

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP
ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI
TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN
(STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS
KESEHATAN PEMERINTAH
KOTA MEDAN)**

TESIS

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

OLEH:

PRITY INDIANY
NPM : 2320050037



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

PENGESAHAN TESIS

Nama : PRITY INDIANY
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320050037
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFOMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

Pengesahan Tesis

Medan, 11 Maret 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

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

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

PENGESAHAN

**PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN
BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFOMASI KEUANGAN
(STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH
KOTA MEDAN)**

Prity Indiany

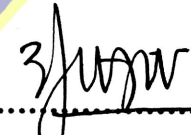
NPM :2320050037

Program Studi : Magister Akuntansi

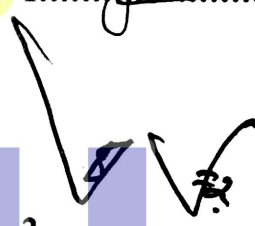
**Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Penguji yang Dibentuk oleh Program
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus
dalam Ujian Tesis pada Hari Selasa, 10 Maret 2026**

Komisi Penguji

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

1.....

2. Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M

2.....

3. Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si

3.....

PERNYATAAN

PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

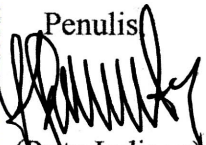
Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 13 Maret 2026



Penulis

(Prity Indiany)
2320050037

ABSTRAK

PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

PRITY INDIANY

2320050037

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dan kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja dengan transparansi informasi keuangan sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan yang mengelola Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif/kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di seluruh UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat dalam pengelolaan anggaran pada 41 UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan yang berjumlah 180 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria pegawai yang terlibat langsung dalam penyusunan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 123 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan kompetensi pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi informasi keuangan. Transparansi informasi keuangan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Selanjutnya, transparansi informasi keuangan terbukti mampu memediasi pengaruh penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia, yang didukung oleh transparansi informasi keuangan, merupakan faktor penting dalam mewujudkan penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif dan akuntabel pada sektor pelayanan kesehatan publik.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kompetensi Pengguna, Transparansi Informasi Keuangan, Anggaran Berbasis Kinerja, Puskesmas.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MANAGEMENT ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM UTILIZATION AND USER COMPETENCE ON PERFORMANCE-BASED BUDGETING THROUGH FINANCIAL INFORMATION TRANSPARENCY (A STUDY AT COMMUNITY HEALTH CENTERS UNDER THE HEALTH OFFICE OF THE MEDAN CITY GOVERNMENT)

**PRITY INDIANY
2320050037**

This study aims to analyze the effect of Management Accounting Information System (MAIS) usage and user competence on performance-based budgeting, with financial information transparency as a mediating variable. The research was conducted at Community Health Centers (Puskesmas) under the Health Office of Medan City Government, which manage Operational Health Assistance Funds (BOK) and National Health Insurance (JKN) capitation funds. The approach used in this study is an associative/quantitative approach. This research was conducted across all UPT Community Health Centers (Puskesmas) under the Health Office of the Medan City Government. The population in this study consisted of all employees involved in budget management at 41 UPT Puskesmas under the Medan City Health Office, totaling 180 respondents. The sampling technique used was purposive sampling, with criteria limited to employees directly involved in the preparation, implementation, and reporting of the budget. Based on these criteria, a total sample of 123 respondents was obtained. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). The results indicate that the use of Management Accounting Information Systems and user competence have a positive and significant effect on financial information transparency. Financial information transparency also has a positive and significant effect on performance-based budgeting. Furthermore, financial information transparency is proven to mediate the relationship between Management Accounting Information System usage and user competence on performance-based budgeting. These findings suggest that improving system quality and human resource competence, supported by transparent financial information, is essential for enhancing effective and accountable performance-based budgeting in the public health service sector.

Keywords: Management Accounting Information System, User Competence, Financial Information Transparency, Performance-Based Budgeting, Community Health Center.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja Melalui Transparansi Informasi Keuangan (Studi Pada UPT Puskemas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan)”**.

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

dan mengarahkan selama penyusunan tesis. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada suami dan kedua orang tua saya yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini.

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak **Prof. Dr. H. Muhammad Arifin, S.H.,M.Hum,** selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **Prof. Dr. Akrim,S.Pdi., M.Pd** selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Assoc.Prof. Dr Rudianto, S.Sos., M.Hum.,** selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.** selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Adi Mansar S.H. M.Hum** selaku Wakil Direktur Pasca Parjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Pasca Serjana Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

9. Ibu **Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., Ak., CA., QIA., CPA** selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
10. Bapak **Sukma Lesmana, SE., M.Si, Ph.D** selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
11. Pintu Surgaku Ibunda R dan Cinta Pertamaku Abahjii A. Terima kasih atas segala ketulusan doa dan pengorbanan yang selama ini diberikan. Bunda dan Abah memang tidak pernah merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun mereka mampu menuntun dan memberikan yang terbaik untuk pendidikan anaknya, tak kenal lelah memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar magister. Sehat selalu dan Hiduplah lebih lama lagi di perjalanan dan pencapaian hidup saya. Atas ridho Allah SWT. Semoga ini menjadi awal penulis untuk mengangkat derajat orang tua dan memberikan kesuksesan yang lebih baik lagi kedepannya.
12. Kepada Pakde A dan Bude W yang sudah penulis anggap sebagai Orang Tua kedua penulis. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang begitu luar biasa diberikan ke penulis sehingga penulis bisa sampai di titik ini. Semoga segala kebaikan Pakde dan Bude menjadi pintu keberkahan dan kesuksesan buat Mba Tari dan Mas Yuma. Penulis berdoa kepada ALLAH yang menciptakan kita agar keluarga kita selalu di berikan kebahagiaan dan kemudahan dalam setiap langkah kita.

13. Teruntuk Sahabat Sedekat Nadiku Syahrani Fadhila, S.Ak., CAP. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan sejak tahun 2019 semasa menempuh pendidikan sarjana. Segala perhatian, semangat, dan kebersamaan yang diberikan sangat berarti dalam perjalanan penulis menyelesaikan tesis ini. Semoga persahabatan yang telah terjalin ini dapat terus terjaga dengan baik sampai kita menua bersama.
14. Teruntuk kak Chyndi Ariska, S. Ak., CAP yang telah penulis anggap sebagai kakak sendiri, yang berawal dari perkenalan sederhana sebagai sesama penghuni kost semasa menempuh pendidikan Sarjana. Terima kasih sudah senantiasa memberikan dukungan, motivasi dan memahami suasana hati penulis. Terimakasih sudah menjadi salah satu saksi perjalanan selama penulis menjalankan studi Magister. Semoga hubungan yang tidak sedarah ini terus terjalin dengan baik hingga kita menua bersama.
15. *Last but not least*, anak tunggal dan harapan satu-satunya orang tua, Prity Indhiany. Ya, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya untuk diri sendiri yang telah diam-diam berjuang tanpa henti. Terimakasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan kekhawatiran, namun tetap di jalani dan dilalui. Terimakasih kepada jiwa dan ragaku yang tetap kuat dan terus melangkah, meski berkali-kali hampir menyerah karena kondisi tapi tetap di perjuangkan hingga selesai. Teruslah belajar dan mensyukuri nikmat Allah yang diberikan. Tetap semangat dan teruslah berusaha untuk mengusahakan semua yang diinginkan. Berdoalah dan selalu merayu ke sangpencipta jiwa raga ini agar semua mimpi yang akan kamu usahakan di permuda Allah. Tesis ini adalah bukti awal kita untuk melangkah lebih baik lagi kedepannya.

16. Seluruh Dosen di Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Medan, Desember 2025

Penulis

PRITY INDIANY
2320050037

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRCT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Batasan Masalah	18
1.4 Rumusan Masalah	19
1.5 Tujuan Penelitian	19
1.6 Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 Landasan Teori	22
2.1.1 <i>Agency Theory</i>	22
2.1.2 Anggaran Berbasis Kinerja	24
2.1.2.1 Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja	24
2.1.2.2 Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja.....	27
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Anggaran Berkas Kinerja.....	28
2.1.2.4 Indikator – Indikator Anggaran Berbasis Kinerja.....	28
2.1.3 Kompetensi	30
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	30
2.1.3.2 Tujuan Kompetensi.....	32
2.1.3.3 Indikator Kompetensi	34
2.1.4 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	34

2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.....	34
2.1.4.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi	36
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi SIAM	36
2.1.4.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	37
2.1.5 Transparansi	38
2.1.5.1 Pengertian Transparansi.....	38
2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Transparansi	39
2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Transparansi	40
2.1.5.4 Indikator Transparansi	41
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	42
2.3 Kerangka Konseptual	46
2.3.1 Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.....	47
2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.....	48
2.3.3 Transparansi Mediasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja	50
2.3.4 Transparansi Mediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja	51
2.4 Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Pendekatan Penelitian	56
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.2.1 Tempat Penelitian	56
3.2.2 Waktu Penelitian	57

3.3	Populasi dan Sampel	57
3.3.1	Populasi Penelitian	57
3.3.2	Sampel Penelitian	59
3.4	Definisi Operasional Variabel	60
3.5	Teknik Pengumpulan Data	62
3.6	Uji Kualitas dan Instrumen Penelitian	64
3.6.1	Uji Validitas	64
3.6.2	Uji Reliabilitas	65
3.7	Teknik Analisis Data	68
3.7.1	Metode Analisis Deskriptif	68
3.8	Uji Hipotesis	69
3.8.2.1	Analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		76
4.1	Hasil Penelitian	76
4.1.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	76
4.1.2	Tingkat Pengembalian Responden	77
4.1.3	Deskripsi Data Responden	78
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.1.5	Hasil Pengujian SEM PLS	95
4.1.6	Analisa <i>Outer Model</i>	95
4.1.7	Analisa <i>Inner Model</i>	100
4.2	Hasil Uji Hipotesis	104
4.3	Pembahasan Penelitian	109
4.3.1	Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja	109
4.3.2	Pengaruh Kompetensi Pengguna Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja	115
4.3.3	Pengaruh Transparansi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja ...	121

4.3.4 Transparansi Sebagai Mediator Antara Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja	126
BAB V PENUTUP	132
5.1 Kesimpulan	132
5.2 Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan.....	5
Tabel 2	Fenomena Keterlambatan Laporan Anggaran Pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan Berdasarkan	9
Tabel 3	Data Tingkat Pendidikan dan Latar Belakang Akuntansi/Keuangan.....	13
Tabel 4	Data Ketepatan Waktu Penyajian Laporan Keuangan	14
Tabel 5	Daftar Penelitian Terdahulu	42
Tabel 6	Jadwal Penelitian	57
Tabel 7	Populasi Penelitian Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan	58
Tabel 8.	Operasional Variabel Penelitian	61
Tabel 9	Skala Linkert	63
Tabel 10	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 11	Data Distribusi Sample Penelitian	78
Tabel 12	Data Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 13	Data Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 14	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 15	Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan	80
Tabel 16	Pedoman Kategorisasi Rata – Rata Skor Tanggapan Responden	81
Tabel 17	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Anggaran Berbasis Kinerja	82
Tabel 18	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	87
Tabel 19	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden	

	Variabel Kompetensi Pengguna	90
Tabel 20	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden	
	Variabel Transparansi Informasi Keuangan	92
Tabel 21	<i>Cross Loading</i>	96
Tabel 22	<i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>	98
Tabel 23	<i>Composite Reliabilty</i>	99
Tabel 24	<i>Cronbach Alpha</i>	100
Tabel 25	<i>R-Square</i>	101
Tabel 26	<i>F- Square</i>	103
Tabel 27	<i>T- Statistics dan P – Values</i>	104
Tabel 28	Pengaruh Tidak Langsung	104
Tabel 29	Perbandingan Hasil Langsung dan Tidak Langsung	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	54
Gambar 2 Model Struktural PLS Penelitian	70
Gambar 3 Diagram Pie Distribusi Tanggapan Responden Anggaran Berbasis Kinerja	85
Gambar 4 Diagram Pie Seluruh Butir Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	88
Gambar 5 Distribusi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang ingin dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial (Mardiasmo, 2018:61). Penganggaran memiliki tiga tujuan utama yang saling terkait yaitu stabilitas fiskal makro, alokasi sumber daya sesuai prioritas, dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Konsep penyusunan anggaran sudah tidak ditekankan pada pertimbangan sumber daya atau input yang ada, namun pertimbangan lebih pada target kinerja yang akan dicapai. Dengan pergeseran fokus ini, diharapkan tercipta efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan dengan menggunakan input yang tersedia.

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

Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi (Bastian, 2016 : 171). Anggaran dengan pendekatan kinerja menekankan pada konsep value for money dan pengawasan atas kinerja output. Sistem penganggaran ini mengkaitkan langsung antara output dengan outcome yang ingin

dicapai yang disertai dengan penekanan terhadap efektifitas dan efisiensi anggaran yang dialokasikan (Sulistio, 2017).

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

Sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 167 ayat 3, menyebutkan “Belanja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan analisis standar belanja, standar harga, tolok ukur kinerja dan standar pelayanan minimal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Hal yang sama juga diisyaratkan PP 58 Tahun 2005 pasal 39 ayat (2), “Penyusunan anggaran berdasarkan prestasi kerja dilakukan berdasarkan capaian kinerja, indikator kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal”. Dipertegas lagi dalam Permendagri 13 Tahun 2016, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa penyusunan RKA SKPD berdasarkan prestasi kerja, indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) elemen yang wajib sebagai indikator dalam perencanaan dan

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

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

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

UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam tugasnya membantu Wali Kota Medan dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan juga menyelenggarakan fungsi perumusan, pelaksanaan, pelaporan dan pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan urusan pemerintahan bidang kesehatan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kesehatan mengamanatkan agar Pemerintah Daerah mengalokasikan anggaran urusan kesehatan minimal 10% dari total belanja APBD di luar gaji. Dalam melaksanakan program dan kegiatannya UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan menggunakan anggaran dari APBD Kota Medan maupun APBN dari Dana Alokasi Khusus (DAK), Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Masyarakat. Ketersediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan merupakan salah satu tolok ukur kinerja Pemerintah terhadap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakatnya. Rasio fasilitas pelayanan kesehatan terhadap jumlah penduduk menggambarkan daya keterjangkauan pelayanan kesehatan di suatu daerah terhadap penduduknya.

Fasilitas pelayanan kesehatan di kota relatif cukup baik dari segi jumlah maupun jenisnya. Fasilitas pelayanan kesehatan dasar milik pemerintah (Puskesmas) telah menjangkau seluruh kecamatan (21 kecamatan) yang ada di wilayah kerja Kota Medan. Pada Tahun 2020, jumlah puskesmas sebanyak 41 unit dimana terdiri dari rawat inap 6 puskesmas, dan rawat jalan sebanyak 35 puskesmas dan puskesmas pembantu sebanyak 39 unit. Rasio puskesmas per penduduk Kota Medan Tahun 2020 sebesar 0,018 per 1.000 penduduk. Dimana setiap 1 (satu) puskesmas melayani 59.396 penduduk sedangkan target 1 (satu) puskesmas melayani 30.000 penduduk.

Untuk dapat mencapai Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kesehatan Kota Medan Tahun 2021-2024, maka perlu dilihat kembali penyusunan Anggaran dan Realisasi Dinas Kesehatan Kota Medan dari tahun 2019-2022. Hal ini untuk mengevaluasi

apakah anggaran yang telah disusun di 4 tahun sebelumnya sudah disusun berdasarkan sistem anggaran berbasis kinerja. Berikut dapat dilampirkan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kota Medan Tahun 2019 - 2024 di bawah ini :

TABEL 1
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT
DAERAH DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN
TAHUN 2019 – 2024

NO	TAHUN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2019	593.589.320.470,00	384.584.583.592,00	64.79%
2	2020	596.743.231.384,00	366.057.118.023,00	61.34%
3	2021	909.150.379.217,00	777.563.777.098,00	85.53%
4	2022	410.101.221.308,00	376.062.275.855,00	91.70%
5	2023	475.303.613.813,00	449.118.782.392,00	94,49%
6	2024	539.543.447.375,00	451.356.407.863,00	83,65%

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

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian realisasi anggaran Dinas Kesehatan Kota Medan periode 2019–2024 mengalami fluktuasi yang cukup mencolok, dengan capaian terendah pada tahun 2020 sebesar 61,34% dan tertinggi pada tahun 2023 sebesar 94,49%, sebelum menurun kembali menjadi 83,65% di tahun 2024. Ketidaksesuaian antara anggaran dan realisasi ini mencerminkan lemahnya implementasi penganggaran

berbasis kinerja, yang menurut Mardiasmo (2018), laporan realisasi anggaran merupakan instrumen utama untuk pertanggungjawaban publik, yang menunjukkan sejauh mana pemerintah daerah mampu melaksanakan program sesuai anggaran yang telah ditetapkan. Perbedaan antara anggaran dan realisasi mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, serta berdampak langsung pada kualitas layanan publik yang diterima masyarakat. Menurut Halim (2018), anggaran publik merupakan instrumen utama akuntansi sektor publik yang berfungsi sebagai dasar perencanaan, pengendalian, dan pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat. Dengan demikian, realisasi anggaran menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana pemerintah daerah mampu melaksanakan program pelayanan publik sesuai dengan alokasi yang telah ditetapkan. Jika realisasi anggaran tidak mencapai target, maka fungsi akuntabilitas dan efektivitas pengendalian anggaran menjadi lemah, sehingga berpotensi mengurangi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Faktor - faktor yang mempengaruhi anggaran berbasis kinerja diantaranya adalah Kompetensi. Kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Secara umum, Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas dalam bekerja. Semakin tinggi

kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas Kompetensinya. (Wibowo, 2013).

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

Menurut Halim dan Kusufi (2016), sistem akuntansi sektor publik yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menghasilkan informasi yang akurat serta menjadi dasar bagi pengendalian anggaran yang efektif. Sejalan dengan itu, Mardiasmo (2018) menegaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) berfungsi sebagai instrumen akuntabilitas publik yang menyediakan data kinerja untuk menilai sejauh mana anggaran digunakan sesuai dengan tujuan. Lebih lanjut, Mahsun (2019) menyatakan bahwa informasi kinerja yang dapat diandalkan akan memudahkan penerapan anggaran berbasis kinerja, karena

setiap alokasi dapat dihubungkan langsung dengan output maupun outcome yang terukur. Pandangan ini juga sejalan dengan IMF (2016) yang menekankan bahwa kompetensi aparatur dan ketersediaan sistem informasi yang memadai merupakan prasyarat agar performance-based budgeting mampu mengarahkan penggunaan sumber daya publik secara konsisten dengan target kinerja. Dengan demikian, jika SIAM lemah atau kompetensi SDM terbatas, maka deviasi antara anggaran yang direncanakan dan realisasinya akan semakin besar, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Sistem informasi akuntansi manajemen dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Febrianti & Fitri, (2019) mengidentifikasi empat karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan, yaitu: *broad scope* (lingkup), *timelines* (tepat waktu), *aggregation* (agregasi), dan *integration* (integrasi). Sistem informasi akuntansi manajemen yang tersedia tersebut akan menjadi efektif apabila sesuai dengan tingkat kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, menurut Darma (2024), kualitas sistem informasi akuntansi manajemen yang baik dapat diukur dari beberapa karakteristik, yaitu *accessibility*, *reliability*, *response time*, *flexibility*, dan *integration*. Darma (2024) menjelaskan bahwa *accessibility* adalah sejauh mana suatu sistem dan informasi yang ada di dalamnya dapat diakses dengan upaya yang relatif rendah. *Reliability* menggambarkan sejauh mana sistem dapat diandalkan. *Response time* menunjukkan sejauh mana sistem

mampu memberikan respons yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan informasi maupun tindakan. *Flexibility* adalah sejauh mana sistem dapat beradaptasi dengan berbagai kebutuhan pengguna dan kondisi yang berubah. Sedangkan *integration* menjelaskan sejauh mana sistem memfasilitasi penggabungan informasi dari berbagai sumber untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis.

