

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE, GOAL
ORIENTATION, BUDGET USE, AND MONITORING AND
EVALUATION ON PERFORMANCE-BASED BUDGET MANAGEMENT
SYSTEMS IN MANAGEMENT AGENCY REGIONAL FINANCE OF EAST
LUWU REGENCY**

ADRI E.
PAULUS TANGKE¹²
Y. K. BANGUN
UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of HR competence, goal orientation, budget use, as well as monitoring and evaluation of the performance-based budget management system at the Regional Financial Management Agency of East Luwu Regency. To achieve this goal, data collection techniques were used through questionnaires, with data analysis techniques using multiple linear regression analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis testing. The results of the research conducted found that HR competence had an effect on the performance-based budget management system. Goal orientation affects the performance-based budget management system. The use of the budget affects the performance-based budget management system, and monitoring and evaluation has a positive and significant effect on the performance-based budget management system at the Regional Financial Management Agency in East Luwu Regency, while the results of regression testing show that the dominant variable affects the performance-based budget management system. on the Regional Financial Management Agency in East Luwu Regency is the use of the budget.

Keywords: HR Competency, Goal Orientation, Budget Use, Monitoring and Evaluation, And Performance-Based Budget Management System

¹ Correspondence Author

² Email: ptangke@yahoo.com

Article Info:

Received 23 May 2022 | Revised 26 August 2022 | Accepted 20 October 2022

PENGARUH KOMPETENSI, ORIENTASI TUJUAN, PENGGUNAAN ANGGARAN, SERTA *MONEV* TERHADAP SISTEM PENGELOLAAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

ADRI E.
PAULUS TANGKE
Y. K. BANGUN
UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, serta *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Orientasi tujuan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Penggunaan anggaran berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja, serta *monitoring* dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur, sedangkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur adalah penggunaan anggaran.

Kata-kata kunci: Kompetensi SDM, Orientasi Tujuan, Penggunaan Anggaran, *Monitoring* dan Evaluasi, Sistem Pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tingginya tuntutan masyarakat sekarang ini atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel harus disikapi dan ditangani dengan serius dan sistematis. Seluruh jajaran penyelenggara negara, harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan *good governance* dan *clean government*.

Good governance atau pemerintahan yang baik merupakan suatu upaya mengubah watak pemerintah untuk tidak bekerja sendiri tanpa memperhatikan kepentingan atau aspirasi masyarakat. Salah satu asas penyelenggaraan pemerintahan yang baik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas KKN, yaitu asas akuntabilitas yang mengamanatkan bahwa seluruh kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Demi terwujudnya pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyatnya, maka dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, semua instansi pemerintah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang bersifat periodik dan melembaga. Dengan dikeluarkannya Inpres Nomor 7 tahun 1999 tersebut, Pemerintah telah menerapkan suatu sistem pertanggungjawaban yang berfokus pada kinerja dan secara terpadu mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta misi organisasi kepada seluruh rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Seiring dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap transparansi penganggaran belanja publik, maka perlunya penyusunan anggaran, di mana anggaran merupakan alat bantu yang sangat penting bagi organisasi karena anggaran merupakan pedoman pelaksanaan kerja dan berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja yang telah dicapai organisasi dan juga sebagai alat untuk mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik.

Untuk menyusun suatu anggaran sektor publik maka diperkenalkanlah sistem penganggaran yang berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*). Anggaran berbasis kinerja merupakan anggaran yang menekankan pada prestasi kerja atau hasil. Bastian (2016:171) menjelaskan bahwa anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi yang berkaitan sangat erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi, *teory stewardship* berasumsi bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kesuksesan principal.

Pendekatan penganggaran yang berbasis kinerja sangat diperlukan bagi satuan kerja instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik. (Izzaty, 2012). Hal ini sesuai dengan teori *stewardship* di mana manajer tidak mempunyai kepentingan pribadi tapi lebih mementingkan prinsipal. Teori ini berasumsi bahwa manajemen sebagai pihak yang berintegritas tinggi, memiliki kejujuran dan mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab dari kompetensi yang dimiliki untuk melaksanakan tindakan sebaik-baiknya yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan *stakeholders* (Donalson dan Davis, 1997).

