasi variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values (0.002) < α (0.05), sehingga kemampuan variabel Z dalam memoderasi pengaruh variabel X2 terhadap Y signifikan.

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



Gambar 4.7 Pengaruh Langsung

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Organisasi perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang terbagi dalam 40 Organisasi Perangkat daerah, temuan peneliti menunjukkan rata-rata responden yang berdasarkan usia sebanyak 50,5% responden pada penelitian ini berusia 40 hingga 50 tahun. Hasil pengujian deskriptif berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 60 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan dan 39 orang berjenis kelamin laki-laki. Kemudian berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 83 orang responden memiliki tingkat pendidikan sarjana dan 16 orang responden memiliki tingkat pendidikan terahir magister. Jika dilihat berdasarkan masa kerja, sebanyak 56 orang responden pada penelitian ini telah memiliki masa kerja selama 11 sampai dengan 20 tahun dan sebanyak 43 orang responden memiliki masa kerja enam sampai dengan 10 tahun.

Pengujian yang dilakukan peneliti terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan hasil perolehan nilai outer loading tertinggi sebesar 0,899 pada indikator kerjasama. Kemudian perolehan nilai outer loading terendah sebesar 0,835 pada indikator inovasi. Perolehan tersebut menunjukkan perolehan nilai outer loading seluruh indikator pengukuran yang digunakan untuk memprediksi kinerja OPD termaksud dalam kategori Baik. Hasil pengujian deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kinerja OPD menunjukkan perolehan nilai rata-rata total sebesar 3,35. Berdasarkan skala pengukuran nilai tersebut termaksud dalam kategori kurang memadai. Dengan demikian diketahui bahwa, capaian kinerja Organisasi Perangkat Daerah Sumatera Utara belum sepenuhnya terlaksana dengan baik.

Beberapa pendapat menyatakan suatu hasil kinerja dikatakan baik apabila hasil dari kinerja tersebut telah memenuhi unsur-unsur produktifitas, kualitas layanan, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, responsivitas, responsibilitas, keadilan, daya tanggap, masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, bahkan dampak dari suatu kebijakan atau program tersebut, setiap unsure tersebut memiliki keterkaitan antara unsur yang satu dengan unsure yang lainnya. Sehingga apabila salah satu unsure tidak terpenuhi maka akan berdampak terhadap pencapaian hasil kinerja (Dwiyanto, 2008); (Mustopadidjaja, 2003); (Mahsun, 2006); (Pasolong, 2010).

4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Hasil analisis data tentang Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kinerja OPD pemerintah memiliki nilai P-Values (0,000) lebih kecil dari α (0.05) sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah mempengaruhi kinerja OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Sistem Informasi Keuangan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara berpengaruh terhadap Kinerja OPD dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,698 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah mempengaruhi pencapaian kinerja OPD pemerintah sebesar 69,8%.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan perolehan nilai dari loading faktor indikator relevan di peroleh nilai sebesar 0,907 dan 0,912 sehingga ketepatan dan kemampuan dari indikator relevan dalam membentuk atau

memprediksi sistem informasi keuangan adalah baik. Pada indikator relevan yang di ukur dengan dua item pernyataan menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,89 dan 3,87 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut sistem informasi keuangan daerah yang diaplikasikan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah mampu memberikan output informasi secara lengkap yang berguna untuk pengambilan keputusan dan dapat digunakan sebagai dasar penyusunan anggaran tahun berikutnya. Namun data tersebut masih menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya tercapai, dikarenakan berdasarkan skala pengukuran masih terdapat kekurangan pencapaian sebesar 1,11 dan 1,13 yang artinya masih terdapat kegagalan penerapan sistem informasi keuangan daerah sebesar 22%.

Dalam melakukan pengukuran atau prediksi, Indikator keandalan memiliki nilai loading faktor sebesar 0,912 dan 0,930. Hal ini menunjukkan kemampuan dari variabel konstruk (keandalan) dalam membentuk atau memprediksi sistem informasi keuangan daerah adalah baik.

Hasil pengujian deskripsi tanggapan responden pada indikator keandalan yang di ukur dengan dua item pernyataan menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,84 dan 3,91 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori tinggi. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan keandalan dari sistem informasi keuangan daerah telah mampu memberikan ketepatan dalam penyusunan laporan keuangan. Namun keandalan dari penerapan sistem informasi keuangan daerah belum sepenuhnya tercapai dikarenakan masih terdapat kegagalan penerapan yang diukur berdasarkan skala sebesar 1,46 dan 1,09 atau sebesar 25,5% ketepatan sistem informasi keuangan daerah dalam

memberikan hasil output laporan keuangan belum tercapai sepenuhnya dengan baik.

Hasil pengujian menunjukkan perolehan nilai loading faktor indikator kelengkapan sebesar 0,833 dan 0,931. Hal ini menunjukkan kemampuan dari variabel konstruk (kelengkapan) dalam membentuk atau memprediksi sistem informasi keuangan daerah adalah baik.

Hasil pengujian deskripsi pada indikator (lengkap) yang di ukur dengan dua item pernyataan menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,87 dan 4,00 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori Baik. Hasil pengukuran sistem informasi keuangan daerah berdasarkan indikator kelengkapan menunjukkan bahwa sistem informasi keuangan daerah yang di terapkan telah mampu memberikan output informasi sesuai dengan yang dibutuhkan para pemegang kepentingan serta output informasi yang dihasilkan tidak menghilangkan aspek-aspek penting. Namun berdasarkan perolehan data masih terlihat bahwa masih terdapat kegagalan atau pencapaian yang sepenuhnya belum terealisasikan. Berdasarkan skala pengukuran, sebesar 1,065 atau dengan tingkat persentase 21,3% sistem informasi keuangan daerah belum mampu memberikan informasi yang lengkap sesuai dengan kebutuhan dan tidak menghilangkan unsur atau aspek-aspek penting lainnya.

Pada indikator keempat yaitu (dapat dimengerti) hasil pengolahan data pada indikator (dapat dimengerti) yang terbagi dalam dua pernyataan yang digunakan untuk mengukur atau memprediksi sistem informasi keuangan daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara memperoleh hasil loading faktor sebesar 0,896 dan 0,923, dimana kedua hasil tersebut merupakan kategori sangat baik.

Sehingga kemampuan dari variabel konstruk atau indikator (dapat dimengerti) yang digunakan untuk memprediksi atau mengukur penerapan sistem informasi keuangan daerah Provinsi Sumatera Utara sangat baik atau memenuhi ketetapan.