Tabel 2. Fenomena Keterlambatan Laporan Anggaran pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan berdasarkan Karakteristik SIAM

Karakteristik SIAM	Fenomena di Puskesmas	Dampak Keterlambatan Laporan Anggaran
<i>Broad Scope</i> (Lingkup Luas)	Data anggaran (belanja obat, alat kesehatan, kegiatan program) masih dicatat manual oleh tiap unit	Kepala Puskesmas sulit melihat posisi realisasi anggaran secara menyeluruh
<i>Timeliness</i> (Tepat Waktu)	Laporan realisasi anggaran baru disusun pada akhir triwulan → sering terlambat dikirim ke Dinas Kesehatan	Dinas tidak bisa segera menilai serapan anggaran; berisiko menunda pencairan dana berikutnya
<i>Aggregation</i> (Agregasi)	Setiap unit (Farmasi, Poli, KIA, Lab) menyerahkan laporan keuangan terpisah yang kemudian harus direkap manual	Rekapitulasi memakan waktu lama, sering menimbulkan keterlambatan penyusunan laporan bulanan/triwulanan
<i>Integration</i> (Integrasi)	Laporan anggaran tidak selalu terhubung dengan data operasional (misalnya jumlah pasien, obat terpakai, kegiatan program)	Terjadi ketidaksesuaian antara anggaran yang dilaporkan dengan capaian kegiatan, sehingga perlu revisi

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan teori Febrianti & Fitri (2019) dan fenomena pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan

Fenomena keterlambatan laporan anggaran yang terjadi di UPT Puskesmas menunjukkan bahwa sistem informasi yang berjalan saat ini belum sepenuhnya memenuhi karakteristik *broad scope* sebagaimana dikemukakan oleh Febrianti & Fitri (2019). Data keuangan yang terpisah dari data operasional, seperti jumlah pasien dan

penggunaan obat, menyebabkan laporan yang dihasilkan tidak memberikan gambaran yang luas dan menyeluruh. Hal ini tercermin dari rata-rata keterlambatan laporan sebesar 5 hari dengan 40% laporan tidak tepat waktu. Kondisi ini memperlihatkan bahwa lingkup informasi yang tersedia belum mampu mendukung manajer dalam melihat hubungan antara realisasi anggaran dan pelaksanaan program kesehatan.

Dari sisi *timeliness*, teori menyatakan bahwa sistem informasi yang efektif harus menyajikan informasi secara tepat waktu agar dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang cepat. Namun, kenyataannya laporan anggaran di Puskesmas rata-rata terlambat 7 hari dengan 50% laporan tidak tepat waktu. Akibatnya, pencairan dana operasional sering tertunda hingga dua minggu. Hal ini memperlihatkan kesenjangan antara teori dan praktik, di mana seharusnya informasi akuntansi manajemen membantu mempercepat pengambilan keputusan, justru malah menghambat proses administrasi.

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

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

Banyak manfaat yang diperoleh dari penerapan sistem penganggaran ini, namun tak dapat ditampik, juga terdapat kesulitan dalam penerapannya. Namun yang jelas, sistem penganggaran berbasis kinerja telah menjadi solusi terhadap sistem penganggaran yang dianut selama ini yaitu sistem penganggaran tradisional yang ditenggarai banyak mengandung kelemahan yang oleh karenanya sangat memungkinkan bagi pengguna anggaran untuk memupuk sifat koruptif. Penganggaran berbasis kinerja di yakini menjadi solusi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik (*good government governance*) dengan cara penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan rerangka hukum.

Berdasarkan hasil penelitian (Adi, 2024) Dengan kemampuan yang baik dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, sebuah perusahaan online akan mampu menciptakan sebuah kinerja manajerial yang handal dan baik. Sebuah manajemen yang mumpuni dan kompeten akan bisa menyajikan informasi-informasi serta data yang penting serta dibutuhkan dalam menjabarkan setiap aktivitas usaha yang telah dilakukan, melakukan pemetaan usaha kedepan, menggali potensi lain yang bisa dikembangkan hingga melakukan pengukuran pangsa pasar dengan berbagai indikator, baik kelompok usia, tingkat pendidikan hingga rata-rata penghasilan konsumen.

Penelitian yang sebelumnya dari (Jannah et al, 2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT Perkebunan Nusantara IV,.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vincent, Panjaitan dan Lesmana, 2022) menyimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi manajemen dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kompetensi pengguna merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan penggunaan sistem informasi dan pengelolaan anggaran secara efektif, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Menurut (Spencer & Spencer, 2018), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam pekerjaan, meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam konteks pengelolaan anggaran berbasis kinerja, kompetensi pengguna berperan penting karena menentukan sejauh mana pegawai mampu memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat dan transparan. (McClelland, 2017) juga menegaskan bahwa kinerja tinggi dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal, tetapi oleh kompetensi aktual yang relevan dengan pekerjaan. Dengan demikian, rendahnya kompetensi pengguna-terutama dalam aspek akuntansi dan teknologi informasi-dapat berdampak pada ketidakefisienan proses anggaran serta lemahnya penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi sektor publik.

Untuk menggambarkan kondisi kompetensi pengguna dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja di lingkungan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, diperlukan data yang menunjukkan tingkat pendidikan serta latar belakang keahlian pegawai, khususnya di bidang akuntansi dan keuangan. Data ini penting

karena kompetensi pengguna, baik dari segi pengetahuan teknis maupun pemahaman akuntansi, berpengaruh langsung terhadap kemampuan mereka dalam mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) serta dalam menghasilkan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Oleh karena itu, berikut disajikan data tingkat pendidikan dan latar belakang akuntansi/keuangan pegawai sebagai dasar untuk mengidentifikasi tingkat kompetensi pengguna dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

Tabel 3. Data Tingkat Pendidikan & Latar Belakang Akuntansi/Keuangan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Latar Belakang Akuntansi/Keuangan	Persentase dari sampel
S1 Akuntansi/Keuangan	20	Ya	16,26%
S1 Non-Akuntansi (Kesehatan, Administrasi, dll.)	59	Tidak	47,97%
D3 Akuntansi/Keuangan	12	Ya	9,76%
D3 Non-Akuntansi	25	Tidak	20,33%
SMA/SMK (Administrasi/Keuangan parsial)	7	Ya (parsial)	5,69%
Total	123		100%

Sumber : UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan (2025)

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan dan latar belakang akuntansi/keuangan pegawai UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan, terlihat bahwa hanya sekitar 31,7% pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang akuntansi atau keuangan, sementara 68,3% lainnya berasal dari bidang non-akuntansi seperti kesehatan dan administrasi umum. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum memiliki kompetensi teknis yang memadai dalam pengelolaan

informasi keuangan dan penerapan sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM). Hal ini sejalan dengan teori (Spencer & Spencer, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang menentukan efektivitas kinerja dalam pekerjaan, termasuk pengetahuan dan keterampilan teknis. Lebih lanjut, (McClelland, 2017) menegaskan bahwa kompetensi yang relevan dengan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan sekadar latar belakang pendidikan formal. Oleh karena itu, rendahnya proporsi pegawai dengan keahlian akuntansi dan keuangan dapat berdampak pada kurang optimalnya pemanfaatan SIAM serta pencapaian anggaran berbasis kinerja, karena keterbatasan dalam memahami proses akuntansi, analisis kinerja, dan pelaporan keuangan yang transparan.

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

Tabel 4 Data Ketepatan Waktu Penyajian Laporan Keuangan

Tahun	Batas Waktu Penyampaian (Target)	Rata-rata Waktu Penyampaian Aktual	Ketepatan Waktu (%)	Keterangan
2020	31 Maret 2021	20 April 2021	68%	Terlambat karena kendala pandemi dan penyesuaian sistem pelaporan daring

Tahun	Batas Waktu Penyampaian (Target)	Rata-rata Waktu Penyampaian Aktual	Ketepatan Waktu (%)	Keterangan
2021	31 Maret 2022	10 April 2022	75%	Masih terdapat keterlambatan dari beberapa UPT terkait validasi data
2022	31 Maret 2023	2 April 2023	92%	Peningkatan signifikan setelah adanya pelatihan pelaporan keuangan
2023	31 Maret 2024	29 Maret 2024	97%	Laporan disampaikan tepat waktu hampir seluruh UPT
2024	31 Maret 2025	7 April 2025	83%	Terjadi sedikit penurunan akibat pergantian staf dan penyesuaian sistem SIAM baru

Sumber : UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan (2025)

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat ketepatan waktu penyajian laporan keuangan berfluktuasi sepanjang 2020–2024. Setelah mengalami keterlambatan signifikan pada tahun 2020 (68%), ketepatan waktu meningkat hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 (97%), namun kembali menurun pada 2024 (83%). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pelaporan keuangan dan kompetensi pengguna belum sepenuhnya stabil, terutama saat terjadi perubahan sistem atau pergantian personel.

Menurut (Mardiasmo, 2018), salah satu indikator transparansi dan akuntabilitas keuangan publik adalah penyajian laporan keuangan secara tepat waktu agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban publik. Dengan demikian, fluktuasi dalam ketepatan waktu penyajian laporan keuangan

mencerminkan bahwa transparansi informasi keuangan di lingkungan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan masih perlu ditingkatkan, baik dari sisi sistem maupun kompetensi sumber daya manusia.

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

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021), transparansi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yunisa Gusria Annur, Fefri Indra Arza (2022), tata kelola, transparansi dan reward tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Kelemahan

penetapan tujuan organisasi dan indikator-indikator kinerjanya akan berakibat pada kesalahan dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja melalui Transparansi Informasi Keuangan (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan).”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Fluktuasi capaian realisasi anggaran Dinas Kesehatan Kota Medan periode 2019–2024 menunjukkan belum optimalnya penerapan anggaran berbasis kinerja, yang tercermin dari ketidaksesuaian antara alokasi anggaran, capaian output, dan outcome program kesehatan.
2. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) belum optimal, ditunjukkan oleh masih rendahnya kemudahan akses dan kecepatan sistem, sehingga berpotensi menghambat keakuratan dan ketepatan waktu pengelolaan informasi keuangan.
3. Sebagian besar pegawai UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan belum memiliki latar belakang akuntansi atau keuangan, sehingga kompetensi pengguna dalam mengelola Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) dan menerapkan

anggaran berbasis kinerja masih rendah, yang berpotensi menghambat transparansi dan efektivitas pengelolaan keuangan.

4. Ketepatan waktu penyajian laporan keuangan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan masih belum konsisten, menunjukkan bahwa transparansi informasi keuangan belum terlaksana secara optimal.
5. Masih rendahnya transparansi karena masih ada beberapa karyawan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan belum dapat ikut terlibat, hal ini bisa mempengaruhi kualitas pelaksanaan anggaran dan akhirnya menciptakan tidak tercapainya target dari anggaran.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dalam hal kemampuan, waktu dan tenaga maka penelitian ini hanya membatasi masalah pada Penggunaan Dana BOK dan Dana Kapitasi JKN di 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi Pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja?

3. Apakah ada pengaruh transparansi terhadap anggaran berbasis kinerja?
4. Apakah ada pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap transparansi?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi pengguna terhadap transparansi?
6. Apakah transparansi memediasi pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja?
7. Apakah transparansi memediasi pengaruh kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja.
2. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja.
3. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap anggaran berbasis kinerja.
4. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap transparansi.
5. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pengguna terhadap transparansi.

6. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis peran transparansi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dengan anggaran berbasis kinerja.
7. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis peran transparansi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi pengguna dengan anggaran berbasis kinerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Penelitian dapat memberikan pemahaman lebih lanjut kepada praktisi, terutama di sektor publik dalam hal ini UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya anggaran berbasis kinerja.
2. Penelitian ini dapat membantu UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui penerapan anggaran berbasis kinerja pada pemanfaatan Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional .
3. Penelitian ini dapat memberikan landasan untuk merekomendasikan kebijakankebijakan peningkatan Kompetensi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam memanfaatkan alokasi Dana Kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional.

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Agency Theory*

Agency Theory berasal dari kajian manajemen dan akuntansi yang mempelajari hubungan antara principal (pihak yang memberi mandat) dan agent (pihak yang menjalankan mandat). Dalam konteks pemerintahan publik, principal bisa berupa masyarakat atau pemerintah (pemerintah pusat/daerah), sedangkan agent adalah aparat birokrasi atau lembaga publik yang menjalankan pelayanan dan penggunaan anggaran. Teori ini menyoroti masalah asimetri informasi, di mana agent memiliki lebih banyak informasi mengenai operasi sehari-hari dibanding principal, dan potensi agent cost apabila agent tidak bertindak sesuai dengan kepentingan principal. Dalam situasi tersebut, mekanisme pengendalian dan akuntabilitas sangat penting agar pelayanan publik dan penggunaan anggaran dapat dipertanggungjawabkan.

Beberapa studi di Indonesia telah memperkuat penerapan *Agency Theory* di sektor publik. Misalnya, artikel *Agency Theory: Review of the theory and current research* oleh Hendrastuti & Harahap (2022) meninjau aspek teoretis dan riset terkini dari teori keagenan, termasuk isu asimetri informasi dan biaya keagenan dalam konteks administrasi publik. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelemahan transparansi dan sistem informasi menyebabkan agent (pemerintah daerah/lembaga publik) memiliki ruang yang lebih besar untuk penyimpangan dari anggaran atau pelaksanaan program yang telah direncanakan.

Mengacu pada *Agency Theory*, penggunaan SIAM dan kompetensi pengguna merupakan mekanisme penting untuk mengurangi asimetri informasi antara principal dan agent. Dengan sistem informasi yang baik, serta SDM yang mampu mengoperasikannya dengan kompeten, agent mampu menyampaikan data kinerja dan keuangan yang akurat dan tepat waktu kepada principal. Transparansi informasi keuangan selanjutnya menjadi wadah agar principal bisa mengevaluasi realisasi kegiatan dan anggaran. Bila transparansi ini tinggi, maka agent tidak memiliki ruang besar untuk memanipulasi atau menggunakan anggaran tidak sesuai tujuan, sehingga muncul disiplin dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

Agency Theory mendukung anggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*) karena teori ini menekankan pertanggungjawaban atas hasil, bukan hanya pengelolaan masukan. Bila principal dapat mengakses informasi kinerja yang akurat dan agent diwajibkan menunjukkan capaian sesuai output/outcome, maka alokasi anggaran akan lebih fokus kepada program yang benar-benar menghasilkan dampak. Kompetensi agent (SDM), dan sistem informasi (SIAM) yang mendukung ketersediaan data tersebut, adalah prasyarat agar anggaran berbasis kinerja efektif. Tanpa transparansi (informasi keuangan yang terbuka dan jelas), realisasi anggaran sulit dipantau, dan risiko deviasi lebih tinggi.

Namun demikian, *Agency Theory* juga memiliki keterbatasan. Pertama, theory ini sering diasumsikan bahwa principal memiliki kapasitas dan akses untuk melakukan pengawasan, sedangkan dalam praktik di pemerintahan daerah, masyarakat sebagai principal mungkin punya keterbatasan dalam informasi atau partisipasi. Kedua, agent

yang kompeten dan sistem informasi yang baik saja tidak cukup jika tidak diiringi struktur insentif dan regulasi yang memadai agar agent terdorong untuk bertindak sesuai kepentingan principal. Terakhir, transparansi juga tergantung pada budaya administratif dan kebijakan pemerintah daerah dalam publikasi laporan keuangan dan pelaporan kinerja. Secara keseluruhan, *Agency Theory* sangat tepat sebagai grand theory untuk penelitian “Pengaruh Penggunaan SIAM dan Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja melalui Transparansi Informasi Keuangan”, karena teori ini memberikan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana mekanisme kontrol, informasi, dan kompetensi dapat mendukung akuntabilitas dan efektivitas anggaran publik.

2.1.2 Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Bastian (2016: 171) anggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi. Anggaran dengan pendekatan kinerja menekankan pada konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja output. Sistem penganggaran ini mengkaitkan langsung antara output dengan outcome yang ingin dicapai yang disertai dengan penekanan terhadap efektifitas dan efisiensi anggaran yang dialokasikan (Sulistio, 2017).

Selanjutnya menurut *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* *performance-based budgeting is a form of budgeting that relates fund*

allocated to measurable results. Artinya, penganggaran berbasis kinerja adalah suatu metode penganggaran publik.

Lalu Mardiasmo juga mengungkapkan, (2018 : 84) sebagai berikut pendekatan anggaran kinerja disusun untuk mencoba mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik.

Anggaran kinerja adalah sistem anggaran yang lebih menekankan pada pendayagunaan dana yang tersedia untuk mencapai hasil yang optimal. Penjelasan Peraturan Pemerintah No.15 tahun 2021, pasal 8, anggaran dengan pendekatan kinerja adalah suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang di tetapkan. Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suatu anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil karya (output) dari perencanaan alokasi biaya (input) yang ditetapkan.
2. Output (keluaran) menunjukkan produk (barang/jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan (input yang digunakan).
3. Input (masukan) adalah besarnya daya, sumber daya manusia, material, waktu dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan sesuai dengan masukan input yang digunakan.
4. Kinerja ditunjukkan oleh hubungan input (masukan) dengan output (keluaran).

Kemudian berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023

tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran disebutkan bahwa penyusunan RKA harus menggunakan pendekatan kerangka pengeluaran jangka menengah, penganggaran terpadu dan penganggaran berbasis kinerja.

Lebih lanjut pada Pasal 6 ayat (1) huruf c dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “penganggaran berbasis kinerja” adalah “penganggaran yang merupakan suatu pendekatan dalam system penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut”. Dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran disebutkan bahwa penyusunan RKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan instrument indikator kinerja, standar biaya dan evaluasi kinerja.

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

dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Jika terjadi perbedaan antara rencana dan realisasinya, dapat dilakukan evaluasi sumber-sumber input dan bagaimana keterkaitannya dengan output/outcome untuk menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program.