Untuk meningkatkan pengelolaan anggaran berbasis kinerja maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, di mana dalam penelitian ini difokuskan pada faktor

kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap pengelolaan anggaran berbasis kinerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cholifah (2013) bahwa SDM harus terus dibenahi sehingga selalu siap menghadapi perubahan khususnya dalam proses penganggaran dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah. Peningkatan kompetensi di bidang penganggaran juga dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dalam satu atap sehingga efisien dan efektifnya SDM merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. *Stewardship Theory* dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab memiliki, integritas, dan kejujuran terhadap pihak lain.

Untuk menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi karena berkembang tidaknya suatu organisasi, sangat ditentukan oleh anggota atau personel dari organisasi itu sendiri (Nalarreason dkk, 2014). Penelitian Sumampow, *et.al.* (2017) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah orientasi tujuan. Menurut Yeo dan Neal (2004) dalam Asmadewa (2006) bahwa orientasi tujuan menunjukkan kerangka kerja mental bagaimana seseorang merespon dan menerjemahkan situasi pencapaian (*achievement*). Kemudian dijelaskan juga bahwa tujuan utama yang dikejar seseorang dalam situasi pencapaian adalah tujuan pembelajaran dan tujuan kinerja. Orang yang memiliki orientasi pembelajaran yang lebih tinggi harus fokus untuk memperbaiki kemampuannya dan menguasai tugasnya akan mencapai hal yang positif dan mengevaluasi kemampuan. Kesepakatan terhadap tujuan dari setiap program dan kegiatan yang akan dilaksanakan akan membawa pada tujuan kinerja (*Performance goal*). Orientasi tujuan merupakan suatu mental *framework* bagaimana individu menginterpretasi dan merespon situasi/ kejadian yang dihadapinya. Penelitian Sabtari dan Abdul (2015) menemukan bahwa orientasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja. Sedangkan penelitian Achyani dan Cahya (2011) yang menyatakan bahwa Halimorientasi tujuan tidak berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah penggunaan anggaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2012) bahwa penggunaan anggaran adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama suatu periode tertentu. Sementara itu menurut Mahsun (2016) mengatakan bahwa suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Penelitian Cholifah (2013) dan Sumampow, *et.al.*

(2017) yang menyatakan bahwa penggunaan anggaran berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja.

Sedangkan faktor keempat yang berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah *monitoring* dan evaluasi. *Monitoring* dimaksudkan untuk menilai apakah sumber proyek (*input*) akan dilaksanakan dan digunakan dalam menghasilkan *output* yang dituju. Sementara itu evaluasi merupakan proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program/ kegiatan untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program/ kegiatan (Muktiali, 2009). Teori *Stewardship* disebut sebagai teori pengelolaan (penatalayanan), memandang manajemen sebagai *stewards* (pelayanan/ penerima amanah/ pengelola) akan bertindak dengan penuh kesadaran, arif dan bijaksana bagi kepentingan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sabri (2013) membuktikan bahwa *monitoring* dan evaluasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

Anggaran berbasis kinerja dianggap penting, karena dengan adanya anggaran berbasis kinerja maka diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat, meningkatkan efektivitas pembangunan dan memperbaiki tata kelola keuangan dan pemerintahan yang lebih baik. Pentingnya masalah pengelolaan anggaran yang berbasis kinerja maka hal ini perlu diterapkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Sebagai organisasi sektor publik dengan mengembang suatu visi yakni Menuju Kabupaten Luwu Timur Terkemuka. Visi ini bermakna bahwa pada tahun 2021 Luwu Timur merupakan daerah terkemuka dibanding kabupaten/ kota lain di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Aspek-aspek yang menjadi penanda dari Luwu Timur yang terkemuka tersebut adalah daerah dan masyarakat Luwu Timur yang maju, sejahtera dan mandiri melalui pengembangan ekonomi kerakyatan secara terpadu dan berkelanjutan dengan berbasis pada sumber daya yang dimiliki daerah ini.