Hasil pengujian deskripsi juga menunjukkan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,95 dan 3,97 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori Baik. Penerapan sistem informasi keuangan daerah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan data hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pengukuran yang digunakan menunjukkan hasil bahwa output yang dihasilkan sistem informasi keuangan daerah mampu dipahami dan dipelajari oleh pemegang kepentingan atau hasil informasi tersebut tidak membingungkan para pemegang kepentingan. Namun demikian masih terdapat pencapaian yang kurang efektif dikarenakan dari hasil pengolahan data tersebut ditemukan kegagalan pencapaian dengan berdasarkan skala pengukuran sebesar 2,08 atau tingkat persentase sebesar 20,8% hasil output sistem informasi keuangan daerah tidak dapat dipahami dan dipelajari para pengguna atau pemangku kepentingan.

Hasil pengolahan data pada indikator kelima yaitu (akses informasi) menunjukkan nilai loading faktor dari indikator akses informasi yang terbagi dalam dua buah pernyataan yang di gunakan dalam memprediksi sistem informasi keuangan daerah memperoleh hasil loading faktor masing masing sebesar 0,911 dan 0,917. Hal ini menunjukkan kemampuan dari indikator akses informasi dalam memberikan kemudahan dan keamanan penggunaan sistem informasi keuangan daerah termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil pengujian deskripsi tanggapan responden yang di ukur dengan dua item pernyataan menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,86 dan 3,89 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori Baik. Berdasarkan tanggapan responden terkait dengan akses informasi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah memberikan akses informasi kepada para pengguna kepentingan yang dapat membantu dan mempermudah dalam mengaplikasikan serta memberikan privasi atau keamanan akses pada sistem informasi keuangan daerah. Namun berdasarkan data pengukuran dengan skala, masih terdapat kelemahan akses informasi pada sistem informasi keuangan daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat adanya ketidak tercapaian sistem informasi keuangan daerah sebesar 1,12 atau berdasarkan persentase sebesar 22,5 % dalam memberikan akses informasi yang dapat membantu dan memberikan kerahasiaan atau privasi kepada para pengguna kepentingan.

Sistem Informasi Keuangan Daerah atau SIKD adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, telah mengembangkan sistem informasi keuangan yang dinamakan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) dimana sistem tersebut diharapkan dapat lebih menunjang kerja para pegawainya dalam proses laporan keuangan. Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) tersebut digunakan oleh beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Sumatera Utara, yang diharapkan sistem tersebut dapat mempermudah para staff

pegawai dalam bekerja. Selain itu juga diharapkan dapat mempercepat proses pengolahan data-data keuangan daerah.

Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah aplikasi terpadu yang digunakan sebagai alat bantu pemerintah daerah untuk meningkatkan efektivitas implementasi dari berbagai regulasi bidang pengelolaan keuangan daerah yang berdasarkan pada asas efisiensi ekonomis, efektif, transparan, akuntabel dan auditabel.

Pada tahun 2015 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menggunakan Sistem Informasi Keuangan Daerah yaitu SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) dimana setiap transaksi keuangan yang terjadi selama satu tahun diinput dalam aplikasi SIMDA namun dalam proses penginputan ini tidak bisa keluar dari OPD masing-masing. Kemudian Pada Tahun 2018 Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mengembangkan aplikasi baru E-keuangan. Kegiatan pengimputan data keuangan menggunakan E-Keuangan sama seperti pengimputan pada aplikasi SIMDA, tetapi penyajian laporan keuangan tidak bisa diterapkan pada aplikasi E-Keuangan. Oleh karena itu pengimputan data keuangan dilakukan kembali menggunakan aplikasi SIMDA sehingga keefektifan dan efisien pekerjaan tidak tercapai.

Dalam pengaplikasian sistem informasi keuangan daerah, sistem tersebut harus mampu memberikan kejelasan dan kemudahan penggunaan kepada para pengguna sistem tersebut. Dalam penelitian ini permasalahan dalam penggunaan sistem informasi keuangan daerah adalah terjadinya kelemahan beradaptasi para pengguna dalam pengaplikasian sistem informasi keuangan daerah.

Kegagalan penggunaan sistem informasi keangan daerah yang terjadi berdampak pada pencapaian kinerja kerja. Menurut (Ruky, 2011) kinerja organisasi tidak terlepas dari penggunaan Teknologi Informasi. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani, 2014) yang menunjukkan hasil bahwa Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjoni, Amir, & Kahar, 2019); dan penelitian (Kassa, Asnawi, & Pangayouw, 2019) yang menunjukkan hasil sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan SKPD. Namun hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh (Panjaitan & Shopiana, 2017) bahwa sistem informasi keuangan daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

4.2.2 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif terhadap Kinerja OPD dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,572. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Kejelasan Sasaran Anggaran dapat mempengaruhi pencapaian kinerja OPD pemerintah sebesar 57,2%. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja OPD pemerintah memiliki nilai P-Values (0,000) lebih kecil dari α (0.05) sehingga Kejelasan Sasaran Anggaran mempengaruhi kinerja OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian yang dilakukan pada indikator (tujuan) yang di ukur dengan dua pernyataan memperoleh nilai loading faktor sebesar 0,890 dan 0,910. Perolehan nilai tersebut menunjukkan kemampuan dari indikator (tujuan) dalam memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskripsi menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,68 dan 3,66 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori Baik. Tujuan penerapan kejelasan sasaran anggaran yang dilakukan pemerintah telah mampu merincikan tugas -tugas yang akan di kerjakan dan tujuan dari penetapan anggaran telah dimuat secara jelas dan spesifik. Namun berdasarkan data pengukuran dengan skala, masih terdapat ketidak tercapaian penerapan kejelasan sasaran anggaran dalam merincikan tugas -tugas dan tujuan. Hal ini terlihat adanya ketidak tercapaian berdasarkan persentase sebesar 22,5 %

Hasil pengujian yang dilakukan pada indikator (pengukuran) yang di ukur dengan dua pernyataan memperoleh nilai loading faktor sebesar 0,914 dan 0,895. Perolehan nilai tersebut menunjukkan kemampuan dari indikator (pengukuran) dalam memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskripsi menunjukkan hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 3,69 dan 3,63 yang keduanya berdasarkan skala pengukuran termaksud dalam kategori Baik. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa penerapan kejelasan sasaran anggaran yang dilakukan pemerintah dilakukan dengan pengukuran yang spesifik dengan menggunakan pedoman yang telah ditetapkan. Namun berdasarkan data tersebut pengukuran, masih terdapat ketidaktepatan pengukuran sasaran anggaran. Hal ini terlihat adanya ketidaktercapaian berdasarkan persentase sebesar 26,8 %.