2.1.2.2 Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja

Organisasi sektor publik (pemerintah) dalam mencapai tujuannya merancang anggaran secara periodik. Anggaran menjadi kunci komponen dalam perencanaan. Penganggaran memiliki tiga tujuan utama yang saling terkait yaitu stabilitas fiskal makro, alokasi sumber daya sesuai prioritas, dan pemanfaatan anggaran secara efektif dan efisien. Selaras dengan Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja (Bappenas, 2018), dalam menyusun anggaran, pemerintah mengacu pada 3 pilar sistem penganggaran yaitu penganggaran terpadu, penganggaran berbasis kinerja, Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM). Penganggaran berbasis kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

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

2.1.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja

Kementrian dan lembaga wajib menggunakan strategi penganggaran berbasis kinerja sebagai bagian dari implementasi PP No. 90/2017 (Armala, 2020). Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 94 Tahun 2013, metode baru penganggaran dan perencanaan negara telah dikembangkan, dilaksanakan, melalui penganggaran berbasis kinerja (Hakim & Makmur, 2019). Metode ini memberikan pandangan yang transparan tentang bagaimana dana negara didistribusikan dan bagaimana mereka digunakan. Pada implementasinya anggaran berbasis kinerja tidak akan serta merta berhasil. Oleh sebab itu, menurut Yulia, Ningsih (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya anggaran berbasis kinerja yaitu kepemimpinan dan transparansi dari seluruh komponen organisasi, fokus penyempurnaan sistem administrasi secara terus menerus, sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu dan orang), penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), keinginan yang kuat untuk berhasil.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Anggaran Berbasis Kinerja

Sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 167 ayat 3, menyebutkan “Belanja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan analisis standar belanja, standar harga, tolok ukur kinerja dan standar pelayanan minimal yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Hal yang sama juga diisyaratkan PP 58 Tahun 2005 pasal 39 ayat (2), “Penyusunan anggaran berdasarkan prestasi kerja dilakukan berdasarkan capaian kinerja, indikator kinerja, analisis standar belanja, standar satuan

harga dan standar pelayanan minimal”. Dipertegas lagi dalam Permendagri 13 Tahun 2016, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa penyusunan RKA SKPD berdasarkan prestasi kerja, indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga dan standar pelayanan minimal. Dari ketiga peraturan perundangan di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 (lima) elemen utama/wajib dalam perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja adalah :

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

Menurut (Rawung, 2021) indikator berbasis kinerja adalah sebagai berikut

1. Perumusan Strategi
2. Perencanaan Strategik
3. Pembuatan Program
4. Penganggaran
5. Implementasi
6. Pelaporan Kinerja
7. Evaluasi Kinerja
8. Umpan Balik

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

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

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

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

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

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

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2018 tentang ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Siti Irafah, 2020) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

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

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

2.1.3.2 Tujuan Kompetensi

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

(1) Meningkatkan kinerja

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

(2) Mengembangkan karyawan

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

(3) Peningkatan efisiensi

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

(4) Meningkatkan kepuasan kerja

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

(5) Meningkatkan daya saing organisasi

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

Menurut (Priyono & Marnis, 2018) tujuan kompetensi SDM adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus adalah :

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

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

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wiguna (2017) indikator Kompetensi meliputi :

1. Pengembangan diri

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

2. Profesional

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

3. Penguasaan teknologi

Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.

4. Jenjang pendidikan

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

2.1.4 Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Budiyantri dan Irma (2016), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) adalah proses yang melibatkan pengumpulan, pengukuran, penyimpanan, analisis, pelaporan, dan pengelolaan informasi keuangan untuk menghasilkan output yang sesuai kebutuhan manajerial dalam hal perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pengambilan keputusan.

Menurut Hariyani (2018), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sistem yang menghasilkan informasi ekonomi melalui proses pengumpulan,

pengukuran, penyimpanan, analisis, dan pelaporan informasi yang bertujuan untuk mendukung manajer dalam pengambilan keputusan. Sistem ini bersifat fleksibel, karena dapat disesuaikan dengan kebutuhan manajemen tanpa harus mengikuti format atau kriteria formal tertentu.

Menurut Febrianti dan Fitri (2019), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen merupakan suatu sistem yang dirancang khusus untuk menyediakan informasi keuangan maupun non-keuangan yang dibutuhkan oleh manajer dalam proses perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Sistem ini dibangun untuk menghasilkan informasi yang relevan dan tepat waktu, serta dapat disesuaikan dengan kebutuhan strategis organisasi.

Menurut Siregar dan Hasibuan (2020), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sistem yang menyediakan data dan informasi akuntansi sebagai dasar analisis untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen. Sistem ini menekankan pada relevansi informasi untuk aktivitas perencanaan dan pengendalian internal perusahaan.

Menurut Santosa (2019), Sistem Informasi Akuntansi Manajemen adalah sistem yang dibangun untuk menghasilkan informasi kuantitatif yang dapat digunakan oleh manajer dalam proses evaluasi kinerja, penetapan strategi, serta pengalokasian sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Febrianti dan Fitri (2019), tujuan SIAM adalah:

1. Menyediakan informasi yang relevan bagi manajemen.
2. Mendukung proses perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pengambilan keputusan.
3. Menyajikan informasi yang bersifat tepat waktu, terintegrasi, dan sesuai kebutuhan manajerial.

Menurut Siregar, Nasution, dan Hasibuan (2013), tujuan SIAM mencakup:

1. Menyediakan informasi untuk keperluan perencanaan operasional dan strategis.
2. Memberikan data yang berguna dalam pengendalian dan monitoring kinerja organisasi.
3. Menyediakan laporan untuk evaluasi efektivitas dan efisiensi aktivitas perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi SIAM

Menurut Febrianti & Fitri (2019):

1. Karakteristik sistem informasi – mencakup lingkup luas (broad scope), ketepatan waktu (timeliness), agregasi, dan integrasi—inilah struktur sistem yang jika diformulasikan dengan baik akan meningkatkan kinerja dan efektivitas SIAM.

2. Teknologi informasi – kesiapan dan kualitas infrastruktur TI memperkuat pengaruh SIAM dalam mendukung manajemen, serta memperlancar integrasi data dan proses bisnis .

Menurut Stair & Reynolds (2020):

1. Dukungan manajemen puncak – dukungan yang konsisten dan strategis dari pimpinan organisasi sangat menentukan efektivitas implementasi SIAM, memastikan sistem tidak hanya administratif namun juga selaras dengan tujuan strategis perusahaan.
2. Pelatihan dan kesiapan pengguna – program pelatihan yang memadai dan kesiapan user dalam menghadapi perubahan teknologi mampu meningkatkan penerimaan dan kinerja sistem SIAM secara signifikan .

2.1.4.4 Indikator Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Menurut Febrianti & Fitri (2019), indikator SIAM meliputi:

1. *Broad scope* (lingkup luas): mencakup informasi keuangan dan non-keuangan, internal dan eksternal.
2. *Timeliness* (ketepatan waktu): informasi disajikan dengan frekuensi dan kecepatan yang mendukung kebutuhan manajer.
3. *Aggregation* (pengolahan agregatif): menyajikan informasi dalam format ringkasan sesuai fungsi dan periode.
4. *Integration* (integrasi): menyatukan data dari berbagai sub-unit untuk menghasilkan informasi yang utuh.

Menurut Handayani & Hariyati (2014), indikator karakteristik SIAM adalah:

1. *Broad scope*
2. *Timeliness*
3. *Aggregated*
4. *Integrated*

Menurut penelitian Rumapea, Sinaga, & Saragih (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur SIAM dalam rangkaian penelitian mereka adalah:

1. *Broad scope*
2. *Timeliness*
3. *Aggregation*
4. *Integration*

2.1.5 Transparansi

2.1.5.1 Pengertian Transparansi

Menurut Mardiasmo (2018), transparansi merupakan keterbukaan pemerintah atas aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.

Widyaningsih (2016) menyatakan bahwa transparansi pelaporan keuangan adalah sebuah perilaku yang memberikan keterbukaan informasi keuangan kepada publik sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan.

Menurut Umami dan Nurodin (2017), transparansi merupakan suatu tindakan memberikan keterbukaan informasi terkait keuangan ataupun kebijakan yang diambil serta pelaksanaannya kepada publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 menjelaskan bahwa transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

Menurut Kristianten (2016), transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan, yaitu masyarakat

Kesimpulan dari pendapat di atas adalah transparansi informasi keuangan adalah prinsip keterbukaan dalam pengelolaan keuangan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan upaya mencegah penyimpangan dalam pengelolaan sumber daya publik.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Transparansi

Menurut Andrianto (2017), manfaat penting dari transparansi anggaran antara lain:

1. Mencegah korupsi: Dengan keterbukaan informasi, peluang untuk melakukan korupsi dapat diminimalisir.
2. Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah: Keterbukaan informasi menunjukkan komitmen pemerintah dalam menjalankan kebijakan tertentu.

3. Menguatkan kohesi sosial: Kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk melalui transparansi.
4. Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan: Informasi yang terbuka memungkinkan evaluasi terhadap kebijakan yang diterapkan.
5. Meningkatkan akuntabilitas pemerintahan: Masyarakat dapat lebih mampu mengukur kinerja pemerintah melalui informasi yang tersedia

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Transparansi

Menurut Febri Medina (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi transparansi informasi keuangan daerah meliputi:

1. Ukuran pemerintah daerah: Semakin besar ukuran pemerintah daerah, semakin besar pula sumber daya yang dapat digunakan untuk meningkatkan transparansi.
2. Rasio kemandirian: Daerah yang memiliki kemandirian fiskal yang tinggi cenderung lebih transparan dalam pengelolaan keuangannya.
3. Kompleksitas pemerintahan: Pemerintahan yang kompleks memerlukan sistem informasi yang lebih baik untuk mencapai transparansi.
4. Pendapatan per kapita: Daerah dengan pendapatan per kapita yang tinggi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menyediakan informasi keuangan secara transparan.

Selain itu, menurut Masruroh (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi transparansi laporan keuangan meliputi:

1. Akuntabilitas: Tingkat akuntabilitas yang tinggi mendorong peningkatan transparansi dalam pelaporan keuangan.
2. Komitmen manajemen: Komitmen dari manajemen untuk menerapkan prinsip-prinsip good governance berpengaruh terhadap tingkat transparansi.
3. Sistem pengendalian intern: Sistem pengendalian intern yang efektif dapat meningkatkan transparansi dalam pelaporan keuangan

2.1.5.4 Indikator Transparansi

Menurut Kristianten (2016), indikator transparansi dapat diukur melalui:

1. Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen: Dokumen keuangan tersedia dan mudah diakses oleh masyarakat.
2. Kejelasan dan kelengkapan informasi: Informasi yang disampaikan jelas dan lengkap, sehingga mudah dipahami oleh masyarakat.
3. Keterbukaan proses: Proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan anggaran dilakukan secara terbuka.
4. Kerangka regulasi yang menjamin transparansi: Adanya peraturan yang mendukung keterbukaan informasi keuangan.

Menurut Huwae (2016), indikator transparansi informasi keuangan meliputi:

1. Ketersediaan informasi: Informasi keuangan tersedia bagi publik.
2. Aksesibilitas informasi: Informasi keuangan mudah diakses oleh masyarakat.
3. Ketepatan waktu penyampaian informasi: Informasi keuangan disampaikan tepat waktu.

4. Frekuensi pengungkapan informasi: Informasi keuangan diungkapkan secara rutin dan berkala.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

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

Tabel 5

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Any Rumiya Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transparansi Organisasi, dan Kompetensi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat Kompetensi terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. hal ini Kompetensi sering menggunakan kreativitas yang dimiliki karyawan Bapenda Kabupaten Jember dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2.	Melisa Sumampow, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Anggaran terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Utara	1. Kompetensi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan anggaran berbasis kinerja. 3. Penggunaan anggaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
3.	Febrianty, F., & Febriantoko, J. (2017).	Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM), Desentralisasi, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Penyusunan Anggaran Kabupaten Empat Lawang	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) secara positif mempengaruhi kinerja penyusunan anggaran di pemerintah daerah Kabupaten Empat Lawang, sebagaimana dikonfirmasi oleh hipotesis pertama studi tersebut, yang diterima.
4.	Lestari Gowasa, Subhilhar, Agus Suriadi (2020)	Pengaruh Kompetensi terhadap Implementasi Anggaran yang Berbasis Kinerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran yang berbasis kinerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Nias Utara dengan nilai 0,896 yang berarti korelasi atau hubungan antara variabel Kompetensi terhadap anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan yang kuat dan bersifat positif.
5.	Pumadari, I., & Handayani, D. F. (2025)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit di Kota Padang	sistem informasi akuntansi manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja manajerial di rumah sakit, menunjukkan pengaruh potensialnya pada penganggaran berbasis kinerja dengan menyediakan data penting untuk pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang terinformasi.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Mauro, S. G., Cinquini, L., & Grossi, G. (2017).	Insights into performance-based budgeting in the public sector: a literature review and a research agenda.	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat meningkatkan penganggaran berbasis kinerja dengan menyediakan data yang akurat, memfasilitasi pengambilan keputusan, dan meningkatkan akuntabilitas, yang pada akhirnya mengarah pada alokasi sumber daya dan pengukuran kinerja yang lebih baik di sektor publik.
7.	Adri E, Paulus Tangke, Yakobus K Bangun (2022)	<i>The Effect of Human Resources Competence, Goal Orientation, Budget Use and Monitoring and Avaluation on Performance Based Budget Management System in Management Agency Regional Finance Of East Luwu Regency</i>	<i>Human Resource Competence had an effect on the performancebased budget management system.</i>
8.	Fira Sriwijayani Gani (2022)	Pengaruh Transparansi, Sumber Daya Manusia, Pengawasan terhadap Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan transparansi terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	C. Kuntadi, Kalis Endah Wahyuni, Christine Maisye Mansawan(2022)	Literature Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Penganggaran Pada Pemerintah Daerah di Indonesia: Tekanan Eksternal, Transparansi, dan Pemahaman Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan.
10.	Maelani Puji Astuti, Bakkareng, Delvianti (2021)	Pengaruh Transparansi, Punishment dan Kompensasi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah di Provinsi Sumatera Barat	Transparansi, punishment, kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja.
12.	Yunisa Gusria Annur, Fefri Indra Arza (2022)	Pengaruh Tata Kelola, Transparansi dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Provinsi Sumatera Barat	Tata kelola, transparansi dan reward tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
13.	Aisyyiatul, Wahyuni (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Transparansi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi pada Kesekretariatan Daerah Provinsi Sumatera Utara)	Gaya kepemimpinan dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
14.	Roza Maulina, Syukri Abdullah	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja di Kota Banda Aceh	Faktor gaya kepemimpinan, sumber daya manusia, monitoring dan evaluasi, dan regulasi secara bersama-sama berpengaruh namun tidak signifikan terhadap implementasi penganggaran berbasis kinerja di Kota Banda Aceh.
15.	Any Rumiati Ningtias, Arik Susbiyani, Nina Martiana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transparansi Organisasi, dan Kompetensi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Variabel kepemimpinan transformasional dan transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Namun Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.

Sumber: Berbagai Sumber Penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap permasalahan yang dibahas, terkait tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka konseptual dalam melakukan suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kerangka konseptual memberikan gambaran terkait hubungan antara variabel-variabel yang digunakan, diteliti dan dianalisis dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan

tinjauan teoritis dan berdasarkan kajian yang relevan dari penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Maka peneliti dalam memberikan gambaran kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran berbasis kinerja

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) memiliki hubungan yang erat dengan penerapan anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. SIAM yang efektif mampu menyediakan informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat, relevan, tepat waktu, dan mudah dipahami oleh manajemen. Informasi tersebut menjadi dasar penting dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi anggaran berbasis kinerja, yang menekankan keterkaitan antara alokasi dana dengan capaian kinerja pelayanan kesehatan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi manajemen yang berjalan baik, UPT Puskesmas dapat menyusun anggaran berdasarkan kebutuhan riil, target program, serta indikator kinerja yang jelas, sehingga penggunaan anggaran menjadi lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Sebaliknya, jika SIAM kurang efektif, maka informasi yang dihasilkan tidak mendukung pengambilan keputusan secara optimal, yang dapat menyebabkan anggaran berbasis kinerja tidak berjalan sesuai tujuan dan sulit mencapai hasil pelayanan kesehatan yang diharapkan.

Hal ini didukung dengan penelitian dari (Febrianty & Febriantoko, 2017) Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) secara positif mempengaruhi kinerja penyusunan anggaran di pemerintah daerah Kabupaten Empat

Lawang, sebagaimana dikonfirmasi oleh hipotesis pertama studi tersebut, yang diterima. Hasil penelitian (Pumadari & Handayani, 2025) Sistem informasi akuntansi manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja manajerial di rumah sakit, menunjukkan pengaruh potensialnya pada penganggaran berbasis kinerja dengan menyediakan data penting untuk pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang terinformasi.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

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

Kemudian Astuty et. al (2021) mengemukakan Kompetensi dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan.

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

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang keuangan

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

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

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

Hasil penelitian Hutagalung, Sari & Irfan (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

2.3.3 Transparansi Mediasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Transparansi memediasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) terhadap anggaran berbasis kinerja karena SIAM yang efektif mampu menghasilkan informasi keuangan dan kinerja yang akurat, lengkap, dan tepat waktu sehingga mudah diakses dan dipahami oleh pihak-pihak terkait. Informasi yang terbuka dan jelas tersebut meningkatkan tingkat transparansi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran. Dengan meningkatnya transparansi, pengelolaan anggaran berbasis kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan karena setiap alokasi anggaran

dikaitkan secara jelas dengan target dan capaian kinerja. Oleh karena itu, SIAM tidak hanya berpengaruh langsung terhadap anggaran berbasis kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan transparansi, yang pada akhirnya mendorong efektivitas, akuntabilitas, dan efisiensi pengelolaan anggaran di organisasi sektor publik.

2.3.4 Transparansi Mediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Iverson (1996), transparansi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki transparansi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2017).

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

Adapun menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization*”. Dengan kata lain, transparansi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

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

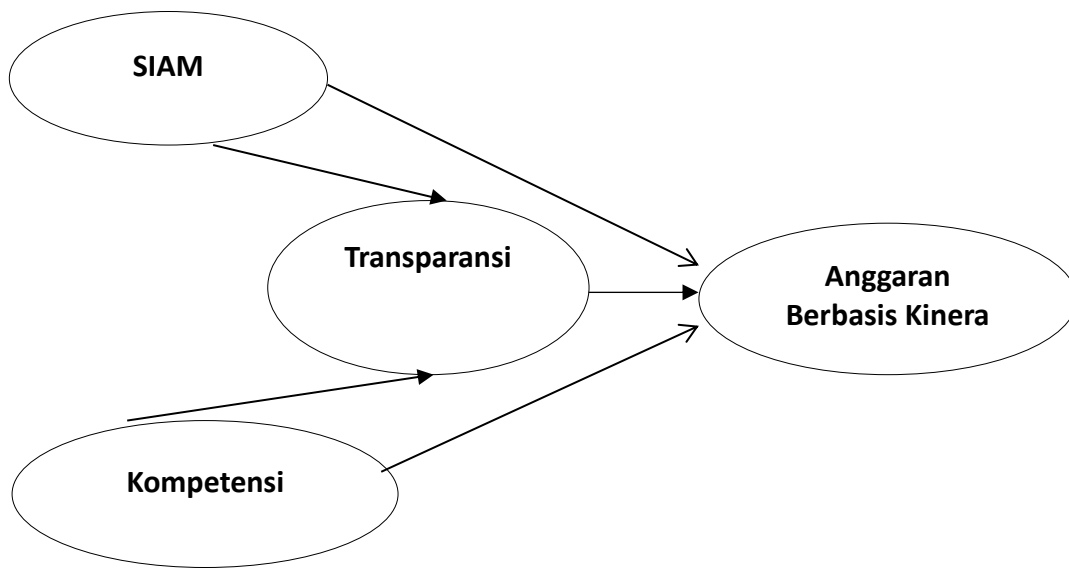
Organisasi yang memiliki budaya yang didorong oleh transparansi tinggi terhadap peningkatan kinerja mungkin lebih terbuka terhadap konsep Anggaran Berbasis Kinerja dan lebih mampu menyesuaikan struktur, proses, dan budaya organisasi mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi juga dapat memediasi tingkat partisipasi dan keterlibatan dalam penyusunan dan pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja. Organisasi yang memiliki tingkat transparansi yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, penetapan target kinerja, dan pemantauan pencapaian hasil. Hal ini dapat meningkatkan akseptabilitas dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya dan prioritas dalam Anggaran Berbasis Kinerja.