Dari data anggaran dan realisasi terlihat bahwa untuk tahun 2018 target anggaran yang ditetapkan tidak sesuai dengan realisasi, sehingga target anggaran mengalami defisit Rp.101.462.745.580,05. Kemudian pada tahun 2019 data anggaran dapat direalisasikan, sehingga diperoleh surplus untuk data target anggaran sebesar Rp.1.175.284.321.564,60, sedangkan realisasi anggaran Rp 1.084.874.089.461,28. Tidak tercapainya realisasi penggunaan anggaran tidak sesuai dengan kegiatan yang direncanakan, karena masih kurangnya kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur terkait dalam menerapkan sistem tersebut. Selain itu masih terdapat pertentangan tujuan dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hal ini dapat terjadi karena banyak kepentingan yang berkaitan dengan penganggaran APBD di mana jumlah belanja rutin selalu mengalami peningkatan, walaupun sebetulnya terdapat anggaran yang dapat dipangkas. Namun sebagian anggota tidak setuju dengan pemangkasan anggaran tersebut. Anggaran yang disusun sangat erat kaitannya dengan publik (masyarakat).

Oleh karena itu dengan adanya permasalahan yang terjadi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur maka dituntut setiap pemerintahan daerah untuk mampu mengelola keuangannya dengan prinsip penggunaan anggaran (*value for money*). Hal ini penting untuk dievaluasi agar

pengelolaan anggaran berbasis kinerja dapat tercapai sesuai dengan target, akurat dan tepat waktu.

Perumusan Masalah Penelitian

- 1 Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 2 Apakah orientasi tujuan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 3 Apakah penggunaan anggaran berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 4 Apakah *monitoring* dan evaluasi berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

- 1 Pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 2 Pengaruh orientasi tujuan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 3 Pengaruh penggunaan anggaran terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- 4 Pengaruh *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan peneliti sebagai pengembangan keilmuan di bidang akuntansi terutama dalam pelaksanaan sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan untuk memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian mendatang.
- b) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi pada Program Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Atma Jaya Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemangku kepentingan untuk dijadikan sebagai pengambilan keputusan, khususnya dalam menjalankan sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja.
- b) Untuk memberikan informasi yang aktual relevan dan akurat, sehingga akan dapat menambah wawasan keilmuan bagi khalayak dan berkontribusi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.
- c) Untuk Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Luwu Timur agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam meningkatkan sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja dengan memperhatikan

mengenai masalah kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, serta *monitoring* dan evaluasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi SDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan suatu daerah karena SDM yang melaksanakan segala komponen yang telah direncanakan. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut.

Mardiasmo (2018) menjelaskan bahwa "Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu".

Sedangkan kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat mengukur kinerja anggaran dan pengambilan tindakan keputusan untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan, juga merupakan sebuah peran yang penting dalam pengembangan diri untuk pegawai maupun karyawan dalam bidangnya.

Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan (*goal*) merupakan konsensus terhadap tujuan dari setiap program. Kesepakatan terhadap tujuan dari setiap program dan kegiatan yang akan dilaksanakan akan membawa pada tujuan kinerja (*Performance goal*). Orientasi tujuan merupakan suatu mental framework bagaimana individu menginterpretasi dan merespon situasi/ kejadian yang dihadapinya (Dweck and Legget, 1988 dalam Mustikawati, 2006). Secara spesifik ada dua macam orientasi tujuan (*goal orientation*), yaitu orientasi tujuan kinerja (*performance goals*) dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goals*). Orientasi tujuan dalam mencapai prestasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja (Nicholls, 1984 dalam Mustikawati, 2006).

Orientasi tujuan ini memungkinkan organisasi untuk mengadopsi suatu ukuran kinerja. Konsensus terhadap tujuan dari setiap program. Apabila setiap program memiliki tujuan, adopsi dan implementasi ukuran kinerja semakin mungkin terlaksana. Orientasi tujuan ini memiliki dimensi yang diarahkan oleh tujuan dan sasaran, strategi-strategi dikomunikasikan, perumusan misi yang mendorong efisiensi, kejelasan tujuan dan sasaran.

Pengukuran terhadap penerapan orientasi tujuan menurut Abdul Halim (2015:788) terdiri dari:

- a) Kejelasan penetapan tujuan penilaian.
- b) Pemahaman terhadap tujuan penggunaan anggaran.
- c) Strategi yang diterapkan dalam penilaian.
- d) Penerapan efisiensi dalam penilaian.
- e) Ketercapaian sasaran penilaian kinerja.