Pengujian yang dilakukan pada indikator standart kerja yang di ukur dengan dua pernyataan diperoleh nilai outer loading sebesar 0,884 dan 0,921. Hal ini menunjukkan kemampuan dari indikator standart kerja memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskriptif juga menunjukkan perolehan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,68 dan 3,67. Berdasarkan skala pengukuran perolehan nilai tersebut termaksud dalam kategori baik. Dengan demikian penerapan standart kerja dalam penyusunan anggaran yang dilakukan pemerintah telah terlaksana dengan baik. Namun hasil pengujian juga menunjukkan adanya ketidak tercapaian penyusunan anggaran berdasarkan standart kerja. Hal ini terlihat adanya ketidak tercapaian penerapan standart kerja berdasarkan persentase sebesar 26,5%.

Pengujian yang dilakukan pada indikator jangka waktu yang di ukur dengan dua pernyataan diperoleh nilai outer loading sebesar 0,903 dan 0,898. Hal ini menunjukkan kemampuan dari indikator jangka waktu memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskriptif juga menunjukkan perolehan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,67 dan 3,67. Berdasarkan skala pengukuran perolehan nilai tersebut termaksud dalam kategori baik. Dengan demikian penerapan jangka waktu pelaksanaan penyusunan dan realisasi anggaran yang dilakukan pemerintah telah terlaksana dengan baik. Namun hasil pengujian juga menunjukkan adanya ketidak tercapaian atau keterlambatan proses penyelenggaraan anggaran. Hal ini terlihat adanya ketidak tercapaian berdasarkan persentase sebesar 26,5%.

Pengujian yang dilakukan pada indikator sasaran prioritas yang di ukur dengan dua pernyataan diperoleh nilai outer loading sebesar 0,923 dan 0,902. Hal ini menunjukkan kemampuan dari indikator sasaran prioritas memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskriptif juga menunjukkan perolehan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,65 dan 3,70. Berdasarkan skala pengukuran perolehan nilai tersebut termaksud dalam kategori baik. Dengan demikian penetapan sasaran prioritas realisasi anggaran yang dilakukan pemerintah telah terlaksana dengan baik. Namun hasil pengujian juga menunjukkan adanya ketidak tetapan dalam melakukan penetapan prioritas sasaran. Hal ini terlihat berdasarkan skala pengukuran adanya ketidak tercapaian sebesar 26,5%

Pengujian yang dilakukan pada indikator tingkat kesulitan yang di ukur dengan dua pernyataan diperoleh nilai outer loading sebesar 0,897 dan 0,857. Hal ini menunjukkan kemampuan dari indikator tingkat kesulitan memprediksi variabel kejelasan sasaran anggaran adalah baik.

Hasil pengujian deskriptif juga menunjukkan perolehan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,68 dan 3,67. Berdasarkan skala pengukuran perolehan nilai tersebut termaksud dalam kategori baik. Dengan demikian penetapan dan pengukuran tingkat kesulitan dalam pelaksanaan anggaran yang dilakukan pemerintah telah terlaksana dengan baik. Namun hasil pengujian juga menunjukkan adanya ketidak tetapan pengukuran tersebut. Hal ini terlihat berdasarkan skala pengukuran adanya kegagalan sebesar 26,5%.

Dalam penyusunan rencana anggaran haruslah memenuhi kreiteria bahwa anggaran telah disusun berdasarkan penetapan tujuan, standart kinerja, jangka waktu dan sasaran prioritas (Locke & Latham, 2002). Anggaran yang baik tidak hanya memuat informasi tentang pendapatan, belanja dan pembiayaan namun lebih dari itu anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran *financial* (Mardiasmo, 2009).

Pelaksanaan penganggaran yang dilakukan pemerintah belum sepenuhnya mampu mendukung peningkatan kinerja Organisasi Perangkat Daerah meskipun kegiatan penganggaran yang dilakukan telah di tingkatkan setiap tahunnya. Hal ini terjadi diakibatkan oleh tidak maksimalnya kegiatan penganggaran yang dilaksanakan. Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan tanggapan dari responden terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaan

penganggaran berupa pengukuran dan penetapan standar kerja dengan perolehan capaian pelaksanaan sebesar 72,6%. Kemudian, responden memberikan tanggapan terhadap pelaksanaan standart kerja dengan tingkat persentase capaian sebesar 73,4%.

Ketidak tercapaian pengukuran anggaran dan pelaksanaan kegiatan pengaggaran berdasarkan standar kerja akan berdampak pada kualitas kinerja dihasilkan. Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. (Santoso, 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2015); bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPD. Kemudian penelitian ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan (Efrizar, Wiguna, & Meilda, 2017) bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja majejerial.Dan penelitian (Wiprastini, Sinarwati, & Herawati, 2014); (Anjarwati, 2012) juga mengemukakan hasil bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPD.

4.2.3 Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Terhadap Kinerja OPD

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD dengan nilai koefisien jalur sebesar

0.217. Komitmen Organisasi dalam memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD memiliki nilai P-Values ($0.035 < \alpha$ (0.05) sehingga Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD.

Hasil pengujian deskripsi data tanggapan responden atas variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,24. Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, perolehan nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, pada variabel komitmen organisasi, nilai outer loading tertinggi seluruhnya ($> 0,7$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi pegawai mampu memperkuat pengaruh sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja. Nilai outer loading variabel Sistem Informasi Keuangan Daerah yang ditunjukkan dari masing-masing indikator menunjukkan nilai yang $> 0,7$. Setelah dimoderasi oleh variabel Komitmen Organisasi perolehan nilai tersebut mengalami penurunan $< 0,7$. Nilai tertinggi terletak pada indikator sasaran prioritas yang dimoderasi oleh variabel komitmen organisasi melalui indikator komitmen kontiniu sebesar 0.724. Perolehan nilai outer loading terendah berada pada indikator kelengkapan yang dimoderasi Komitmen Organisasi melalui indikator komitmen normatif. Penurunan nilai outer loading tersebut dikarenakan banyaknya ketidak tercapaian, atau rendahnya perolehan nilai pencapaian Komitmen Organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siwambudi, Yasa, & Badera, 2017); bahwa Komitmen Organisasi Dapat memoderasi hubungan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja OPD. Kemudian dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ratifah & Ridwan, 2012) bahwa Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja.

4.2.4 Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.451. Komitmen Organisasi dalam memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD memiliki nilai P-Values ($0.002 < \alpha (0.05)$) sehingga Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD.

Hasil pengujian deskripsi data tanggapan responden atas variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,24. Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, perolehan nilai tersebut termaksud dalam kategori kurang memadai.