Organisasi yang didorong oleh transparansi yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai mungkin lebih cenderung untuk menggunakan informasi yang dihasilkan oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang

lebih terinformasi dan strategis. Transparansi tercermin dalam budaya organisasi. Budaya yang didorong oleh transparansi terhadap kinerja dan akuntabilitas dapat memfasilitasi anggaran berbasis kinerja yang sukses, sementara budaya yang resisten terhadap perubahan atau kurang fokus pada kinerja dapat menjadi hambatan bagi Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi dapat memediasi keterkaitan antara Anggaran Berbasis Kinerja dan berbagai aspek organisasi, mempengaruhi penerimaan, partisipasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi yang mendukung implementasi dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja.

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

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membuat bagan tentang Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja melalui Transparansi Informasi Keuangan (Studi pada UPT Puskemas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan) sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

2.4 Hipotesis

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

1. Ada pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

2. Ada pengaruh Kompetensi terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
3. Ada pengaruh transparansi terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
4. Ada pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
5. Ada pengaruh kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
6. Transparansi memediasi pengaruh akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.
7. Transparansi memediasi pengaruh Kompetensi terhadap anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

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

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

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

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jul - 26	Agt-26	Sep-26	Okt-26	Jan-26	Feb-26	Mar-26
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Perbaiki atau Acc Proposal							
5	Pengolahan Data							
6	Penyusunan Tesis							
7	Bimbingan Tesis							
8	Meja Hijau							

Sumber: Penulis, 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

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

Tabel 7.**Populasi Penelitian Puskemas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan**

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

27	UPT Puskesmas Polonia
28	UPT Puskesmas Pulo Brayan
29	UPT Puskesmas Rantang
30	UPT Puskesmas Rengas Pulau
31	UPT Puskesmas Sei Agul
32	UPT Puskesmas Sentosa Baru
33	UPT Puskesmas Sering
34	UPT Puskesmas Sicanang
35	UPT Puskesmas Simalingkar
36	UPT Puskesmas Simpang Limun
37	UPT Puskesmas Sukaramai
38	UPT Puskesmas Tegal Sari
39	UPT Puskesmas Teladan
40	UPT Puskesmas Titi Papan
41	UPT Puskesmas Tuntungan

Sumber : Penulis, 2025

3.3.2 Sampel Penelitian

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

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

Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 UPT Puskesmas di Pemerintah Kota Medan. Selanjutnya masing – masing UPT Puskesmas diambil 3

orang sebagai responden penelitian yaitu: (1) Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, (2) Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan (3) KTU, sehingga jumlah responden dalam penelitian berjumlah 123 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

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

1. SIAM (X1)
2. Kompetensi (X2)
3. Anggaran Berbasis Kinerja (Y)
4. Transparansi (Z)

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

Tabel 8.
Operasional Variabel Penelitian

Jenis Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
Anggaran Berbasis Kinerja (Y)	Sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan perencanaan strategis yang efektif.	1. Perumusan Strategi 2. Perencanaan Strategik 3. Pembuatan Program 4. Penganggaran 5. Implementasi 6. Pelaporan Kinerja 7. Evaluasi Kinerja 8. Umpan Balik (Rawung, 2021)	Ordinal
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1)	Sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan melaporkan data finansial serta operasional untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengendalian.	1. <i>Broad scope</i> 2. <i>Timeliness</i> 3. <i>Aggregated</i> 4. <i>Integrated</i> (Handayani & Hariyati, 2014)	Ordinal
Kompetensi (X2)	Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian dalam mendukung kinerja.	1. Pengembangan Diri 2. Profesionalisme 3. Penguasaan Teknologi 4. Jenjang Pendidikan (Widiyasari & Padmantyo, 2023)	Ordinal
Transparansi (Z)	Keterbukaan dalam pengelolaan keuangan untuk memastikan akses informasi publik.	1. Ketersediaan Informasi 2. Aksesibilitas 3. Ketepatan Waktu	Ordinal

Jenis Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala
		4. Kejelasan dan Kelengkapan 5. Keterbukaan Proses (Lombo, et al, 2022)	

Sumber : Penulis, 2025

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

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

Menurut (Anwar, 2018) “Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang telah diketahui dan perlu dijawab

oleh responden dan telah dipersiapkan lembaran kuesioner dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan skala ordinal”.

Angket juga dikenal dengan sebuah kuesioner, alat ini secara besar terdiri dari tiga bagian yaitu : judul angket, pengantar yang berisi tujuan, atau petunjuk pengisian angket, dan item-item pertanyaan yang berisi opini atau pendapat dan fakta. (Komalasari, 2011). Dalam penyusunan soal diperlukan analisis kuantitatif, maka jawaban instrument dapat diberi skor. Skala dan skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Skala Pengukuran Variabel

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

Tabel 9.
Skala Linkert

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

Sumber : Sugiyono (2018)

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skorkonstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H0: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan Ha: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H0 dan Ha, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (table corrected item-total correlation) dengan r tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree offreedom (df) = n-k (Ghozali, 2013). Adapun rumus perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut :

Berikut rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

n = Banyaknya pasangan pengamatan

Σx_i	= jumlah pengamatan variabel X
Σy_i	= jumlah pengamatan variabel Y
(Σx_i^2)	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
(Σy_i^2)	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 30 orang responden di luar sampel yang dilakukan UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. (Menurut Husein, 2021) sangat disarankan agar responden untuk diuji minimal 30 orang. Dengan jumlah 30 orang maka distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Adapun tujuan dari uji reliabilitas adalah digunakan dalam mengetahui kehandalan instrument penelitian (Juliandi, dkk., 2015:80).

Tabel 10.
Hasil Uji Validitas

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

	X2.11	0,571	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,563	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,440	0,1865	0,015	0,05	Valid
	X2.14	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.15	0,715	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.16	0,732	0,1865	0,000	0,05	Valid
	X2.17	0,375	0,1865	0,041	0,05	Valid
Anggaran berbasis Kinerja	Y.1	0,890	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,949	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,931	0,1865	0,014	0,05	Valid
	Y.4	0,936	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,844	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,856	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,775	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,797	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,838	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,817	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,608	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,819	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.13	0,494	0,1865	0,006	0,05	Valid
	Y.14	0,547	0,1865	0,002	0,05	Valid
	Y.15	0,793	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Y.16	0,707	0,1865	0,000	0,05	Valid
Transparansi	Z.1	0,785	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.2	0,921	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.3	0,952	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.4	0,818	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.5	0,947	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.6	0,899	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.7	0,433	0,1865	0,017	0,05	Valid
	Z.8	0,482	0,1865	0,007	0,05	Valid
	Z.9	0,571	0,1865	0,000	0,05	Valid
	Z.10	0,563	0,1865	0,000	0,05	Valid

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas, analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi atau berlaku pada objek penelitian.

Analisis data statistik deskriptif menyajikan data ke dalam bentuk grafik, tabel, persentase, frekwensi, diagram. Adapun data-data yang disajikan tersebut adalah data-data yang menampilkan nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut dan dipaparkan apa adanya tanpa melakukan analisis mendalam terhadap data-data tersebut. Berikut rincian data-data tersebut:

- a. Mean ($\bar{X}$) adalah nilai rata-rata.
- b. Modus (M_o) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (M_e) adalah nilai tengah, suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah.
- d. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.
- e. Minimal, adalah nilai yang paling rendah dari data-data yang ada.

Untuk melihat kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dilihat dari nilai rata-rata (Mean). Analisis mean dilakukan

dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

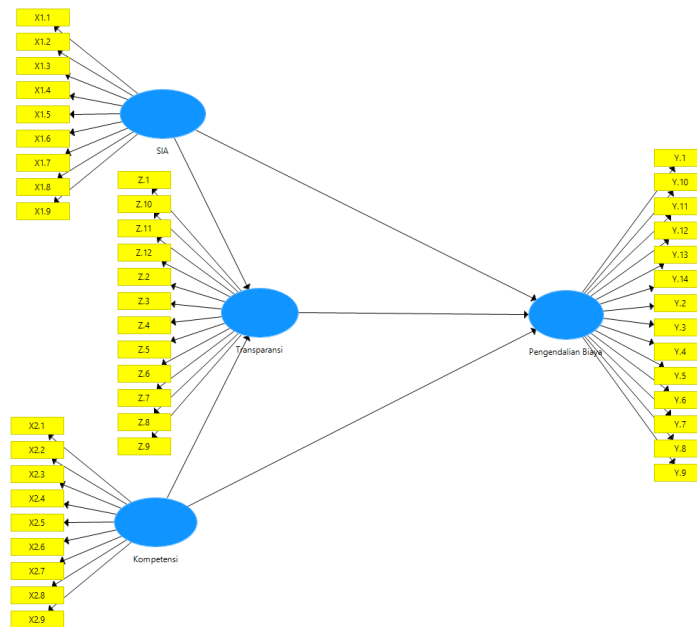
3.8.2 Uji Hipotesis

3.8.2.1 Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*)

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

Menurut Ghazali (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Setelah dilakukan uji coba terbatas melalui uji validitas dan reliabilitas, maka terdapat indikator dari item pertanyaan yang dibuang,

atau tidak di ikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Maka pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver.3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 2. Model Struktural PLS Penelitian

Keterangan :

X1 : SIAM

X2 : Komptensi

Y : Anggaran berbasis kinerja

Z : Transparansi

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2016), PLS merupakan pendekatan

alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

a. Model Pengukuran atau Outer Model

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

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

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

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2016). Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

1. ***Convergent Validity***

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

2. ***Discriminant Validity***

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

maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik Ghazali (2015).

Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

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

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

3. *Composite Reliability*

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

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

Dimana A, adalah component loading ke indikator dan $var(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Dibanding dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga Cronbach Alpha cenderung lower bound estimate reliability, sedangkan pc merupakan closer approximation dengan asumsi estimate

parameter adalah akurat. P_c sebagai ukuran internal consistence hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurut Ghozali (2015).

b. Model Struktural atau Inner Model

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk kontruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interprestasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan hanya melalui *direct effect*, yaitu :

1. Pengaruh X_1 terhadap Y
2. Pengaruh X_2 terhadap Y
3. Pengaruh X_3 terhadap Y

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

1. *R-Square*

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

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

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi (Juliandi, dkk., 2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

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

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

Selain itu, UPT Puskesmas di Medan dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti laboratorium sederhana, ruang bersalin, dan apotek untuk mendukung

pelayanan kesehatan yang komprehensif. Mereka juga sering bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk komunitas lokal, sekolah, dan organisasi non-pemerintah untuk meningkatkan efektivitas program kesehatan.

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

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan Transparansi sebagai Variabel Moderating (Studi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 Puskesmas Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan. Masing-masing Puskesmas diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Puskesmas yang merangkap sebagai Kuasa Pengguna Anggaran, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan KTU. Berdasarkan keterangan dari populasi tersebut Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 123 responden, kuesioner yang telah disebar dan kembali sebesar 123 responden.

Dengan demikian sebanyak 123 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 11.
Data Distribusi Sample Penelitian

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

Sumber : Data Primer Diolah 2025

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

4.1.3 Deskripsi Data Responden

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

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 12.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh wanita sebanyak 71 orang atau 57,7%, sedangkan pria sebanyak 52 orang atau 42,3%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 13
Data Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 23-35 tahun sebanyak 6 orang (4,9%), usia 36-45 tahun sebanyak 46 orang (37,4%), usia 46-55 tahun sebanyak 52 orang (42,3%), usia 56-60 tahun sebanyak 19 orang (15,4%). Berdasarkan data responden tersebut maka pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 46-55 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 14
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

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

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa didominasi oleh pendidikan responden S1 tahun dengan total responden sebanyak 86 orang (69,9%).

4. Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Tabel 15
Data Responden Berdasarkan Masa Jabatan

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

	> 10 Tahun	2	1,6	1,6	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Data responden berdasarkan masa jabatan dapat dilihat bahwa didominasi oleh masa jabatan 6-10 tahun dengan total responden sebanyak 82 orang (66,7%).

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Tabel 16
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

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

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

A. Anggaran Berbasis Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel implementasi anggaran berbasis kinerja diukur dengan 8 indikator antara lain 1) Perumusan Strategi, 2) Perencanaan Strategik, 3) Pembuatan Program, 4) Penganggaran, 5) Implementasi, 6) Pelaporan Kinerja, 7) Evaluasi Kinerja, 8) Umpan Balik. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja manajerial yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 17
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Anggaran Berbasis Kinerja

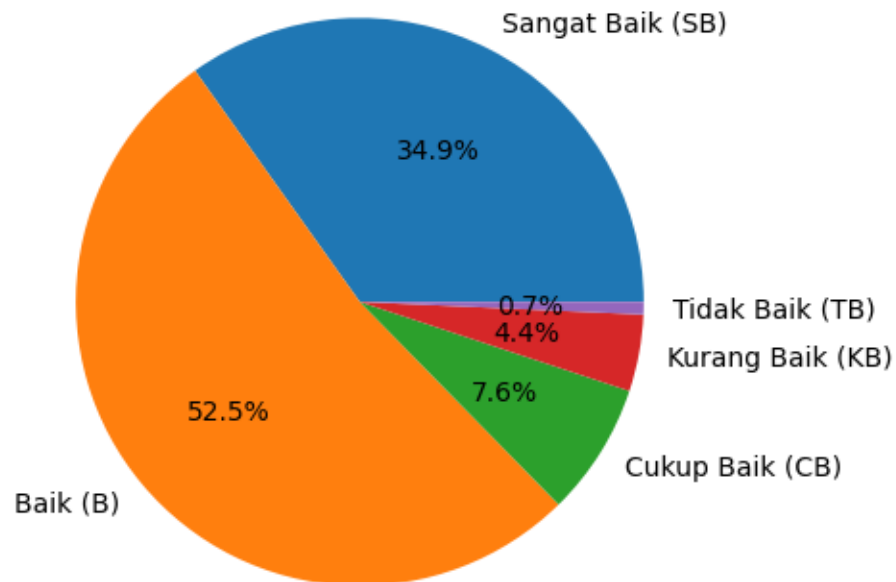
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Total	Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB			
Perumusan Strategi										
1	UPT Puskesmas merumuskan strategi secara jelas sebelum menyusun anggaran.	F	50	60	6	7	0	123	4,24	Baik
		%	40	49	5	6	0	100		
2	UPT Puskesmas merumuskan strategi secara jelas sebelum menyusun anggaran.	F	36	69	10	8	0	123	4,02	Baik
		%	29	56	8	7	0	100		
Perencanaan Strategik										
3	UPT Puskesmas melakukan perencanaan strategis untuk memastikan anggaran selaras dengan tujuan pelayanan kesehatan.	F	31	67	11	8	6	123	4,07	Baik
		%	25	54	9	7	5	100		

4	UPT Puskesmas melakukan perencanaan strategis untuk memastikan anggaran selaras dengan tujuan pelayanan kesehatan.	F	30	74	11	8	0	123	3,96	Baik
		%	24	60	9	7	0	100		
Pembuatan Program										
5	UPT Puskesmas menyusun program kerja berdasarkan prioritas strategi organisasi.	F	34	67	14	8	0	123	4,02	Baik
		%	28	54	11	7	0	100		
6	UPT Puskesmas menyusun program kerja berdasarkan prioritas strategi organisasi.	F	40	64	9	9	1	123	4,03	Baik
		%	33	52	7	7	1	100		
Penganggaran										
7	UPT Puskesmas menyusun anggaran sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan.	F	39	64	10	9	1	123	4,07	Baik
		%	32	52	8	7	1	100		
8	UPT Puskesmas menyusun anggaran sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan.	F	45	52	19	6	1	123	4,09	Baik
		%	37	42	15	5	1	100		
Implementasi										
11	UPT Puskesmas melaksanakan anggaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	F	25	77	14	5	2	123	3,96	Baik
		%	20	63	11	4	2	100		
12	UPT Puskesmas melaksanakan anggaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	F	29	75	12	7	0	123	4,02	Baik
		%	24	61	10	6	0	100		
Pelaporan Kinerja										
13	UPT Puskesmas menyusun laporan kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan program.	F	47	56	15	3	2	123	4,16	Baik
		%	38	46	12	2	2	100		
14	UPT Puskesmas menyusun laporan kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan program.	F	79	41	2	1	0	123	4,61	Sangat Baik
		%	64	33	2	1	0	100		

Evaluasi Kinerja										
13	UPT Puskesmas melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi keberhasilan program.	F	51	70	2	0	0	123	4,40	Sangat Baik
		%	41	57	2	0	0	100		
14	UPT Puskesmas melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi keberhasilan program.	F	41	79	3	0	0	123	4,31	Sangat Baik
		%	33	65	2	0	0	100		
Umpan Balik										
15	UPT Puskesmas menyampaikan umpan balik hasil evaluasi kepada seluruh unit terkait.	F	52	71	0	0	0	123	4,42	Sangat Baik
		%	42	58	0	0	0	100		
16	UPT Puskesmas menyampaikan umpan balik hasil evaluasi kepada seluruh unit terkait.	F	57	47	11	7	1	123	4,24	Sangat Baik
		%	46	38	9	6	1	100		
Rata-Rata									4.16	Baik

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data di atas ini melalui gambaran menyeluruh tanggapan responden tentang Anggaran Berbasis Kinerja dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 3 Diagram Pie Distribusi Tanggapan Responden Anggaran Berbasis Kinerja

Persentase terendah pada variabel Anggaran Berbasis Kinerja terlihat pada indikator Perencanaan Strategik, khususnya pada butir pernyataan nomor 3, di mana terdapat 5% responden yang memberikan jawaban “Tidak Baik” (TB) dan 7% menjawab “Kurang Baik” (KB). Meskipun secara mayoritas responden tetap memberikan penilaian positif (25% Sangat Baik dan 54% Baik), keberadaan penilaian negatif ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil responden yang menilai proses perencanaan strategis belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa dalam praktiknya, penyelarasan antara perencanaan strategis

dan penganggaran belum sepenuhnya dipahami atau dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Bisa jadi terdapat kendala dalam komunikasi strategi, pelibatan unit kerja, atau konsistensi antara dokumen perencanaan dengan implementasi di lapangan. Walaupun proporsinya relatif kecil, temuan ini tetap penting karena menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek perencanaan strategis. Dengan demikian, UPT Puskesmas perlu memperkuat proses perencanaan strategis, baik melalui peningkatan koordinasi, transparansi penyusunan rencana, maupun evaluasi berkala terhadap keselarasan antara tujuan pelayanan kesehatan dan alokasi anggaran. Upaya ini diharapkan dapat meminimalkan persepsi negatif dan meningkatkan tingkat keyakinan seluruh pegawai terhadap efektivitas sistem anggaran berbasis kinerja yang diterapkan.

B. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Dalam penelitian ini, variabel penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Broad Scope, 2) Timeliness, 3) Aggregated, 4) Integrated. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel ketidakpastian lingkungan yang dirangkum pada tabel berikut :

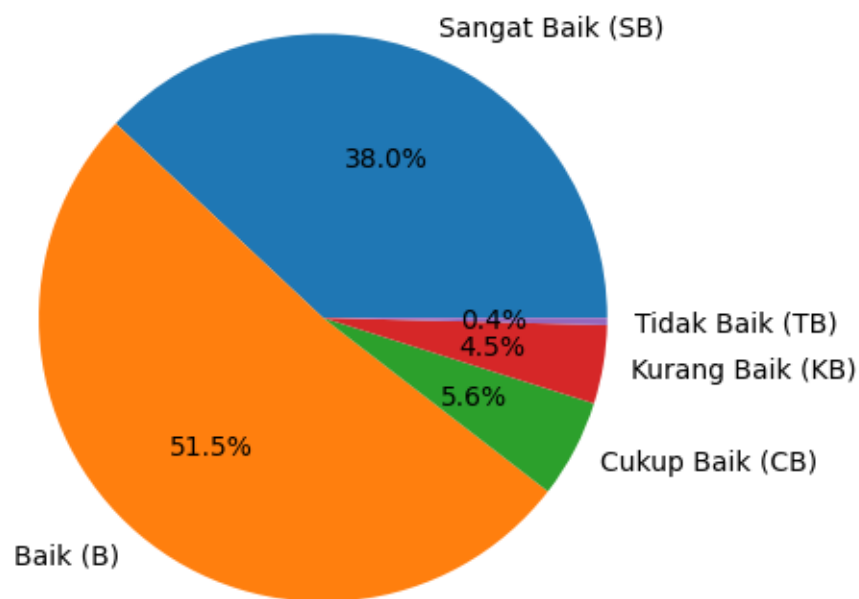
Tabel 18
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Indikator/Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Total	Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB			
Broad Scope										
1	Sistem informasi menyediakan data yang luas, termasuk informasi non-finansial.	F	50	52	12	9	0	123	4,16	Baik
		%	41	42	10	7	0	100		
2	Sistem informasi menyediakan data yang luas, termasuk informasi non-finansial.	F	36	67	8	10	2	123	4,02	Baik
		%	29	54	7	8	2	100		
Timeliness										
3	Sistem informasi memberikan informasi tepat waktu ketika manajemen membutuhkannya.	F	31	74	9	9	0	123	4,03	Baik
		%	25	59	7	7	0	100		
4	Sistem informasi memberikan informasi tepat waktu ketika manajemen membutuhkannya.	F	38	67	6	12	0	123	4,07	Baik
		%	31	54	5	10	0	100		
Aggregated										
5	Sistem informasi menyajikan data dalam bentuk ringkas tetapi tetap informatif.	F	47	56	15	3	2	123	4,16	Baik
		%	38	46	12	2	2	100		
6	Sistem informasi menyajikan data dalam bentuk ringkas tetapi tetap informatif.	F	79	41	2	1	0	123	4,61	Sangat Baik
		%	64	33	2	1	0	100		
Integrated										
7	Sistem informasi mengintegrasikan data antar unit sehingga memudahkan koordinasi.	F	41	79	3	0	0	123	4,31	Sangat Baik
		%	33	65	2	0	0	100		
8	Sistem informasi mengintegrasikan data antar unit sehingga memudahkan koordinasi.	F	52	71	0	0	0	123	4,42	Sangat Baik
		%	42	58	0	0	0	100		

Rata-Rata	4.22	Baik
-----------	------	------

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan data di atas ini melalui gambaran menyeluruh tanggapan responden tentang Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4 Diagram Pie Seluruh Butir Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Berdasarkan tabel variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator *Broad Scope*, khususnya pada butir pernyataan nomor 2, yaitu sebesar 2%. Meskipun persentase ini tergolong rendah, keberadaannya tetap penting untuk dicermati karena menunjukkan adanya sebagian kecil responden yang belum

merasakan manfaat sistem informasi secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan masih dipersepsikan belum sepenuhnya mampu menyediakan data yang luas, terutama terkait informasi non-finansial yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan manajerial. Keterbatasan tersebut dapat berasal dari kurang lengkapnya jenis informasi yang disajikan, keterlambatan pembaruan data, atau belum terintegrasinya seluruh informasi pendukung kinerja non-keuangan ke dalam sistem. Selain itu, adanya penilaian “Tidak Baik” juga dapat mencerminkan perbedaan pemahaman atau kebutuhan informasi antar pengguna sistem. Beberapa unit kerja mungkin membutuhkan informasi yang lebih spesifik dan komprehensif, yang belum sepenuhnya difasilitasi oleh sistem yang ada. Oleh karena itu, meskipun secara umum penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dinilai baik, hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas sistem, khususnya dalam memperluas cakupan dan kedalaman informasi yang disajikan agar dapat mendukung pengambilan keputusan manajemen secara lebih efektif dan merata bagi seluruh pengguna.

C. Kompetensi Pengguna (X2)

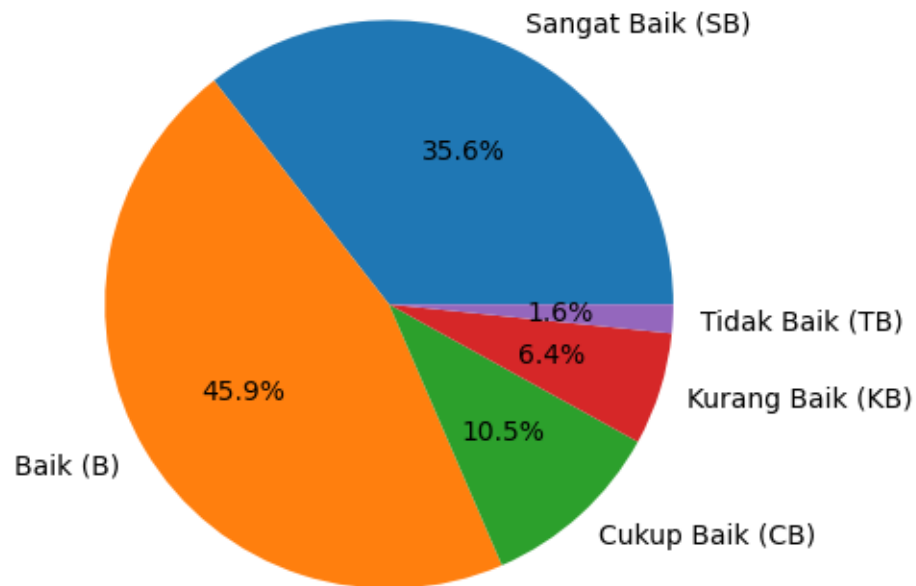
Dalam penelitian ini, variabel kompetensi pengguna diukur dengan 4 indikator, 1) Pengembangan Diri, 2) Profesionalisme, 3) Penguasaan Teknologi, 4) Jenjang Pendidikan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut

ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 19
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompetensi Pengguna

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan						Total	Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB			
Pengembangan Diri										
1	Pegawai mengikuti pelatihan secara aktif untuk meningkatkan kemampuan kerja.	F	60	42	10	11	0	123	4,23	Sangat Baik
		%	49	34	8	9	0	100		
2	Pegawai mengikuti pelatihan secara aktif untuk meningkatkan kemampuan kerja.	F	34	71	9	9	0	123	4,06	Baik
		%	28	58	7	7	0	100		
Profesionalisme										
3	Pegawai menerapkan standar profesional dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.	F	34	69	9	11	0	123	4,02	Baik
		%	28	56	7	9	0	100		
4	Pegawai menerapkan standar profesional dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.	F	35	63	11	6	8	123	3,90	Baik
		%	28	51	9	5	7	100		
Penguasaan Teknologi										
5	Pegawai mengoperasikan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	F	39	54	20	9	1	123	3,98	Baik
		%	32	44	16	7	1	100		
6	Pegawai mengoperasikan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	F	53	44	18	7	1	123	4,15	Baik
		%	42	36	15	6	1	100		
Jenjang Pendidikan										
7	Pendidikan pegawai mendukung pelaksanaan tugas mereka.	F	45	54	16	3	5	123	4,07	Baik
		%	37	44	13	2	4	100		
8	Pendidikan pegawai mendukung pelaksanaan tugas mereka.	F	50	55	10	7	1	123	4,19	Baik
		%	41	44	8	6	1	100		
Rata-Rata									4.08	Baik

Berdasarkan data di atas ini melalui gambaran menyeluruh tanggapan responden tentang Kompetensi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 5 Distribusi Persentase Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Berdasarkan tabel variabel Kompetensi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator Profesionalisme, khususnya pada butir pernyataan nomor 4, yaitu sebesar 7%. Persentase ini merupakan angka tertinggi dibandingkan butir lainnya pada variabel yang sama, sehingga menunjukkan bahwa aspek profesionalisme masih menjadi bagian yang relatif paling banyak mendapat penilaian kurang positif dari responden. Meskipun mayoritas responden tetap memberikan penilaian *Baik* dan *Sangat Baik*,

3	Publik mengakses informasi pengelolaan keuangan UPT Puskesmas dengan mudah.	F	14	72	20	16	1	123	3,67	Baik
		%	11	59	16	13	1	100		
4	Publik mengakses informasi pengelolaan keuangan UPT Puskesmas dengan mudah.	F	21	70	16	15	1	123	3,77	Baik
		%	17	57	13	12	1	100		
Ketepatan Waktu										
5	UPT Puskesmas menyampaikan informasi keuangan tepat waktu.	F	13	77	17	16	0	123	3,71	Baik
		%	11	62	14	13	0	100		
6	UPT Puskesmas menyampaikan informasi keuangan tepat waktu.	F	36	60	16	11	0	123	3,98	Baik
		%	29	49	13	9	0	100		
Kejelasan & Kelengkapan										
7	UPT Puskesmas menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami.	F	39	64	10	9	1	123	4,07	Baik
		%	32	52	8	7	1	100		
8	UPT Puskesmas menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami.	F	45	52	19	6	1	123	4,09	Baik
		%	37	42	15	5	1	100		
Keterbukaan Proses										
9	UPT Puskesmas melaksanakan proses pengelolaan anggaran secara terbuka.	F	25	77	14	5	2	123	3,96	Baik
		%	20	63	11	4	2	100		
10	UPT Puskesmas melaksanakan proses pengelolaan anggaran secara terbuka.	F	29	75	12	7	0	123	4,02	Baik
		%	24	61	10	6	0	100		
Rata-Rata									3.90	Baik

Berdasarkan tabel variabel Transparansi Informasi Keuangan, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator Keterbukaan Proses, khususnya pada butir pernyataan nomor 9, yaitu sebesar 2%. Meskipun persentase tersebut relatif kecil, angka ini tetap penting untuk diperhatikan karena merupakan nilai tertinggi dibandingkan butir lainnya pada variabel yang sama.

Keberadaan responden yang memberikan penilaian “Tidak Baik” menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi bahwa proses pengelolaan anggaran di UPT Puskesmas belum sepenuhnya terbuka. Hal ini bisa berkaitan dengan kurangnya transparansi pada tahapan tertentu, seperti proses perencanaan anggaran, mekanisme perubahan anggaran, hingga pelaporan realisasi anggaran. Bisa jadi informasi memang tersedia, namun belum disampaikan secara sistematis atau belum dipublikasikan melalui media yang mudah diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Selain itu, persepsi ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi organisasi. Apabila penyampaian informasi hanya terbatas pada level tertentu atau tidak dilakukan secara rutin, maka sebagian pegawai atau pihak terkait mungkin merasa tidak dilibatkan atau tidak mendapatkan informasi secara utuh. Hal tersebut berpotensi menimbulkan kesan kurang terbuka, meskipun secara administratif prosedur telah dijalankan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan transparansi tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan informasi, tetapi juga dengan cara penyampaian, aksesibilitas, dan konsistensi komunikasi. Oleh karena itu, UPT Puskesmas perlu memperkuat mekanisme publikasi dan sosialisasi informasi keuangan, misalnya melalui laporan berkala yang mudah dipahami, pemanfaatan media digital, serta forum koordinasi yang melibatkan berbagai unit kerja. Dengan demikian, persepsi negatif terhadap keterbukaan proses dapat diminimalkan dan tingkat kepercayaan terhadap pengelolaan keuangan dapat semakin meningkat.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

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

4.1.6 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2015). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Discriminant Validity*

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

Tabel 21
Cross Loading

	Kompetensi	Anggaran Berbasis Kinerja	Transparansi	Penggunaan Sistem Informasi Akutnansi Manajemen
X1.1	0,572	0,433	0,616	0,831
X1.2	0,617	0,522	0,616	0,834
X1.3	0,637	0,504	0,640	0,899
X1.4	0,685	0,581	0,665	0,899
X1.5	0,511	0,451	0,619	0,826
X1.6	0,577	0,580	0,601	0,893
X1.7	0,631	0,576	0,616	0,875
X1.8	0,572	0,485	0,579	0,874
X2.1	0,779	0,355	0,450	0,505
X2.2	0,737	0,324	0,476	0,415
X2.3	0,756	0,405	0,580	0,553
X2.4	0,729	0,368	0,581	0,588
X2.5	0,763	0,560	0,580	0,638
X2.6	0,777	0,559	0,671	0,780
X2.7	0,786	0,522	0,563	0,598
X2.8	0,816	0,525	0,484	0,500
Y1	0,610	0,826	0,612	0,509
Y10	0,382	0,736	0,581	0,438
Y11	0,460	0,759	0,623	0,459
Y12	0,583	0,859	0,747	0,558
Y13	0,610	0,864	0,551	0,505
Y14	0,578	0,746	0,690	0,426
Y15	0,577	0,741	0,630	0,463
Y16	0,491	0,749	0,582	0,354
Y2	0,628	0,894	0,631	0,527
Y3	0,553	0,848	0,577	0,532
Y4	0,601	0,862	0,621	0,503
Y5	0,433	0,849	0,530	0,427
Y6	0,544	0,862	0,640	0,444
Y7	0,532	0,836	0,575	0,519
Y8	0,588	0,825	0,568	0,522

Y9	0,505	0,747	0,508	0,504
Z1.1	0,570	0,455	0,763	0,587
Z1.10	0,539	0,554	0,838	0,579
Z1.2	0,512	0,568	0,725	0,650
Z1.3	0,589	0,596	0,789	0,656
Z1.4	0,212	0,386	0,798	0,255
Z1.5	0,212	0,400	0,765	0,245
Z1.6	0,225	0,443	0,707	0,341
Z1.7	0,830	0,613	0,647	0,621
Z1.8	0,596	0,524	0,851	0,527
Z1.9	0,685	0,588	0,830	0,549

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

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

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

Tabel 22
Average Varianed Extracted (AVE)

	(AVE)
Kompetensi	0,968
Anggaran Berbasis Kinerja	0,972
Transparansi	0,926
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,995

Berdasarkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh, seluruh variabel menunjukkan nilai yang sangat tinggi dan jauh melampaui batas minimal 0,50, sehingga menandakan validitas konvergen yang sangat baik. Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai AVE tertinggi yaitu 0,995, diikuti oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,972, Kompetensi sebesar 0,968, dan Transparansi sebesar 0,926. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 92 persen varians indikator-indikatornya, sehingga instrumen penelitian terbukti sangat efektif dalam mengukur konsep yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki konsistensi internal yang kuat, dan indikator yang digunakan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan masing-masing konstruk.

b. *Composite Reliability*

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

Tabel 23
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kompetensi	0,954
Anggaran Berbasis Kinerja	0,961
Transparansi	0,814
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,967

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil Composite Reliability, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi karena seluruhnya berada di atas batas minimal 0,70, sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel. Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen memiliki nilai tertinggi yaitu 0,967, diikuti oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,961, kemudian Kompetensi sebesar 0,954. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, sehingga indikator-indikatornya mampu mengukur konstruk secara stabil dan akurat. Sementara itu, variabel Transparansi memiliki nilai composite reliability sebesar 0,814 yang meskipun lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, namun tetap berada dalam kategori baik dan memenuhi standar reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. *Cronbach's Alpha*

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

Tabel 24
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0,948
Anggaran Berbasis Kinerja	0,955
Transparansi	0,730
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0,963

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai karena berada di atas batas minimal 0,70, sehingga instrumen dapat dikatakan reliabel. Variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen menunjukkan nilai tertinggi yaitu 0,963, diikuti oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,955 dan Kompetensi sebesar 0,948. Nilai yang sangat tinggi tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada ketiga variabel tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Transparansi sebesar 0,730 juga memenuhi standar minimal dan tergolong cukup baik, meskipun tidak setinggi variabel lainnya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang kuat sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

4.1.7 Analisa *Inner Model*

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

a. *Uji Path Coefficient*

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

b. *Uji Goodness of Fit*

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

Tabel 25
R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Anggaran Berbasis Kinerja	0.701	0.693
Transparansi	0.665	0.659

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel R Square dan Adjusted R Square tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap kedua variabel dependen. Nilai R Square untuk Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1 persen variasi yang terjadi pada Anggaran Berbasis Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang memengaruhinya, sementara 29,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor

lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,693 memperkuat temuan ini, karena menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan prediksi tetap stabil dan kuat.

F-Square

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

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

Tabel 26. *F-Square*

	Anggaran Berbasis Kinerja	Kompetensi Pengguna	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Transparansi
Anggaran Berbasis Kinerja				
Kompetensi Pengguna	0.035			0.483
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	0.055			0.102
Transparansi	0.306			

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Berdasarkan hasil koefisien jalur pada tabel tersebut, terlihat bahwa variabel Transparansi memiliki pengaruh paling besar terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan nilai sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan transparansi informasi keuangan berkontribusi signifikan dalam mendorong efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas. Selanjutnya, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen juga memiliki pengaruh positif meskipun lebih kecil, yaitu sebesar 0,055, yang mengindikasikan bahwa semakin baik penggunaan sistem informasi, maka semakin meningkat pula kualitas anggaran berbasis kinerja. Sementara itu, Kompetensi Pengguna memberikan pengaruh paling rendah terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan nilai 0,035, meskipun tetap menunjukkan arah hubungan positif. Pada sisi lain, Kompetensi Pengguna memiliki pengaruh langsung yang cukup besar terhadap Transparansi, yaitu sebesar 0,483, yang menunjukkan bahwa tingginya kompetensi pegawai sangat berperan dalam meningkatkan transparansi informasi keuangan. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen juga turut berpengaruh terhadap Transparansi dengan nilai 0,102, meskipun

pengaruhnya tidak sebesar kompetensi. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa peningkatan transparansi informasi keuangan terutama dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, sedangkan peningkatan kualitas anggaran berbasis kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor transparansi itu sendiri.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

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

Tabel 27.
T-Statistics dan P-Values

	Original Sample	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Pengguna -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.687	2.028	0.043
Kompetensi Pengguna -> Transparansi	0.541	8.844	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.613	3.010	0.003
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi	0.330	3.808	0.000
Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.490	5.645	0.000

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan dari Tabel 4.17 uji hipotesi dapat dijelaskan seluruh jalur pada model penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan karena memiliki nilai T-

statistik di atas 1,96 dan P-values di bawah 0,05. Pertama, Kompetensi Pengguna berpengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 2.028 dan P-value 0.043, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula penerapan anggaran berbasis kinerja. Kompetensi Pengguna juga terbukti memiliki pengaruh sangat kuat terhadap Transparansi dengan nilai T-statistik mencapai 8.844 dan P-value 0.000, menjadikannya pengaruh terbesar dalam model. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan keterbukaan informasi keuangan. Selanjutnya, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan T-statistik 3.010 dan P-value 0.003, serta juga berpengaruh signifikan terhadap Transparansi dengan T-statistik 3.808 dan P-value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi yang efektif tidak hanya memperkuat kualitas pengelolaan anggaran, tetapi juga meningkatkan tingkat transparansi. Terakhir, Transparansi memberikan pengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan T-statistik yang sangat kuat yaitu 5.645 dan P-value 0.000, yang berarti semakin transparan proses pengelolaan keuangan, semakin efektif pula penerapan anggaran berbasis kinerja. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kompetensi pengguna, penggunaan sistem informasi, dan transparansi merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas.