Hasil pengujian menunjukkan nilai outer loading seluruh variabel Komitmen Organisasi ($> 0,7$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi pegawai mampu memperkuat pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja OPD. Nilai outer loading variabel Kejelasan Sasaran Anggaran yang ditunjukkan dari masing-masing indikator menunjukkan nilai $> 0,7$. Setelah dimoderasi oleh

variabel Komitmen Organisasi perolehan nilai tersebut mengalami penurunan < 0,7. Nilai tertinggi terletak pada indikator pengukuran yang dimoderasi oleh variabel Komitmen Organisasi melalui indikator komitmen kontiniu sebesar 0.644. perolehan nilai outer loading terendah berada pada indikator tingkat kesulitan yang dimoderasi Komitmen Organisasi melalui indikator komitmen kontiniu. Penurunan nilai outerloading tersebut dikarenakan banyaknya ketidak tercapaian, atau rendahnya perolehan nilai pencapaian Komitmen Organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2012) bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja OPD. Penelitian lain juga mengemukakan hasil serupa bahwa komitmen organisasi dapat meoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja OPD (Zein & Supriono, 2016).

Bab V

Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja OPD Pemerintah Provinsi Sumatera dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating adalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja
2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja.
3. Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap kinerja.
4. Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut

1. Diharapkan kepada pemerintah agar meningkatkan kejelasan dan kemudahan dalam penggunaan Sistem Informasi Keuangan Daerah sehingga tanggung jawab kerja Organisasi Perangkat Daerah dapat meningkat lebih baik.

2. Diharapkan kepada pemerintah untuk mengoptimalkan pengukuran kerja anggaran dan penetapan standart kerja penganggaran sehingga aspek-aspek dari tujuan kejelasan sasaran anggaran dapat lebih tercapai.
3. Diharapkan kepada pemerintah daerah agar lebih menyelaraskan peranan individu dengan keterampilan mereka, meningkatkan kepercayaan antara anggota organisasi melalui penyediaan *training* dan *workshop* yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menciptakan kepercayaan bahwa setiap pegawai memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan bersama.
4. Diharapkan kepada pemerintah agar kedepannya untuk mempernaiki aspek aspek pencapaian kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inovasi dan evisiensi sehingga kinerja OPD yang dihasilkan lebih optimal.
5. Kepada peneliti selanjudnya, penelitian ini dapat digunakan sebgai referensi. Namun diharapkan untuk lebih menyesuaikan penggunaan faktor-faktor yang mempengaruhi dan indikator-indikator pengukuran yang digunakan sehinga pembuktian terhadap hipotesis penelitian dapat tercapai dan hasil penelitian lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarwati, M. (2012). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Accounting Analysis Journal* , 2, 1-7.
- Arifin, B. (2012). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi & Investasi* , 13 (1), 15-27.
- Atmosudirjo, S. P. (2012). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azhar, S. (2007). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: T. Lingga Jaya.
- Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: extent of adoption and influential factors. *Personnel Review* , 39 (5), 574-599.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in The 21st Century. *Journal of Management Development* , 27 (1), 5-12.
- Cenik, A., & Hendro, L. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Chien, M. (2004). An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal of American Academy of Business* .

- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djaelani, Y., & Subhan. (2019). Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Akun Nabelo* , 2, 31-43.
- Djaelani, Y., & Subhan. (2019). Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manajerial Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* , 1 (2), 31-43.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Efrizar, R., Wiguna, H., & Meilda. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Manajerial. *JOM Fekon* , 4 (1), 1762-1740.
- Elsye, R. (2016). *Dasar-dasar akuntansi Akrual Pemerintah Daerah*. Bogor: Ghalia indonesia.
- Fahmi, I. (2011). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L. (2008). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Perilaku Organisasi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prentice Hall.
- Halim, A., & Kusufi, S. (2013). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2015). *Cost Management (Accounting & Control)*. Canada: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, T. (2015). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi dan Locus Ofcontrol Terhadap Kinerja Manejerial. *Akuntabilitas* , 8 (2), 148-161.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kassa, E. L., Asnawi, M., & Pangayouw, B. (2019). Analisis Pengaruh Partisipasi Dan Peran Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Yalimo. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah* , 4 (1), 15-32.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* , 3 (1).
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumorotomo, W. (2008). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksana, A. P., & Handayani, B. D. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengawasan Fungsional, Dan Pelaporan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik Di Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal* , 3 (2), 177-186.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *Academy of Management Review* , 13 (1), 23-39.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Marjoni, Amir, A. M., & Kahar, A. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Keuangan Daerah, Pengendalian Intern, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan SKPD Kabupaten Sgi. *e Jurnal Katalogi* , 6 (1), 63-74.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Matthew, A. A. (2014). Participative Budgeting and Managerial Performance in the Nigerian Food Products Secto. *Global Journal of Contemporary Research in Accounting, Auditing and Business Ethics(GJCRA) An Online International Research Journal* , 1 (3), 148-167.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. T., & Porter, L. (2000). he Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavio* , 224-247.

- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustopadidjaja, A. R. (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Duta Pertiwi Foundation.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Publik. Jakarta*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Panjaitan, I., & Shopiana. (2017). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Tata kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara* , 3 (1).
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, F., Nadirsyah, & Abdullah, S. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Informasi Akuntansi Dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* , 4 (4), 12-22.
- Ratifah, I., & Ridwan, M. (2012). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Trikonomika* , 11 (1), 29-39.
- Ratmono, D., & Sholihin, M. (2015). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua*. Yogyakarta: Upp Stim Ykp.

- Ratmono, D., & Sholihin, M. (2015). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ricardo, R., & Wade, D. (2001). *Corporate Performance Management*. Boston: Butterworth Heinemann.
- Rico, A. S., Kennedy, & Rheny. (2014). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Penerapan Good Government terhadap Penilaian Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pemerintahan d. *Jurnal Akuntansi* , 1 (2).
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hal.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, U. (2008). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* , 25 (3).
- Sari, E. N., Muhyarsyah, & Wahyuni, N. S. (2020). Pemerintah Dan Ketersediaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerahpada Pemerintah Provinsi Dan Kabupaten/Kotase-Sumatera Utara. *Kajian Akuntansi* , 21 (2), 166-197.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Sholeh, C., & Rochmansjah, H. (2010). *Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sebuah Pendekatan Struktural Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik*. Bandung: Fokus Media.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, C. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon* , 4 (1), 1351-1363.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambella, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwambudi, I. G., Yasa, G. W., & Badera, I. D. (2017). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 6 (1), 385-416.
- Stock, J. R., & Lamber, D. M. (2001). *Strategic Logistics Management Fourth ed*. Singapura: McGraw-Hill Higher Education.
- Suarmika, G. L., & Suputra, D. G. (2016). Kemampuan Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas Sdm Dan Penerapan Sikd Pada Kualitas Lkpd Kabupaten Karangasem. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 5 (9), 2921-2950.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartono, E., & Solichin, M. (2006). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi* , 23-26.
- Sulastri, Tanjung, A. R., & Febrina, S. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah Dikota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* , 18 (2), 121-132.
- Supriyadi, B. (2017). *Kebijakan Akuntansi Akrual Pemerintah Daerah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: CV R A De Rozarie.
- Wiprastini, G. A., Sinarwati, N. K., & Herawati, N. T. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Desentralisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Pemoderasi. (1, Ed.) *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha* , 2.

- Wiratno, A., Ningsih, W., & Putri, N. K. (2016). Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Motivasi dan Struktur Desentralisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi* , 20 (1), 150-166.
- Yakub. (2012). *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuliani, N. L. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS* , 5 (2), 129-157.
- Yusup, M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* , 10 (2), 149-160.
- Zein, M., & Supriono, Y. M. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Siak Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM FEKOM* , 3 (1), 1550-1565.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: UNPAD Press.

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 s/d 30 Tahun	7	7.1	7.1	7.1
	31 s/d 40 Tahun	34	34.3	34.3	41.4
	41 s/d 50 Tahun	50	50.5	50.5	91.9
	Lebih Dari 50 Tahun	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 s/d 30 Tahun	7	7.1	7.1	7.1
	31 s/d 40 Tahun	34	34.3	34.3	41.4
	41 s/d 50 Tahun	50	50.5	50.5	91.9
	Lebih Dari 50 Tahun	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 s/d 30 Tahun	7	7.1	7.1	7.1
	31 s/d 40 Tahun	34	34.3	34.3	41.4
	41 s/d 50 Tahun	50	50.5	50.5	91.9
	Lebih Dari 50 Tahun	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 s/d 30 Tahun	7	7.1	7.1	7.1
	31 s/d 40 Tahun	34	34.3	34.3	41.4
	41 s/d 50 Tahun	50	50.5	50.5	91.9
	Lebih Dari 50 Tahun	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Deskriptif Jawaban Responden**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Baik	16	16.2	16.2	29.3
	Baik	39	39.4	39.4	68.7
	Sangat Baik	31	31.3	31.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	12	12.1	12.1	12.1
	Cukup Baik	19	19.2	19.2	31.3
	Baik	38	38.4	38.4	69.7
	Sangat Baik	30	30.3	30.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Baik	19	19.2	19.2	34.3
	Baik	32	32.3	32.3	66.7
	Sangat Baik	33	33.3	33.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	17	17.2	17.2	17.2
	Cukup Baik	16	16.2	16.2	33.3
	Baik	25	25.3	25.3	58.6
	Sangat Baik	41	41.4	41.4	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Baik	17	17.2	17.2	32.3
	Baik	33	33.3	33.3	65.7
	Sangat Baik	34	34.3	34.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	16	16.2	16.2	16.2
	Cukup Baik	16	16.2	16.2	32.3
	Baik	19	19.2	19.2	51.5
	Sangat Baik	48	48.5	48.5	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	11	11.1	11.1	11.1
	Cukup Baik	22	22.2	22.2	33.3
	Baik	27	27.3	27.3	60.6
	Sangat Baik	39	39.4	39.4	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	9.1	9.1	9.1
	Cukup Baik	25	25.3	25.3	34.3
	Baik	25	25.3	25.3	59.6
	Sangat Baik	40	40.4	40.4	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Baik	22	22.2	22.2	35.4
	Baik	30	30.3	30.3	65.7
	Sangat Baik	34	34.3	34.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	12	12.1	12.1	12.1
	Cukup Baik	20	20.2	20.2	32.3
	Baik	34	34.3	34.3	66.7
	Sangat Baik	33	33.3	33.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	9.1	9.1	9.1
	Cukup Baik	32	32.3	32.3	41.4
	Baik	40	40.4	40.4	81.8
	Sangat Baik	18	18.2	18.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Baik	29	29.3	29.3	42.4
	Baik	36	36.4	36.4	78.8
	Sangat Baik	21	21.2	21.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	14	14.1	14.1	14.1
	Cukup Baik	30	30.3	30.3	44.4
	Baik	28	28.3	28.3	72.7
	Sangat Baik	27	27.3	27.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	14	14.1	14.1	14.1
	Cukup Baik	31	31.3	31.3	45.5
	Baik	32	32.3	32.3	77.8
	Sangat Baik	22	22.2	22.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	9.1	9.1	9.1
	Cukup Baik	35	35.4	35.4	44.4
	Baik	34	34.3	34.3	78.8
	Sangat Baik	21	21.2	21.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	14	14.1	14.1	14.1
	Cukup Baik	30	30.3	30.3	44.4
	Baik	30	30.3	30.3	74.7
	Sangat Baik	25	25.3	25.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	11	11.1	11.1	11.1
	Cukup Baik	32	32.3	32.3	43.4
	Baik	35	35.4	35.4	78.8
	Sangat Baik	21	21.2	21.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	12	12.1	12.1	12.1
	Cukup Baik	30	30.3	30.3	42.4
	Baik	36	36.4	36.4	78.8
	Sangat Baik	21	21.2	21.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	11	11.1	11.1	11.1
	Cukup Baik	36	36.4	36.4	47.5
	Baik	29	29.3	29.3	76.8
	Sangat Baik	23	23.2	23.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	10	10.1	10.1	10.1
	Cukup Baik	38	38.4	38.4	48.5
	Baik	23	23.2	23.2	71.7
	Sangat Baik	28	28.3	28.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Baik	30	30.3	30.3	43.4
	Baik	32	32.3	32.3	75.8
	Sangat Baik	24	24.2	24.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	9	9.1	9.1	9.1
	Cukup Baik	34	34.3	34.3	43.4
	Baik	37	37.4	37.4	80.8
	Sangat Baik	19	19.2	19.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Baik	45	45.5	45.5	58.6
	Baik	35	35.4	35.4	93.9
	Sangat Baik	6	6.1	6.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	16	16.2	16.2	16.2
	Cukup Baik	55	55.6	55.6	71.7
	Baik	20	20.2	20.2	91.9
	Sangat Baik	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	17	17.2	17.2	17.2
	Cukup Baik	51	51.5	51.5	68.7
	Baik	23	23.2	23.2	91.9
	Sangat Baik	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	19	19.2	19.2	19.2
	Cukup Baik	57	57.6	57.6	76.8
	Baik	15	15.2	15.2	91.9
	Sangat Baik	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	14	14.1	14.1	14.1
	Cukup Baik	47	47.5	47.5	61.6
	Baik	35	35.4	35.4	97.0
	Sangat Baik	3	3.0	3.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Baik	46	46.5	46.5	61.6
	Baik	33	33.3	33.3	94.9
	Sangat Baik	5	5.1	5.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	19.2	19.2	19.2
	Cukup Setuju	40	40.4	40.4	59.6
	Setuju	29	29.3	29.3	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	19.2	19.2	19.2
	Cukup Setuju	40	40.4	40.4	59.6
	Setuju	29	29.3	29.3	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.2	16.2	16.2
	Cukup Setuju	39	39.4	39.4	55.6
	Setuju	32	32.3	32.3	87.9
	Sangat Setuju	12	12.1	12.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	14.1	14.1	14.1
	Cukup Setuju	44	44.4	44.4	58.6
	Setuju	30	30.3	30.3	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Setuju	45	45.5	45.5	60.6
	Setuju	26	26.3	26.3	86.9
	Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	13.1	13.1	13.1
	Cukup Setuju	47	47.5	47.5	60.6
	Setuju	26	26.3	26.3	86.9
	Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Setuju	49	49.5	49.5	64.6
	Setuju	22	22.2	22.2	86.9
	Sangat Setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	17.2	17.2	17.2
	Cukup Setuju	49	49.5	49.5	66.7
	Setuju	16	16.2	16.2	82.8
	Sangat Setuju	17	17.2	17.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	20.2	20.2	20.2
	Cukup Setuju	41	41.4	41.4	61.6
	Setuju	23	23.2	23.2	84.8
	Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	22.2	22.2	22.2
	Cukup Setuju	36	36.4	36.4	58.6
	Setuju	26	26.3	26.3	84.8
	Sangat Setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	15.2	15.2	15.2
	Cukup Setuju	42	42.4	42.4	57.6
	Setuju	31	31.3	31.3	88.9
	Sangat Setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.2	16.2	16.2
	Cukup Setuju	45	45.5	45.5	61.6
	Setuju	28	28.3	28.3	89.9
	Sangat Setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Uji Validitas

Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,978	0,986	0,980	0,832
X2	0,979	1,000	0,981	0,503
Z	0,932	0,934	0,974	0,748
Y	0,971	0,972	0,975	0,561
X1*Z	0,983	1,000	0,984	0,503
X2*Z	0,981	1,000	0,981	0,425

Heroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X1*Z	X2	X2*Z	Z	Y
X1						
X1*Z	0,075					
X2	0,513	0,383				
X2*Z	0,424	0,297	0,341			
Z	0,097	0,823	0,368	0,474		
Y	0,203	0,597	0,184	0,226	0,707	

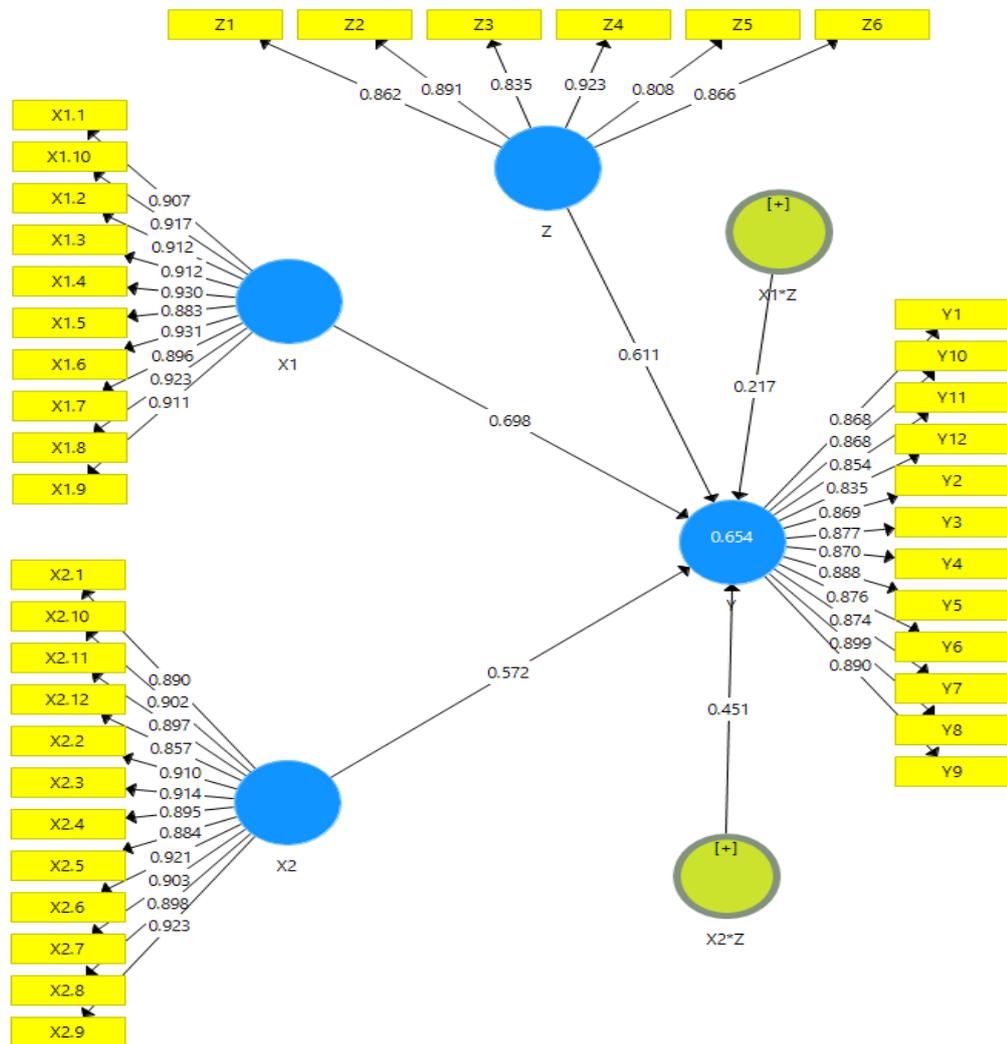
Loading Factor

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,907			
X1.2	0,912			
X1.3	0,912			
X1.4	0,930			
X1.5	0,833			
X1.6	0,931			
X1.7	0,896			
X1.8	0,923			
X1.9	0,911			
X1.10	0,917			
X2.1		0,890		
X2.2		0,910		
X2.3		0,914		
X2.4		0,895		
X2.5		0,884		
X2.6		0,921		
X2.7		0,903		
X2.8		0,898		
X2.9		0,923		
X2.10		0,902		
X2.11		0,897		
X2.12		0,857		
Z1			0,862	
Z2			0,891	
Z3			0,835	
Z4			0,923	
Z5			0,808	
Z6			0,866	
Y1				0,868
Y2				0,869
Y3				0,877
Y4				0,870
Y5				0,888
Y6				0,876
Y7				0,874
Y8				0,899
Y9				0,890
Y10				0,868
Y11				0,854
Y12				0,835