Tabel 28.
Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Pengguna -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.371	4.536	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.227	3.046	0.002

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, terlihat bahwa Transparansi memiliki peran sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dengan Anggaran Berbasis Kinerja. Jalur Kompetensi Pengguna → Transparansi → Anggaran Berbasis Kinerja menunjukkan nilai T-statistik sebesar 4.536 dan P-value 0.000, yang berarti pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi pegawai tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan transparansi informasi keuangan yang kemudian memperkuat penerapan anggaran berbasis kinerja. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi pegawai, semakin transparan proses pengelolaan keuangan, sehingga penerapan anggaran berbasis kinerja menjadi lebih efektif.

Selanjutnya, jalur Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen → Transparansi → Anggaran Berbasis Kinerja juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 3.046 dan P-value 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi yang baik dapat meningkatkan transparansi, dan peningkatan transparansi tersebut berkontribusi pada penguatan

penerapan anggaran berbasis kinerja. Dengan demikian, baik kompetensi pengguna maupun penggunaan sistem informasi terbukti memberikan dampak yang lebih kuat terhadap anggaran berbasis kinerja ketika dimediasi oleh transparansi. Hasil ini menegaskan bahwa transparansi merupakan mekanisme kunci yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut dalam meningkatkan efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas.

Tabel 29.

Perbandingan Hasil Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Hasil Pengaruh Langsung			
Kompetensi Pengguna -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.687	2.028	0.043
Kompetensi Pengguna -> Transparansi	0.541	8.844	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.613	3.010	0.003
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi	0.330	3.808	0.000
Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.490	5.645	0.000
Hasil Pengaruh Tidak Langsung			
Kompetensi Pengguna -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.371	4.536	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.227	3.046	0.002

Berdasarkan nilai original sample (koefisien jalur), pengaruh langsung yang paling besar terhadap Anggaran Berbasis Kinerja berasal dari Kompetensi Pengguna dengan nilai 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Pengguna akan meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,687 satuan, sehingga menjadi pengaruh langsung terkuat dalam model. Selanjutnya, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen juga memiliki pengaruh langsung yang relatif kuat terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan nilai 0,613. Sementara itu, pengaruh

Transparansi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,490, yang meskipun lebih kecil dibanding dua variabel sebelumnya, tetap menunjukkan kontribusi yang substansial.

Terhadap variabel Transparansi, Kompetensi Pengguna memiliki pengaruh langsung sebesar 0,541, lebih tinggi dibandingkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang hanya sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Transparansi lebih dominan dipengaruhi oleh Kompetensi Pengguna dibandingkan oleh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen.

Adapun pada pengaruh tidak langsung, Kompetensi Pengguna melalui Transparansi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja memiliki nilai 0,371, sedangkan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen melalui Transparansi sebesar 0,227. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, nilai pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut lebih kecil daripada pengaruh langsung masing-masing terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Namun demikian, nilai 0,371 dan 0,227 tetap menunjukkan kontribusi mediasi yang cukup berarti. Secara keseluruhan, berdasarkan nilai original sample, pengaruh terbesar dalam model tetap berasal dari pengaruh langsung Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, sedangkan Transparansi berperan sebagai mediator yang memperkuat, meskipun tidak melebihi, kekuatan pengaruh langsung tersebut.

4.3 Pembahasan Penelitian

Permasalahan yang diidentifikasi dalam Bab I menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran daerah masih menghadapi tantangan dalam aspek keadilan distribusi dan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, pembahasan hasil penelitian ini tidak hanya difokuskan pada signifikansi statistik, tetapi pada bagaimana realisasi dan transparansi anggaran menjadi instrumen perbaikan tata kelola dan keadilan fiskal daerah.

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

4.3.1 Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terbukti berpengaruh terhadap peningkatan anggaran berbasis kinerja. Sistem informasi yang digunakan mampu menyediakan data yang akurat, relevan, dan mudah diakses sehingga mempermudah proses perencanaan, penganggaran, serta pengawasan program. Melalui dukungan teknologi informasi, proses penyusunan anggaran dapat dilakukan secara lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Informasi yang dihasilkan sistem menjadi dasar pertimbangan yang penting bagi manajemen dalam menyusun anggaran yang berbasis kinerja. Dengan demikian, semakin baik penggunaan sistem informasi, semakin efektif pula pelaksanaan anggaran berbasis kinerja di UPT Puskesmas.

Selanjutnya, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki

koefisien Original Sample (O) sebesar 0,407 atau setara dengan 40,7%. Hal ini berarti bahwa peningkatan penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen secara langsung meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 40,7%. Adapun pengaruh tidak langsung melalui Transparansi Informasi Keuangan ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar [isi dari SmartPLS], yang setara dengan $[O \times 100]\%$. Jalur mediasi ini juga signifikan dengan nilai T-statistic sebesar 3,046 dan P-values sebesar 0,002. Perbandingan antara pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak hanya berdampak secara langsung terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, tetapi juga memperkuatnya melalui peningkatan Transparansi Informasi Keuangan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, Transparansi Informasi Keuangan berperan sebagai mekanisme intervening yang memperjelas dan memperkuat hubungan antara variabel independen dan Anggaran Berbasis Kinerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator *Broad Scope*, khususnya pada butir pernyataan nomor 2, yaitu sebesar 2%. Meskipun persentase ini tergolong rendah, keberadaannya tetap penting untuk dicermati karena menunjukkan adanya sebagian kecil responden yang belum merasakan manfaat sistem informasi secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi manajemen yang digunakan masih dipersepsikan belum sepenuhnya mampu menyediakan data yang luas, terutama terkait informasi non-finansial yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Keterbatasan tersebut dapat berasal dari kurang lengkapnya jenis informasi yang disajikan, keterlambatan pembaruan data, atau belum terintegrasinya seluruh informasi pendukung kinerja non-keuangan ke dalam sistem. Selain itu, adanya penilaian “Tidak Baik” juga dapat mencerminkan perbedaan pemahaman atau kebutuhan informasi antar pengguna sistem. Beberapa unit kerja mungkin membutuhkan informasi yang lebih spesifik dan komprehensif, yang belum sepenuhnya difasilitasi oleh sistem yang ada. Oleh karena itu, meskipun secara umum penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dinilai baik, hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas sistem, khususnya dalam memperluas cakupan dan kedalaman informasi yang disajikan agar dapat mendukung pengambilan keputusan manajemen secara lebih efektif dan merata bagi seluruh pengguna.

Penilaian Tidak Baik pada indikator broad scope mengindikasikan bahwa sebagian responden menilai sistem belum menyediakan informasi yang cukup luas, terutama terkait informasi non-keuangan yang seharusnya dapat mendukung pengambilan keputusan secara lebih menyeluruh. Sistem informasi akuntansi manajemen idealnya tidak hanya menyajikan data finansial, tetapi juga data operasional, kinerja pelayanan, dan indikator lainnya yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Apabila cakupan informasi masih terbatas, maka proses analisis dan evaluasi kinerja menjadi kurang optimal.

Selain itu, adanya penilaian Kurang Baik pada aspek timeliness dan kemudahan akses menunjukkan bahwa sistem mungkin masih menghadapi kendala teknis, seperti lambatnya proses input dan pengolahan data, gangguan jaringan, atau antarmuka yang

belum sepenuhnya user-friendly. Kondisi ini berpotensi menghambat ketepatan waktu penyajian laporan serta memengaruhi keakuratan informasi yang dihasilkan. Jika informasi tidak tersedia secara cepat dan akurat, maka keputusan manajerial yang diambil dapat menjadi kurang tepat sasaran.

Dengan demikian, meskipun secara umum SIAM dinilai berjalan dengan baik, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa masih terdapat celah perbaikan dalam aspek kualitas sistem. Perlu dilakukan evaluasi dan pengembangan sistem secara berkelanjutan, baik melalui peningkatan infrastruktur teknologi, penyempurnaan fitur sistem, maupun pelatihan pengguna, agar sistem informasi akuntansi manajemen dapat berfungsi secara lebih efektif dalam mendukung transparansi dan pengelolaan keuangan yang akuntabel.

Nilai cross loading untuk variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen menunjukkan bahwa seluruh indikator yaitu Broad Scope, Timeliness, Aggregated, dan Integrated memiliki daya ukur yang sangat kuat terhadap konstruksinya karena seluruh nilai berada di atas standar 0,70. Nilai cross loading tertinggi tercatat sebesar 0,899 dan muncul pada dua indikator, yaitu Aggregated dan Timeliness. Kedua indikator ini menjadi representasi paling kuat dalam menggambarkan penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen di UPT Puskesmas. Indikator Aggregated, yang berkaitan dengan kemampuan sistem dalam menyajikan data secara ringkas namun tetap informatif, sangat mampu mencerminkan efektivitas sistem dalam mendukung proses manajerial. Sementara itu, indikator Timeliness, yang menunjukkan ketepatan waktu informasi yang dihasilkan sistem, juga memberikan kontribusi besar dan

menunjukkan bahwa responden sangat merasakan manfaat kecepatan informasi dalam mendukung pengambilan keputusan. Tingginya nilai pada kedua indikator ini menandakan bahwa keduanya adalah pengukur paling dominan, paling akurat, dan paling relevan dalam membentuk variabel Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen.

Di sisi lain, nilai cross loading terendah sebesar 0,826 muncul pada indikator Broad Scope, yang berkaitan dengan luasnya cakupan informasi yang disediakan, termasuk informasi non-keuangan. Meskipun menjadi nilai terendah, angka ini tetap berada pada kategori sangat baik dan menunjukkan bahwa indikator tersebut tetap valid dalam mengukur konstruk. Nilai yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya menunjukkan bahwa cakupan informasi yang luas masih dirasakan baik oleh responden, namun kontribusinya sedikit lebih lemah dibandingkan indikator Aggregated, Timeliness, dan Integrated. Hal ini dapat terjadi karena tidak semua pegawai membutuhkan informasi yang sangat luas dalam kegiatan operasional sehari-hari. Namun demikian, indikator Broad Scope tetap menunjukkan performa yang kuat dan tetap relevan dalam membentuk konstruk Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen karena masih mencerminkan persepsi positif responden terhadap kemampuan sistem menyediakan informasi yang lengkap. Dengan demikian, seluruh indikator-baik yang nilai cross loading tertinggi maupun terendah-tetap berperan penting dan memenuhi kriteria yang diperlukan dalam mengukur efektivitas penggunaan sistem informasi di UPT Puskesmas.

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) memiliki hubungan yang erat dengan penerapan anggaran berbasis kinerja pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan. SIAM yang efektif mampu menyediakan informasi keuangan dan nonkeuangan yang akurat, relevan, tepat waktu, dan mudah dipahami oleh manajemen. Informasi tersebut menjadi dasar penting dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi anggaran berbasis kinerja, yang menekankan keterkaitan antara alokasi dana dengan capaian kinerja pelayanan kesehatan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi manajemen yang berjalan baik, UPT Puskesmas dapat menyusun anggaran berdasarkan kebutuhan riil, target program, serta indikator kinerja yang jelas, sehingga penggunaan anggaran menjadi lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Sebaliknya, jika SIAM kurang efektif, maka informasi yang dihasilkan tidak mendukung pengambilan keputusan secara optimal, yang dapat menyebabkan anggaran berbasis kinerja tidak berjalan sesuai tujuan dan sulit mencapai hasil pelayanan kesehatan yang diharapkan.

Hal ini didukung dengan penelitian dari (Febrianty & Febriantoko, 2017) Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) secara positif mempengaruhi kinerja penyusunan anggaran di pemerintah daerah Kabupaten Empat Lawang, sebagaimana dikonfirmasi oleh hipotesis pertama studi tersebut, yang diterima. Hasil penelitian (Pumadari & Handayani, 2025) Sistem informasi akuntansi manajemen secara signifikan mempengaruhi kinerja manajerial di rumah sakit, menunjukkan pengaruh potensialnya pada penganggaran berbasis kinerja dengan

menyediakan data penting untuk pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang terinformasi.

4.3.2. Pengaruh Kompetensi Pengguna Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Kompetensi pengguna berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang memiliki kemampuan teknis, pengetahuan memadai, serta pemahaman terkait pengelolaan anggaran akan lebih mampu menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi anggaran secara tepat sasaran. Kompetensi tersebut membuat pegawai dapat menginterpretasikan informasi dengan baik dan mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan kinerja. Peningkatan kompetensi pegawai pada akhirnya mendorong penerapan anggaran berbasis kinerja menjadi lebih optimal, karena seluruh proses penganggaran dilakukan oleh sumber daya manusia yang memahami prosedur dan standar yang berlaku.

Kompetensi Pengguna (X2) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar 0,427 atau setara dengan 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi Pengguna secara langsung mampu meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 42,7%. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui Transparansi Informasi Keuangan ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar [isi dari SmartPLS], yang apabila dikonversikan ke dalam persentase menjadi sebesar $[O \times 100]\%$. Jalur mediasi ini terbukti signifikan dengan nilai T-statistic sebesar 4,536 dan P-values sebesar 0,000. Dengan demikian, total pengaruh Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja merupakan gabungan antara pengaruh langsung

dan pengaruh melalui Transparansi. Apabila dibandingkan berdasarkan proporsinya, kontribusi masing-masing jalur dapat dihitung dari perbandingan nilai koefisien langsung dan tidak langsung terhadap total pengaruh. Jika persentase pengaruh tidak langsung lebih besar, maka dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi Pengguna lebih dominan meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja melalui mekanisme Transparansi Informasi Keuangan. Sebaliknya, apabila persentase pengaruh langsung lebih besar, maka Kompetensi Pengguna memiliki pengaruh kuat terhadap Anggaran Berbasis Kinerja tanpa harus melalui variabel mediasi.

Berdasarkan tabel variabel Kompetensi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator Profesionalisme, khususnya pada butir pernyataan nomor 4, yaitu sebesar 7%. Persentase ini merupakan angka tertinggi dibandingkan butir lainnya pada variabel yang sama, sehingga menunjukkan bahwa aspek profesionalisme masih menjadi bagian yang relatif paling banyak mendapat penilaian kurang positif dari responden. Meskipun mayoritas responden tetap memberikan penilaian *Baik* dan *Sangat Baik*, keberadaan 7% responden yang menilai “Tidak Baik” mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan standar profesional dalam setiap tugas yang mereka kerjakan. Hal ini dapat mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan standar kerja, kurangnya pemahaman terhadap prosedur operasional, atau perbedaan persepsi mengenai profesionalisme di lingkungan kerja. Selain itu, beban kerja, kurangnya pengawasan, atau belum optimalnya pembinaan juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi persepsi tersebut.

Persentase Tidak Baik pada indikator profesionalisme mengindikasikan bahwa sebagian pegawai dinilai belum konsisten dalam menerapkan standar kerja, ketelitian, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan informasi keuangan. Profesionalisme sangat berkaitan dengan kemampuan memahami prosedur, mematuhi regulasi, serta menjaga akurasi data. Apabila standar profesional belum diterapkan secara optimal, maka risiko kesalahan pencatatan, keterlambatan pelaporan, maupun ketidaksesuaian data dapat meningkat. Selain itu, masih adanya penilaian Kurang Baik pada aspek penguasaan teknologi menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi manajemen. Kondisi ini relevan dengan fakta bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi atau keuangan, sehingga pemahaman terhadap konsep pelaporan, penganggaran berbasis kinerja, serta penggunaan aplikasi keuangan mungkin belum sepenuhnya optimal. Ketimpangan kompetensi ini berpotensi memengaruhi efektivitas penggunaan SIAM. Sistem yang baik tidak akan berjalan maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Dampaknya dapat terlihat pada kurang optimalnya pemanfaatan fitur sistem, ketidaktepatan input data, serta kurangnya analisis terhadap informasi yang dihasilkan. Pada akhirnya, hal ini dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan serta pencapaian target anggaran berbasis kinerja.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel Kompetensi diperoleh sebesar 0,816, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi paling kuat dalam menjelaskan konstruk kompetensi. Nilai tertinggi ini berasal dari indikator Jenjang

Pendidikan, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai menjadi aspek yang paling dominan dalam menentukan kompetensi pengguna. Hal ini menggambarkan bahwa responden menilai pendidikan formal yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, memahami sistem, dan mengambil keputusan yang tepat. Indikator dengan nilai tinggi lainnya, seperti Pengembangan Diri dan Penguasaan Teknologi, yang juga memiliki nilai mendekati 0,800, turut memperkuat bahwa kompetensi pegawai dibangun dari kombinasi pendidikan yang baik, pelatihan yang aktif, dan kemampuan mengoperasikan teknologi. Secara keseluruhan, indikator-indikator dengan nilai cross loading tertinggi ini memiliki hubungan paling kuat dengan konstruk kompetensi dan menjadi tolok ukur utama dalam penilaian kompetensi pegawai UPT Puskesmas.

Nilai cross loading terendah pada variabel Kompetensi adalah 0,729, yang berasal dari indikator Profesionalisme. Meskipun merupakan nilai terendah, angka ini tetap berada jauh di atas batas minimal 0,70, sehingga indikator profesionalisme tetap valid dan layak digunakan dalam mengukur konstruk kompetensi. Nilai yang lebih rendah ini menunjukkan bahwa responden menilai profesionalisme pegawai-yang mencakup kepatuhan pada standar kerja, etika profesi, dan kualitas pelaksanaan tugas-masih baik, namun kontribusinya sedikit lebih rendah dibandingkan aspek pendidikan, pengembangan diri, dan penguasaan teknologi. Hal ini dapat mengindikasikan adanya variasi dalam tingkat penerapan profesionalisme antarpegawai, atau bahwa aspek ini masih dapat ditingkatkan melalui pembinaan, pelatihan etika kerja, maupun penguatan budaya organisasi. Walaupun berada pada posisi terendah, indikator profesionalisme

tetap memberikan kontribusi penting dalam membentuk variabel kompetensi secara keseluruhan.

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

Kemudian Astuty et. al (2021) mengemukakan Kompetensi dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan.

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

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang keuangan publik dan manajemen adalah sumber daya manusia yang dapat memahami konsep dasar anggaran berbasis kinerja. Mereka dapat mengerti bagaimana mengukur kinerja organisasi, menetapkan tujuan yang terukur, dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien berdasarkan pada pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang terlatih dapat menganalisis dan mengevaluasi kinerja program dan proyek secara

efektif. Mereka dapat menggunakan data kinerja untuk menilai efektivitas penggunaan anggaran dan mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan. Sumber daya manusia yang terlatih mampu menggunakan data dan bukti untuk mendukung pengambilan keputusan terkait dengan alokasi anggaran. Mereka dapat menilai dampak dari berbagai alternatif keputusan dan memilih yang paling sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dalam komunikasi dan kolaborasi dapat memfasilitasi proses pengembangan anggaran berbasis kinerja dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal. Mereka dapat menyampaikan informasi tentang tujuan, kinerja, dan kebutuhan anggaran dengan jelas dan efektif.

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

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

Hasil penelitian Hutagalung, Sari & Irfan (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja.

4.3.3. Pengaruh Transparansi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Transparansi memiliki pengaruh besar dalam mendukung keberhasilan anggaran berbasis kinerja. Keterbukaan informasi keuangan membuat proses penganggaran menjadi lebih akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik maupun pemangku kepentingan internal. Transparansi memastikan bahwa setiap tahapan anggaran, dari perencanaan hingga evaluasi, dilakukan secara jelas dan dapat diawasi. Dengan penyampaian informasi yang jelas, lengkap, dan mudah dipahami, implementasi anggaran berbasis kinerja menjadi lebih efektif karena seluruh pihak memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk memantau hasil dan capaian program.

Berdasarkan tabel variabel Transparansi Informasi Keuangan, persentase tertinggi untuk jawaban “Tidak Baik” (TB) terdapat pada indikator Keterbukaan Proses, khususnya pada butir pernyataan nomor 9, yaitu sebesar 2%. Meskipun persentase tersebut relatif kecil, angka ini tetap penting untuk diperhatikan karena merupakan nilai tertinggi dibandingkan butir lainnya pada variabel yang sama. Keberadaan responden yang memberikan penilaian “Tidak Baik” menunjukkan bahwa

masih terdapat persepsi bahwa proses pengelolaan anggaran di UPT Puskesmas belum sepenuhnya terbuka. Hal ini bisa berkaitan dengan kurangnya transparansi pada tahapan tertentu, seperti proses perencanaan anggaran, mekanisme perubahan anggaran, hingga pelaporan realisasi anggaran. Bisa jadi informasi memang tersedia, namun belum disampaikan secara sistematis atau belum dipublikasikan melalui media yang mudah diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Selain itu, persepsi ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi organisasi. Apabila penyampaian informasi hanya terbatas pada level tertentu atau tidak dilakukan secara rutin, maka sebagian pegawai atau pihak terkait mungkin merasa tidak dilibatkan atau tidak mendapatkan informasi secara utuh. Hal tersebut berpotensi menimbulkan kesan kurang terbuka, meskipun secara administratif prosedur telah dijalankan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan transparansi tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan informasi, tetapi juga dengan cara penyampaian, aksesibilitas, dan konsistensi komunikasi. Oleh karena itu, UPT Puskesmas perlu memperkuat mekanisme publikasi dan sosialisasi informasi keuangan, misalnya melalui laporan berkala yang mudah dipahami, pemanfaatan media digital, serta forum koordinasi yang melibatkan berbagai unit kerja. Dengan demikian, persepsi negatif terhadap keterbukaan proses dapat diminimalkan dan tingkat kepercayaan terhadap pengelolaan keuangan dapat semakin meningkat.

Persentase jawaban Tidak Baik tertinggi terdapat pada indikator keterbukaan proses sebesar 2%, disertai dengan persentase Kurang Baik yang relatif lebih tinggi pada beberapa indikator seperti aksesibilitas dan ketepatan waktu. Kondisi ini

mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian responden yang menilai proses pengelolaan anggaran belum sepenuhnya terbuka, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan. Transparansi tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan informasi, tetapi juga menyangkut sejauh mana informasi tersebut dapat diakses, dipahami, dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Selain itu, penilaian yang kurang optimal pada aspek ketepatan waktu menunjukkan bahwa penyajian laporan keuangan belum sepenuhnya konsisten sesuai jadwal yang ditetapkan. Keterlambatan atau ketidakteraturan dalam penyampaian informasi dapat mengurangi tingkat kepercayaan serta menghambat proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Hal ini juga dapat berdampak pada persepsi bahwa pengelolaan anggaran belum sepenuhnya transparan. Temuan ini mendukung identifikasi masalah mengenai ketidakkonsistenan penyajian laporan keuangan dan masih rendahnya keterlibatan sebagian pegawai dalam proses pengelolaan anggaran. Apabila tidak semua pegawai dilibatkan atau diberikan akses informasi yang memadai, maka transparansi internal menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme komunikasi, peningkatan aksesibilitas informasi, serta konsistensi dalam penyampaian laporan keuangan agar transparansi dapat terlaksana secara lebih menyeluruh dan mendukung terciptanya akuntabilitas pengelolaan keuangan yang lebih baik.

Nilai cross loading tertinggi pada variabel Transparansi adalah 0,851, yang berasal dari indikator Keterbukaan Proses, diikuti oleh nilai tinggi lainnya yaitu 0,838 dan 0,830 yang berasal dari indikator Kejelasan & Kelengkapan Informasi. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa indikator keterbukaan proses merupakan aspek yang

paling kuat dalam menggambarkan transparansi di UPT Puskesmas. Hal ini berarti responden menilai bahwa proses pengelolaan anggaran yang dilakukan secara terbuka, termasuk bagaimana anggaran direncanakan, dialokasikan, hingga dievaluasi, menjadi komponen utama yang mencerminkan tingkat transparansi organisasi. Selain itu, tingginya nilai pada indikator kejelasan dan kelengkapan juga menunjukkan bahwa kemampuan UPT Puskesmas dalam menyajikan informasi secara jelas, rinci, dan mudah dipahami merupakan faktor yang sangat dominan dalam membentuk persepsi transparansi. Dengan demikian, indikator-indikator ini memberikan kontribusi terbesar dalam mengukur dan memperkuat konstruk transparansi.

Nilai cross loading terendah adalah 0,647, yang ditemukan pada indikator Aksesibilitas, menunjukkan bahwa meskipun indikator ini tetap valid karena berada di atas batas minimum 0,70, kontribusinya adalah yang paling lemah dalam menjelaskan konstruk transparansi. Nilai rendah ini dapat mengindikasikan bahwa kemudahan akses informasi keuangan oleh publik atau pihak internal masih belum optimal dan mungkin memerlukan peningkatan, misalnya melalui penyediaan kanal informasi yang lebih mudah dijangkau atau penyajian data dalam format yang lebih user-friendly. Selain itu, nilai 0,707 pada indikator Ketersediaan Informasi juga menunjukkan bahwa penyediaan informasi keuangan masih bisa ditingkatkan, meskipun tetap berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, indikator-indikator dengan nilai terendah ini tetap relevan dalam mengukur transparansi, namun mencerminkan bahwa aspek aksesibilitas dan ketersediaan informasi adalah area yang relatif lemah dan berpotensi menjadi fokus peningkatan ke depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Keyifli, et al, 2025) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa transparansi anggaran secara positif mempengaruhi kinerja anggaran, menunjukkan bahwa peningkatan transparansi dapat meningkatkan penganggaran berbasis kinerja. Secara khusus, tingkat transparansi anggaran yang lebih tinggi menyebabkan utang publik yang lebih rendah, peningkatan neraca anggaran primer, peningkatan pendapatan pajak, dan manajemen pengeluaran publik yang lebih baik. Dengan memastikan pengawasan publik terhadap proses anggaran, transparansi berkontribusi pada hasil fiskal yang lebih efektif, selaras dengan prinsip-prinsip penganggaran berbasis kinerja yang menekankan akuntabilitas dan efisiensi dalam alokasi sumber daya publik.

Hasil penelitian (Haryati, 2023) Studi ini menunjukkan bahwa transparansi memiliki efek positif dan signifikan terhadap konsep value for money pengelolaan kinerja anggaran di BPKPD, Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan transparansi dalam proses anggaran meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja anggaran, selaras dengan prinsip-prinsip akuntabilitas dan komitmen organisasi. Dengan demikian, transparansi sangat penting untuk meningkatkan anggaran berbasis kinerja dalam lembaga pemerintah, memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4.3.4. Transparansi Sebagai Mediator Antara Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Transparansi terbukti menjadi perantara penting antara penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dan anggaran berbasis kinerja. Sistem informasi yang baik pada awalnya meningkatkan keterbukaan informasi, dan keterbukaan inilah yang kemudian membuat proses penganggaran menjadi lebih efektif. Transparansi memastikan bahwa informasi keuangan yang dihasilkan sistem dapat dipahami dan diawasi oleh berbagai pihak, sehingga anggaran yang disusun berdasarkan data tersebut menjadi lebih akurat dan sesuai tujuan. Dengan demikian, pengaruh sistem informasi terhadap anggaran berbasis kinerja menjadi lebih kuat ketika melalui peningkatan transparansi.

Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (X1) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar 0,407 atau setara dengan 40,7%. Artinya, peningkatan penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen secara langsung meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 40,7%. Adapun pengaruh tidak langsung melalui Transparansi Informasi Keuangan ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar 0,562 atau setara dengan 56,2%, dengan nilai T-statistic sebesar 3,046 dan P-values sebesar 0,002 yang menunjukkan signifikansi. Jika dibandingkan berdasarkan total pengaruh ($0,407 + 0,562 = 0,969$), maka kontribusi pengaruh langsung sebesar 42,0% dan pengaruh tidak langsung sebesar 58,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa

Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen lebih dominan mempengaruhi Anggaran Berbasis Kinerja melalui peningkatan Transparansi Informasi Keuangan dibandingkan secara langsung. Dengan demikian, Transparansi Informasi Keuangan terbukti berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat hubungan antara penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen dan Anggaran Berbasis Kinerja dalam penelitian ini.

Transparansi juga memediasi hubungan antara kompetensi pengguna dan anggaran berbasis kinerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai membantu menghasilkan informasi keuangan yang jelas dan dapat dipercaya. Ketika kompetensi tersebut meningkatkan transparansi, maka proses penganggaran menjadi lebih terarah dan terukur. Pegawai yang kompeten tidak hanya bekerja efektif secara langsung, tetapi juga mendukung keterbukaan dalam penyampaian informasi, yang pada akhirnya memperkuat pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Dengan kata lain, transparansi menjadi jalur penting yang memperbesar pengaruh kompetensi pengguna terhadap kualitas anggaran berbasis kinerja.

Kompetensi Pengguna (X2) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) menunjukkan bahwa pengaruh langsung memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar 0,427 atau setara dengan 42,7%. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kompetensi Pengguna secara langsung meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 42,7%. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui Transparansi Informasi Keuangan ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) memiliki koefisien Original Sample (O) sebesar 0,516 atau setara dengan 51,6%. Jalur mediasi ini terbukti signifikan dengan nilai T-statistic sebesar 4,536 dan

P-values sebesar 0,000. Jika dibandingkan berdasarkan total pengaruh ($0,427 + 0,516 = 0,943$), maka kontribusi pengaruh langsung sebesar 45,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 54,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Pengguna terhadap Anggaran Berbasis Kinerja lebih dominan terjadi melalui mekanisme Transparansi Informasi Keuangan. Dengan demikian, Transparansi Informasi Keuangan berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat dan menjelaskan hubungan antara Kompetensi Pengguna dan Anggaran Berbasis Kinerja.

Menurut Iverson (1996), transparansi merupakan prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki transparansi akan mengarahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita & Rafaei, 2017).

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

Adapun menurut Robbins dan Coulter mengatakan bahwa “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization*”. Dengan kata lain, transparansi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut.

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

Organisasi yang memiliki budaya yang didorong oleh transparansi tinggi terhadap peningkatan kinerja mungkin lebih terbuka terhadap konsep Anggaran Berbasis Kinerja dan lebih mampu menyesuaikan struktur, proses, dan budaya organisasi mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi juga dapat memediasi tingkat partisipasi dan keterlibatan dalam penyusunan dan pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja. Organisasi yang memiliki tingkat transparansi yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, penetapan target kinerja, dan pemantauan pencapaian hasil. Hal ini dapat meningkatkan akseptabilitas dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya dan prioritas dalam Anggaran Berbasis Kinerja.

Organisasi yang didorong oleh transparansi yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai mungkin lebih cenderung untuk menggunakan informasi yang dihasilkan oleh Anggaran Berbasis Kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang

lebih terinformasi dan strategis. Transparansi tercermin dalam budaya organisasi. Budaya yang didorong oleh transparansi terhadap kinerja dan akuntabilitas dapat memfasilitasi anggaran berbasis kinerja yang sukses, sementara budaya yang resisten terhadap perubahan atau kurang fokus pada kinerja dapat menjadi hambatan bagi Anggaran Berbasis Kinerja. Transparansi dapat memediasi keterkaitan antara Anggaran Berbasis Kinerja dan berbagai aspek organisasi, mempengaruhi penerimaan, partisipasi, pengambilan keputusan, dan budaya organisasi yang mendukung implementasi dan efektivitas Anggaran Berbasis Kinerja.

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

Secara keseluruhan, meskipun seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, temuan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah sepenuhnya optimal. Pengaruh positif yang ditemukan lebih tepat dimaknai sebagai arah perbaikan, yaitu bahwa peningkatan kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan kompetensi pengguna akan mendorong peningkatan transparansi, yang pada akhirnya memperkuat implementasi anggaran berbasis kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang perlu diperkuat sebagai solusi atas permasalahan tata kelola anggaran, bukan sebagai indikator bahwa seluruh permasalahan telah terselesaikan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa permasalahan fluktuasi realisasi anggaran dan ketidakstabilan transparansi pada UPT Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Medan bukan semata-mata persoalan administratif, melainkan mencerminkan tantangan dalam tata kelola anggaran berbasis kinerja. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang efektif dan didukung oleh kompetensi pengguna yang memadai terbukti mampu meningkatkan transparansi informasi keuangan, yang pada akhirnya memperkuat akuntabilitas dan keadilan dalam pengelolaan anggaran publik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan mekanisme perbaikan tata kelola anggaran melalui pendekatan sistem, sumber daya manusia, dan transparansi sebagai instrumen pengendalian dalam perspektif Agency Theory.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Sistem informasi yang digunakan mampu menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, dan terintegrasi, sehingga mendukung penyusunan dan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja secara lebih efektif.
2. Kompetensi pengguna berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Pegawai yang kompeten dapat memahami proses penganggaran dengan baik, mengelola informasi secara tepat, dan melaksanakan tugas secara profesional sehingga meningkatkan efektivitas anggaran berbasis kinerja.
3. Transparansi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Keterbukaan informasi keuangan, baik dari sisi ketersediaan, aksesibilitas, maupun kejelasan informasi, mampu meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

4. Penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap transparansi. Sistem informasi memudahkan penyediaan data keuangan yang cepat, lengkap, dan mudah diakses, sehingga mendorong peningkatan keterbukaan informasi di lingkungan organisasi.
5. Kompetensi pengguna berpengaruh terhadap transparansi. Pegawai yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan pemahaman yang baik mampu mengelola serta menyajikan informasi keuangan secara jelas dan tepat, sehingga meningkatkan transparansi organisasi.
6. Transparansi memediasi pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap anggaran berbasis kinerja. Pemanfaatan sistem informasi akan memberikan dampak lebih optimal terhadap anggaran berbasis kinerja apabila diikuti dengan peningkatan keterbukaan informasi keuangan.
7. Transparansi memediasi pengaruh kompetensi pengguna terhadap anggaran berbasis kinerja. Kompetensi pegawai meningkatkan kemampuan dalam menghasilkan dan menyampaikan informasi yang lebih transparan, yang kemudian memperkuat efektivitas pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

5.2 Saran

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

1. Disarankan agar UPT Puskesmas memperkuat mekanisme pengendalian dan monitoring pelaksanaan anggaran, meningkatkan koordinasi antarunit, serta memastikan adanya pedoman dan pengawasan yang jelas agar implementasi

program dan anggaran dapat berjalan lebih konsisten sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

2. Agar UPT Puskesmas terus mengembangkan penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dengan tetap mempertahankan kualitas informasi yang sudah baik, khususnya pada aspek *Aggregated*, *Timeliness*, dan *Integrated*. Selain itu, aspek *Broad Scope* perlu ditingkatkan melalui penyesuaian penyajian informasi yang lebih relevan dengan kebutuhan operasional pegawai, misalnya dengan memfokuskan informasi non-keuangan yang benar-benar dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, cakupan informasi yang disediakan dapat dimanfaatkan secara lebih optimal tanpa mengurangi efektivitas kerja, serta semakin memperkuat peran sistem informasi dalam mendukung pengelolaan dan kinerja UPT Puskesmas.
3. Disarankan agar UPT Puskesmas meningkatkan aspek profesionalisme pegawai melalui pembinaan berkelanjutan, pelatihan etika dan standar kerja, serta penguatan budaya organisasi yang menjunjung nilai profesional. Upaya ini diharapkan dapat menyamakan tingkat penerapan profesionalisme antarpegawai sehingga kontribusi indikator profesionalisme terhadap kompetensi pegawai dapat semakin optimal dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Disarankan agar UPT Puskesmas meningkatkan aspek transparansi khususnya pada aksesibilitas dan ketersediaan informasi keuangan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyediakan media informasi yang lebih mudah

diakses oleh publik dan internal, memperbaiki format penyajian data agar lebih jelas dan user-friendly, serta memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Dengan perbaikan ini, kemudahan akses dan ketersediaan informasi diharapkan dapat meningkat sehingga transparansi pengelolaan keuangan UPT Puskesmas menjadi lebih baik secara menyeluruh.

5. Untuk meningkatkan transparansi, seluruh pegawai perlu dilibatkan dalam proses pengelolaan keuangan secara proporsional sesuai tugas dan kewenangannya. Dinas Kesehatan dapat melakukan sosialisasi pentingnya transparansi, memperkuat komunikasi antarunit, serta menyediakan sarana informasi yang mudah diakses oleh pegawai. Selain itu, budaya kerja terbuka perlu ditumbuhkan melalui kebijakan organisasi yang mendukung akuntabilitas, misalnya dengan menyediakan dashboard informasi keuangan, forum evaluasi bulanan, dan laporan kinerja yang terbuka untuk seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar, J., & Irfan. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Bastian, I. (2016). *Sistem akuntansi sektor publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Deddi Nordiawan, & Hertianti, A. (2017). *Akuntansi sektor publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diastuti, P., & Aris, M. A. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja*. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157–171.
- Halim, A. (2018). *Akuntansi sektor publik: Akuntansi keuangan daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2012). *Akuntansi sektor publik: Akuntansi keuangan daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, N., & Hariyati, R. (2014). *Karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 35–44.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryati, T. (2023). Budgetary goal characteristics, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerja anggaran dimoderasi komitmen organisasi. *Jambura*. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i2.18963>
- Hendrastuti, Z., & Harahap, S. (2022). *Agency theory: Review of the theory and current research*. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 6(1), 1–15.
- Hidayat, R. (2015). *Pengaruh pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah*. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 3(1), 1–25.