Uji Hipotesis

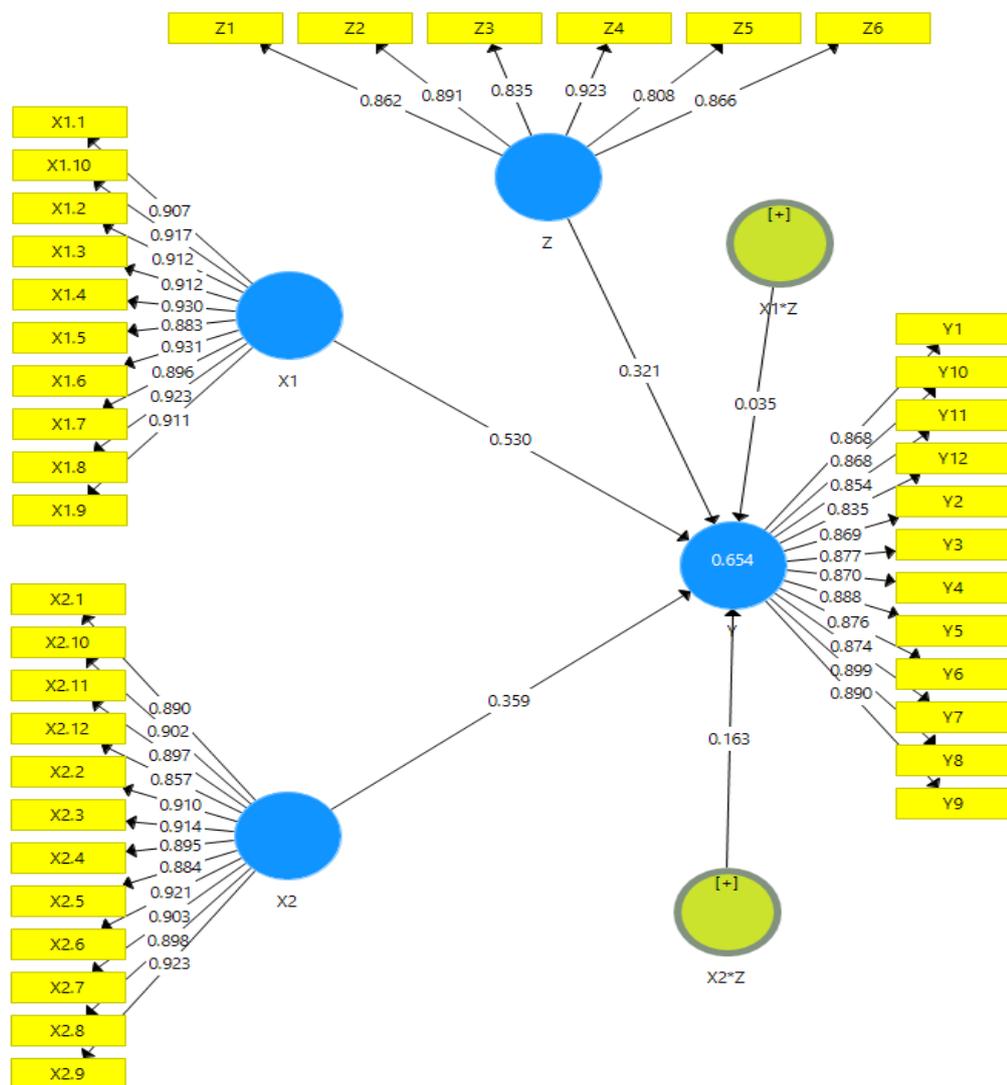
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-Square	Adjust R-Square
Y	0.654	0.635



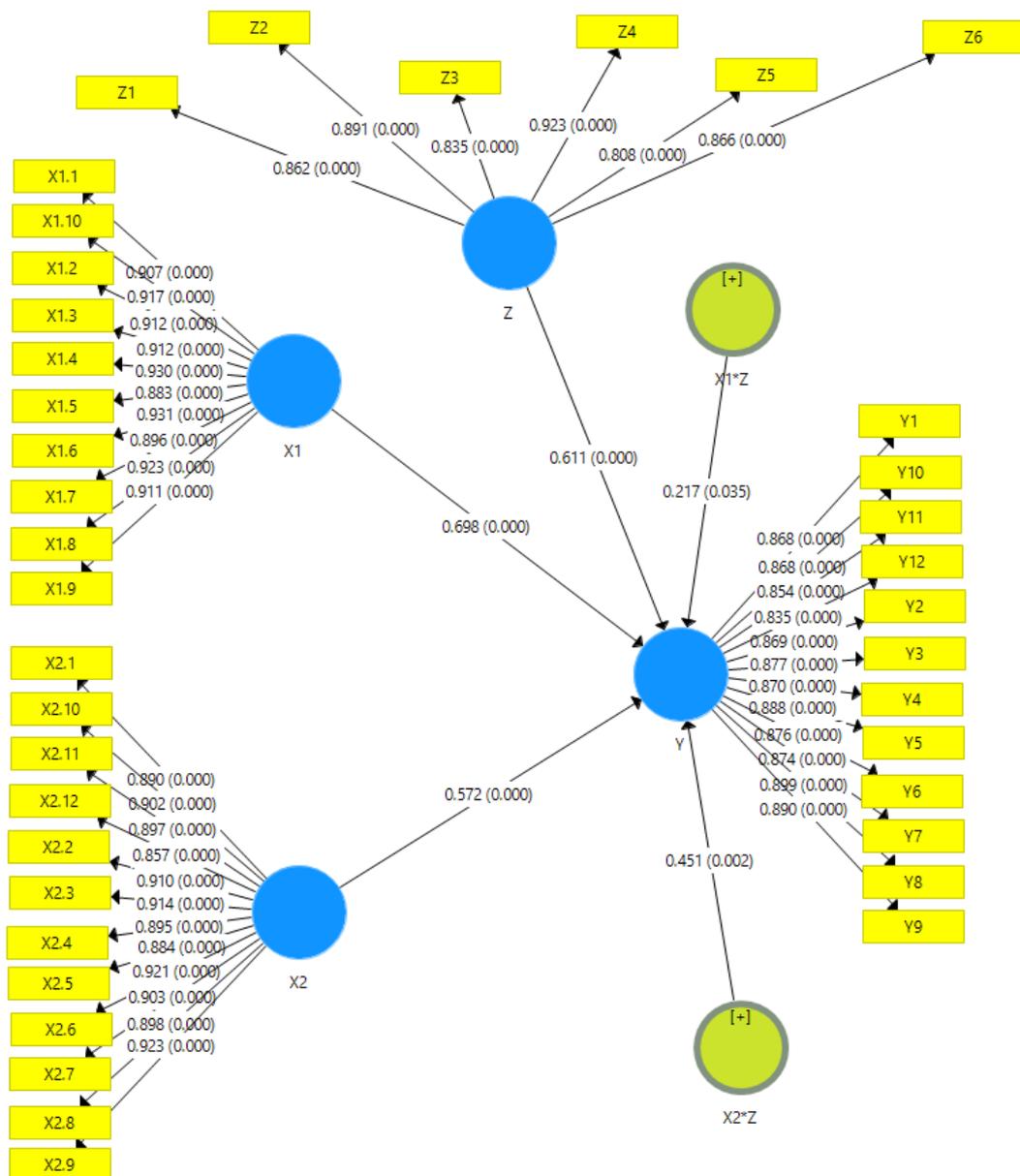
F-Square

	X1	X2	Z	Y
X1				0.530
X1*Z				0.035
X2				0,359
X2*Z				0,163
Z				0,321
Y				



Pengaruh Langsung

	<i>Ordinal Sampel</i>	<i>Sampel Mean</i>	<i>Standart Deviasi</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>
X1 → Y	0,698	0.671	0.133	5,264	0.000
X1*Z → Y	0,217	0.197	0.103	2,114	0,035
X2 → Y	0,572	0.542	0.124	4,618	0.000
X2*Z → Y	0,451	0,432	0,143	3.152	0,002
Z → Y	0,611	0.600	0.135	4,514	0.000



KUESIONER PENELITIAN

No. : ____

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. :

Bapak/Ibu

- 1. Kepala OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**
- 2. Inspektorat Daerah**

di-

Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengumpulan data yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan Tesis Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di bawah bimbingan Ibu Dr. Eka Nurmalasari, M.Si. Ak, CA dan Bapak Irfan, S.E., M.M., Ph.D dengan judul penelitian: **Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah (Sikd) Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Provinsi** , dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner terlampir.

Atas bantuan serta kerjasama yang diberikan oleh Bapak dan Ibu untuk pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Tatian Sartika Marbun

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____ (boleh tidak diisi)
2. Usia : _____
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S-1 S-2 S-3
5. Masa Kerja : < 5 Thn 5-10 Thn 10-15 Thn >15 Thn
6. Jabatan saat ini : _____
7. Lama menjabat : 1. Kurang dari 6 tahun; 2. 6-10 tahun;
3. 11-20 tahun; 4. Lebih dari 20 tahun
-

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, oleh sebab itu semua pilihan jawaban dan pendapat yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan oleh peneliti.
2. Bapak/Ibu dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi lingkungan Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) buah alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

- SM : Sangat Memadai	- SS : Sangat Setuju
- M : Memadai	- S : Setuju
- CM : Cukup Memadai	- CS : Cukup Setuju
- KM : Kurang Memadai	- KS : Kurang Setuju
- TM : Tidak Memadai	- TS : Tidak Setuju
- SB : Sangat Baik	
- B : Baik	
- CB : Cukup Baik	
- KB : Kurang Baik	
- TB : Tidak Baik	
3. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban dan akan melakukan perubahan jawaban, maka dapat mencoret dengan garis dua (==) pada jawaban semula dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

KUESIONER PENELITIAN

Sistem Informasi Keuangan Daerah						
No	Relevan	SB	B	CB	KB	TB
1	Sistem informasi laporan keuangan memberikan informasi secara lengkap yang berguna untuk pengambilan keputusan					
2	Menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan anggaran tahun berikutnya					
Andal						
3	Sistem informasi yang diterapkan mampu menyajikan informasi keuangan dengan tepat					
4	Pencatatan transaksi keuangan disertai bukti transaksi yang dapat diverifikasi					
Lengkap						
5	Sistem informasi keuangan yang diterapkan dapat menyajikan informasi sesuai dengan kebutuhan					
6	Sistem informasi yang diterapkan tidak menghilangkan aspek-aspek penting					
Dapat Di Mengerti						
7	Sistem informasi yang di terapkan dapat dipelajari					
8	Sistem informasi yang diterapkan memberikan hasil yang dapat dipahami					
Dapat Di Akses						
9	Sistem informasi yang diterapkan dapat diakses oleh pengguna sistem dengan mudah					
10	Pengguna sistem informasi memiliki privasi tersendiri terhadap sistem informasi					

Kejelasan Sasaran Anggaran						
No	Tujuan	SB	B	CB	KB	TB
1	Anggaran yang ditetapkan merincikan tugas-tugas yang akan dikerjakan					
2	Tujuan anggaran yang ditetapkan dimuat secara jelas dan spesifik					
Pengukuran						
3	Tujuan anggaran ditetapkan berdasarkan pengukuran yang spesifik					
4	Adanya pedoman penyusunan anggaran					
Standart Kerja						
5	Anggaran yang ditetapkan memuat standar/target yang harus dicapai					
6	Anggaran memuat standar kerja yang jelas					
Jangka Waktu						
7	Adanya ketetapan jangka waktu penyusunan anggaran					
8	adanya ketetapan waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan					
Sasaran Prioritas						
9	Anggaran yang ditetapkan memuat sasaran yang prioritas					
10	Adanya prioritas program penganggaran					
Tingkat Kesulitan						
11	Anggaran ditetapkan berdasarkan tingkat kesulitan.					
12	Anggaran ditetapkan dalam satuan ukuran tertentu sehingga memudahkan penilaian					

Komitmen Organisasi						
No	Komitmen Kontiniu	SB	B	CB	BS	TB
1	Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi					
2	Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan,					
Komitmen Kontiniu						
3	Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan					
4	Tetap bertahan merupakan kewajiban					
Komitmen Normatif						
5	Mendapatkan keuntungan apabila bertahan					
6	Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan					

Kinerja Organisasi Perangkat Daerah						
No	Kualitas Hasil Kerja	SS	S	CS	KS	TS
1	Setiap pegawai cermat dan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan standart kerja					
Kuantitas Hasil Kerja						
3	Setiap pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
4	Setiap pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
Tanggung Jawab						
5	Setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
6	Setiap pegawai akan merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan					
Inisiatif						
7	Setiap pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
8	Setiap pegawai mampu menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					
Kerja Sama						
9	Setiap pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai pada bagian atau divisi lain.					
10	Setiap pegawai dapat memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
Inovasi						
11	Setiap pegawai mampu menemukan ide-ide baru dalam mengatasi kendala dalam pekerjaan					
12	Setiap pegawai dapat memberikan ide kreatif yang berguna untuk kemajuan organisasi					