- Hutapea, P., & Thoha, N. (2021). *Kompetensi plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Huwae, A. (2016). *Analisis transparansi informasi keuangan pemerintah daerah*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 5(2), 67–80.
- Janna, N. M. (2020). *Variabel dan skala pengukuran statistik*. Jurnal Pengukuran Statistik, 1(1), 1–8.
- Juliandi, A. (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Keyifli, N., Bayraktar, Y., & Özyılmaz, A. (2025). Budget Transparency and Fiscal Performance: A Panel Approach for Organization of Islamic Cooperation Countries. *Deleted Journal*, 12(2), 133–150. <https://doi.org/10.26414/a539>
- Lombo, et al. (2022). *Transparansi informasi keuangan pemerintah daerah*. Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 110–125.
- Makalew, N. O., Layuk, P. K. A., & Riani, I. R. P. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penyusunan anggaran belanja berbasis kinerja di Pemerintah Provinsi Papua Barat*. Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah, 6(1), 32–59.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, S. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Bina Aksara.
- Nadya, C., et al. (2020). *Implementasi sistem pemerintahan daerah Kota Manado*.
- Nawastri, S., & Rohman, A. (2015). *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja*. Universitas Diponegoro.
- Ningtias, A. R., Susbiyani, A., & Martiana, N. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja*. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 456–462.
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, K. K. H., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Dalam Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran.

Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Pemanfaatan Dana Kapitasi JKN.

Pramitadari, A. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Universitas Bangka Belitung.

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rawung, F. (2021). *Implementasi indikator penganggaran berbasis kinerja dalam sektor publik*. Jurnal Kebijakan Publik, 11(3), 155–170.

Sulistio. (2017). *Implementasi anggaran berbasis kinerja dalam sektor publik*. Jurnal Akuntansi Publik, 5(1), 23–34.

Widiyasari, & Padmantyo. (2023). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi sektor publik*. Jurnal Manajemen Publik, 12(1), 45–60.

Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1

KUESIONER

I. Data Responden

1. Nama Responden :
2. Usia (tahun) : 23-35 ☐ 36-45 ☐ 56-60 ☐
3. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : S1 ☐ S2 ☐
5. Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Beri tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Hanya satu jawaban saja untuk setiap pertanyaan.
3. Alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner berikut penjelasannya:

Angka 5 = Sangat Baik (SB)
Angka 4 = Baik (B)
Angka 3 = Cukup Baik (CB)
Angka 2 = Kurang Baik (KB)
Angka 1 = Tidak Baik (TB)

~Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini~

1. Anggaran Berbasis Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
1	Perumusan Strategi	UPT Puskesmas merumuskan strategi secara jelas sebelum menyusun anggaran.	☐	☐	☐	☐	☐
2		UPT Puskesmas menyusun strategi berdasarkan analisis kebutuhan dan tujuan jangka panjang.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Perencanaan Strategik	UPT Puskesmas melakukan perencanaan strategis untuk memastikan anggaran selaras dengan tujuan pelayanan kesehatan.	☐	☐	☐	☐	☐
4		Setiap unit kerja di UPT Puskesmas berpartisipasi dalam penyusunan perencanaan strategis.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Pembuatan Program	UPT Puskesmas menyusun program kerja berdasarkan prioritas strategi organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐
6		UPT Puskesmas menyusun program dengan mempertimbangkan capaian output yang jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Penganggaran	UPT Puskesmas menyusun anggaran sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan.	☐	☐	☐	☐	☐
8		UPT Puskesmas mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dana saat menyusun anggaran.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Implementasi	UPT Puskesmas melaksanakan anggaran	☐	☐	☐	☐	☐

		sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.					
10		Unit kerja UPT Puskesmas mengimplementasikan program dan anggaran secara konsisten.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Pelaporan Kinerja	UPT Puskesmas menyusun laporan kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan program.	☐	☐	☐	☐	☐
12		Laporan kinerja UPT Puskesmas menampilkan ketercapaian output secara akurat.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Evaluasi Kinerja	UPT Puskesmas melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi keberhasilan program.	☐	☐	☐	☐	☐
14		UPT Puskesmas menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki perencanaan dan penganggaran berikutnya.	☐	☐	☐	☐	☐
15	Umpan Balik	UPT Puskesmas menyampaikan umpan balik hasil evaluasi kepada seluruh unit terkait.	☐	☐	☐	☐	☐
16		UPT Puskesmas menggunakan umpan balik sebagai dasar perbaikan kinerja.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

No	Indikator	Item Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
17	Broad Scope	Sistem informasi menyediakan data yang luas, termasuk informasi non-finansial.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Broad Scope	Sistem informasi menyediakan informasi yang relevan untuk mendukung keputusan strategis.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Timeliness	Sistem informasi memberikan informasi tepat waktu ketika manajemen membutuhkannya.	☐	☐	☐	☐	☐
20	Timeliness	Sistem informasi memperbarui data secara cepat dan akurat.	☐	☐	☐	☐	☐
21	Aggregated	Sistem informasi menyajikan data dalam bentuk ringkas tetapi tetap informatif.	☐	☐	☐	☐	☐
22	Aggregated	Sistem informasi menyediakan informasi yang mudah dipahami untuk analisis.	☐	☐	☐	☐	☐
23	Integrated	Sistem informasi mengintegrasikan data antar unit sehingga memudahkan koordinasi.	☐	☐	☐	☐	☐
24	Integrated	Sistem informasi menyediakan akses data organisasi melalui satu sistem terpadu.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Kompetensi

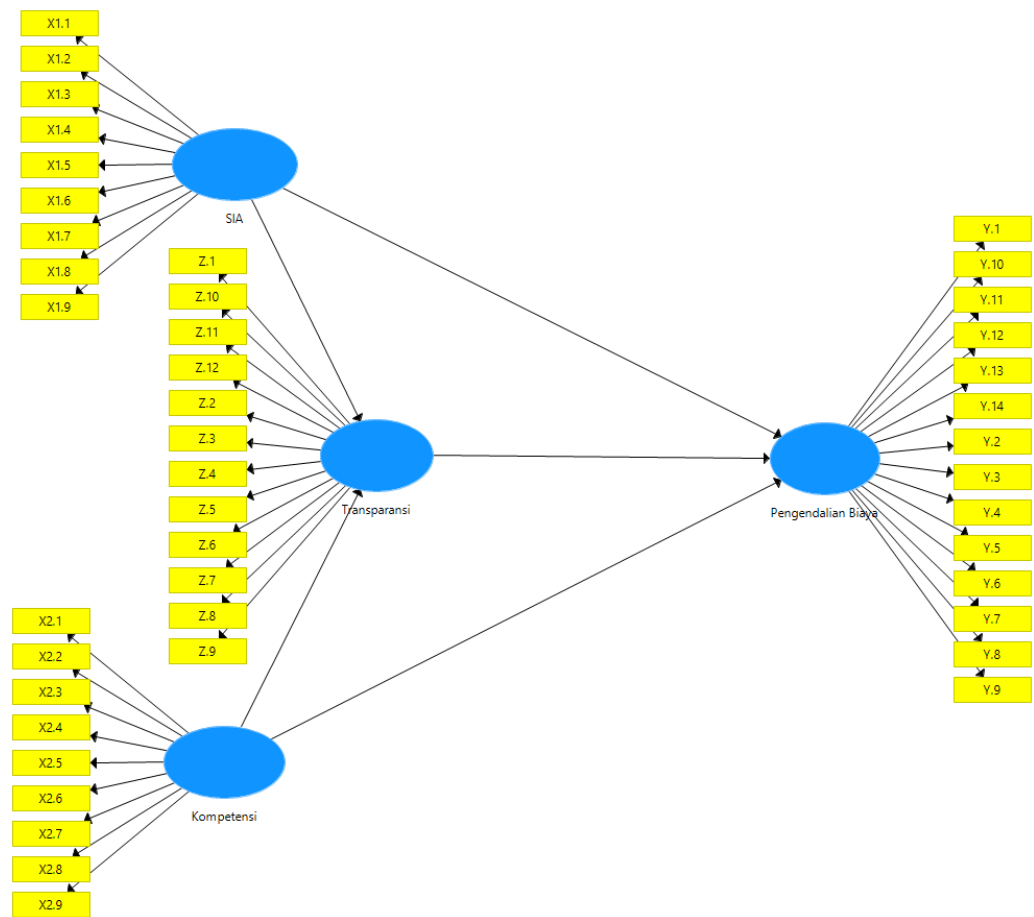
No	Indikator	Item Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
25	Pengembangan Diri	Pegawai mengikuti pelatihan secara aktif untuk meningkatkan kemampuan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
26	Pengembangan Diri	Organisasi memberikan dukungan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan.	☐	☐	☐	☐	☐
27	Profesionalisme	Pegawai menerapkan standar profesional dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.	☐	☐	☐	☐	☐
28	Profesionalisme	Pegawai menjaga integritas saat menjalankan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
29	Penguasaan Teknologi	Pegawai mengoperasikan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐
30	Penguasaan Teknologi	Penguasaan teknologi meningkatkan kinerja pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
31	Jenjang Pendidikan	Pendidikan pegawai mendukung pelaksanaan tugas mereka.	☐	☐	☐	☐	☐
32	Jenjang Pendidikan	Pendidikan yang lebih tinggi memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi kinerja pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Transparansi

No	Indikator	Item Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
33	Ketersediaan Informasi	UPT Puskesmas menyediakan informasi keuangan bagi pihak yang membutuhkannya.	☐	☐	☐	☐	☐
34	Ketersediaan Informasi	UPT Puskesmas menyajikan laporan keuangan secara terbuka.	☐	☐	☐	☐	☐
35	Aksesibilitas	Publik mengakses informasi pengelolaan keuangan UPT Puskesmas dengan mudah.	☐	☐	☐	☐	☐
36	Aksesibilitas	Media informasi keuangan UPT Puskesmas memudahkan publik dalam penggunaan dan akses.	☐	☐	☐	☐	☐
37	Ketepatan Waktu	UPT Puskesmas menyampaikan informasi keuangan tepat waktu.	☐	☐	☐	☐	☐
38	Ketepatan Waktu	UPT Puskesmas mempublikasikan laporan keuangan sesuai jadwal.	☐	☐	☐	☐	☐
39	Kejelasan & Kelengkapan	UPT Puskesmas menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami.	☐	☐	☐	☐	☐
40	Kejelasan & Kelengkapan	UPT Puskesmas menyajikan laporan keuangan secara lengkap dan tidak membingungkan.	☐	☐	☐	☐	☐
41	Keterbukaan Proses	UPT Puskesmas melaksanakan proses pengelolaan anggaran secara terbuka.	☐	☐	☐	☐	☐
42	Keterbukaan Proses	Publik mengetahui tahapan penyusunan hingga pelaksanaan anggaran melalui keterbukaan informasi UPT Puskesmas.	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 2

Hasil Pengolahan Smart PLS



Lampiran 3

Hasil T-Statistic dan P-Values

	Original Sample	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Hasil Pengaruh Langsung			
Kompetensi Pengguna -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.687	2.028	0.043
Kompetensi Pengguna -> Transparansi	0.541	8.844	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.613	3.010	0.003
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi	0.330	3.808	0.000
Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.490	5.645	0.000
Hasil Pengaruh Tidak Langsung			
Kompetensi Pengguna -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.371	4.536	0.000
Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen -> Transparansi -> Anggaran Berbasis Kinerja	0.227	3.046	0.002

Hasil Ceoss Loading

	Kompetensi	Anggaran Berbasis Kinerja	Transparansi	Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen
X1.1	0,572	0,433	0,616	0,831
X1.2	0,617	0,522	0,616	0,834
X1.3	0,637	0,504	0,640	0,899
X1.4	0,685	0,581	0,665	0,899
X1.5	0,511	0,451	0,619	0,826
X1.6	0,577	0,580	0,601	0,893
X1.7	0,631	0,576	0,616	0,875
X1.8	0,572	0,485	0,579	0,874
X2.1	0,779	0,355	0,450	0,505
X2.2	0,737	0,324	0,476	0,415
X2.3	0,756	0,405	0,580	0,553
X2.4	0,729	0,368	0,581	0,588
X2.5	0,763	0,560	0,580	0,638
X2.6	0,777	0,559	0,671	0,780
X2.7	0,786	0,522	0,563	0,598
X2.8	0,816	0,525	0,484	0,500
Y1	0,610	0,826	0,612	0,509

Y10	0,382	0,736	0,581	0,438
Y11	0,460	0,759	0,623	0,459
Y12	0,583	0,859	0,747	0,558
Y13	0,610	0,864	0,551	0,505
Y14	0,578	0,746	0,690	0,426
Y15	0,577	0,741	0,630	0,463
Y16	0,491	0,749	0,582	0,354
Y2	0,628	0,894	0,631	0,527
Y3	0,553	0,848	0,577	0,532
Y4	0,601	0,862	0,621	0,503
Y5	0,433	0,849	0,530	0,427
Y6	0,544	0,862	0,640	0,444
Y7	0,532	0,836	0,575	0,519
Y8	0,588	0,825	0,568	0,522
Y9	0,505	0,747	0,508	0,504
Z1.1	0,570	0,455	0,763	0,587
Z1.1 0	0,539	0,554	0,838	0,579
Z1.2	0,512	0,568	0,725	0,650
Z1.3	0,589	0,596	0,789	0,656
Z1.4	0,212	0,386	0,798	0,255
Z1.5	0,212	0,400	0,765	0,245
Z1.6	0,225	0,443	0,707	0,341
Z1.7	0,830	0,613	0,647	0,621
Z1.8	0,596	0,524	0,851	0,527
Z1.9	0,685	0,588	0,830	0,549



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

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

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 963/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025

Tentang:

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

Nama Mahasiswa : **PRITY INDIANY**
NPM : **2320050037**
Prodi / Konsentrasi : **Magister Akuntansi**
Judul Tesis : **PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN).**
Pembimbing I : **Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA.**
Pembimbing II : **Sukma Lesmana, M.Si., Ph.D**

Surat persetujuan ini berlaku sampai tanggal 24 Juni 2026, Apabila hingga batas tersebut yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesisnya, maka Surat Persetujuan ini dinyatakan batal.

Medan, 29 Dzulhijjah 1446 H

24 Juni 2025 M



Direktur,

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

Tembusan:

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



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prodi / Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI / AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTASI
MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP
ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI
INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS
KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

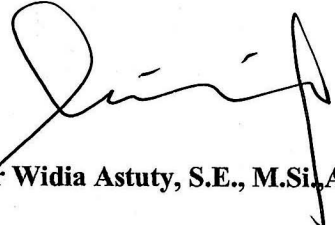
Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

Panitia Seminar Kolokium

Medan, September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


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

Pembimbing II


Dr. Sukma Lesmana, M.Si., Ph.D.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa meningkatkan kualitas agar lebih unggul
nama dan terangnya

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

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Sabtu tgl. '27 September 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
Judul Proposal Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Perbaiki proposal sesuai saran dari dosen pembimbing*
- 2.
- 3.

Pembimbing I

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

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Medan,

Pembimbing I

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





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

*Silahkan kunjungi tautan ini agar dapat melihat nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Sabtu tgl. '27 September 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
Judul Proposal Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____
2. _____
3. _____

Pembimbing II

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui Oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing II

Sukma Lesmana, S.E., M.Si., Ph.D





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab, sebutkan agar disebutkan
sumber dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Sabtu tgl. '27 September 2025 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / 15.00-16.00 WIB
Judul Proposal Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. -Teori Pendukung yang diambil minimal 10 tahun dan buku minimal 5 tahun. Masukkan sitasi artikel dari dosen UMSU
-Setiap identifikasi masalah harus di dukung data
2. Tambahkan grand teori di Bab II
angket kuesioner diperbaiki.
indikator perilaku lagi sesuai dengan teori.
- 3.

Pembimbing

Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing

Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prodi / Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI / AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

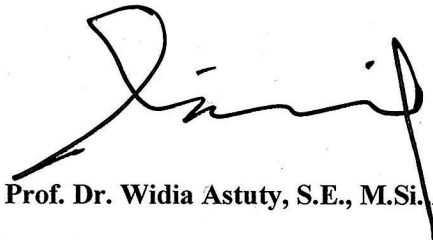
Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

Panitia Seminar Hasil

Medan, Januari 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Februari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: PRITY INDIANY
NPM	: 2320050037
Program Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Pemeriksaan Akuntansi
Judul Tesis	: PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR DAN PROFESIONALISME AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DIMODERASI OLEH TEKANAN WAKTU PADA KAP KOTA MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1.

Perbaiki, tesis berdasarkan masukan pro dan payup

2.

3.

Pembimbing I

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

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan,

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing I

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Berprestasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SEKOLAH PASCASARJANA

Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

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

umsu.ac.id pps@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Februari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARASI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____
2. _____
3. *Pembahasan harus dibandingkan dgn penelitian terdahulu*

Pembimbing II

Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Pembimbing II

Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Februari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARASI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Perbaiki Jadwal Penelitian*

2. *Tambahkan diagram penjelas dalam menjawab fenomena yang ada untuk hasil deskriptif data.*

3. *Hasil Presentasi di buat.*

Penguji/Pembahas I

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

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, *Februari 2026*

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Penguji/Pembahas I

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.linkedin.com/company/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UCumsuMEDAN)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Februari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARASI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perbaiki pembahasan agar lebih menekankan bagaimana hasil penelitian ini menyelesaikan masalah realisasi dan transparansi anggaran melalui Peran SIAM, kompetensi pengguna, dan transparansi
2. Tambahkan perbandingan pengaruh langsung & tidak langsung
Pengaruh langsung ($x \rightarrow y$)
Pengaruh tidak langsung ($x \rightarrow z \rightarrow y$)
- 3.

Penguji/Pembahas II

0

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

0

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Medan, _____

Penguji/Pembahas II

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Rabu, tgl. 07 Februari 2026 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Program Studi : Magister Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARASI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Indikatornya di jelaskan di setiap Variabel*

2. *Definisi operasional (indikator) yang ditabel di sesuaikan dengan teori.*

3.

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Prof. Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prodi / Konsentrasi : MAGISTER AKUNTANSI / AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARANSI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKEMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

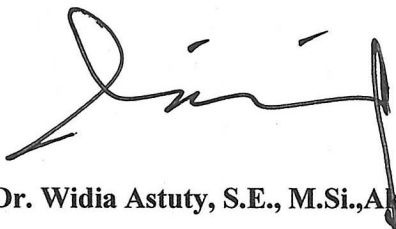
Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

PANITIA SIDANG MEJA HIJAU

Medan, 25 Februari 2026

UMSU
Komisi Pembimbing
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

SEKOLAH PASCASARJANA

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

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

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

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Selasa, 10 Maret 2026 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : PRITY INDIANY
NPM : 2320050037
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PENGGUNA TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA MELALUI TRANSPARASI INFORMASI KEUANGAN (STUDI PADA UPT PUSKESMAS DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KOTA MEDAN)

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I :

Pembimbing II :

Penguji I :

Penguji II :

Penguji III :

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

Medan,

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

Pembimbing I

2 Dr. Sukma Lesmana, S.E., M.Si.

Pembimbing II

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

Penguji I

4 Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M.

Penguji II

5 Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.

Penguji III