Penggunaan Anggaran

Pengertian penggunaan anggaran menurut (Nawawi, 2012), adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama suatu periode tertentu. Sementara itu (Mahsun 2013), suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Wahjudi Prakarsa (1997) dalam Sony Yuwono et.al (2017:29), mengemukakan bahwa sistem penggunaan anggaran yang efektif, paling tidak harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai perspektif pelanggan.
- b) Evaluasi atas berbagai aktivitas, menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang *customer-validated*.
- c) Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan, sehingga menghasilkan penilaian yang komprehensif.
- d) Memberikan umpan balik untuk membantu seluruh anggota organisasi mengenali masalah-masalah yang ada kemungkinan perbaikan. Persyaratan penggunaan anggaran tersebut berfokus kepada pelanggan hal tersebut diakui sangat penting karena jika pelanggan tidak puas dengan pelayanan atau produk perusahaan maka mereka akan mencari produsen lain yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Monitoring dan Evaluasi

Proses *Monitoring* dan Evaluasi atau yang lebih sering kita kenal dengan istilah *monev* merupakan salah satu tahapan penting dalam pelaksanaan suatu program kerja. Mengapa dinilai penting? Hal ini dilakukan karena *Monev* dapat membantu pengguna dalam menilai kesesuaian antara apa yang direncanakan dengan hasil yang diwujudkan. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan. *Monitoring* dimaksudkan untuk menilai apakah sumber proyek (*input*) akan dilaksanakan dan digunakan dalam menghasilkan *output* yang dituju. Sementara itu evaluasi merupakan proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program/kegiatan untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program/kegiatan. (Muktiali, 2009)

Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Kinerja dari sudut pandang proses adalah suatu proses kerja dari seseorang/badan hukum atau pimpinan kolektif dengan tindakan mengerjakan yang dikehendaki sesuai harapan untuk pencapaian tujuan tertentu, sedangkan dari sudut pandang hasil merupakan prestasi kerja dalam rangka pencapaian hasil yang diinginkan sebagai pengukuran dari hasil-hasil suatu pekerjaan.

Performance Based Budgeting (Penganggaran Berbasis kinerja) adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada 'output' organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan Rencana strategis organisasi. Ciri utama *performance based budgeting* adalah anggaran yang disusun dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan (*input*) dan hasil yang diharapkan (*outcomes*), sehingga dapat memberikan informasi tentang efektivitas dan efisiensi kegiatan. (Haryanto, Sahrudin, Arifuddin, 2007).

Selain itu Anggaran Berbasis kinerja juga merupakan suatu metode penganggaran yang mengaitkan setiap biaya yang dituangkan dalam target kinerja dari setiap SKPD di lingkungan pemerintahan kabupaten/ kota terkait. ABK yang efektif akan dapat mengidentifikasi keterkaitan antara nilai uang dan hasil yang dicapai, serta dapat menjelaskan bagaimana keterkaitan tersebut dapat terjadi.

Menurut Mahmudi (2016:69) definisi anggaran berbasis kinerja adalah merupakan sistem penganggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara anggaran (*input*) dengan keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang diharapkan dari kegiatan dan program termasuk efisiensi dalam pencapaian keluaran dan hasil tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, serta rencana strategis organisasi yang mencakup kegiatan penyusunan dan tolak ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Diberlakukannya Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, maka pemerintah memperbaiki sistem pengelolaan keuangan Negara menuju pengelolaan yang transparan dan akuntabel khususnya pada sektor pemerintahan. Hal penting dalam upaya memperbaiki proses penganggaran di sektor publik adalah penerapan anggaran berbasis kinerja. Hal ini karena anggaran berbasis kinerja disusun berdasarkan program, fungsi, serta aktivitas dengan ditetapkan satuan ukur tertentu, dan tujuan telah dirumuskan, maka bisa dilakukan penilaian terhadap masukan dan keluarannya (*input-output*), atau penilaian terhadap kinerja pelaksanaan kegiatan.

Penyusunan anggaran merupakan salah satu bagian yang penting dalam sistem akuntansi, hal ini penting karena sekarang ini kinerja instansi pemerintah telah banyak mendapat sorotan, dikarenakan masyarakat mulai menanyakan manfaat yang dapat diperoleh atas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Untuk membuat anggaran berbasis kinerja pemerintah daerah terlebih dulu harus memiliki renstra (perencanaan strategis) yang disusun dengan objektif dan juga melibatkan seluruh komponen yang ada di dalam pemerintahan. Dengan adanya sistem tersebut pemerintah daerah diyakini akan dapat mengukur kinerja keuangannya yang tergambar dalam anggaran pendapatan dan belanja

daerahnya. Aspek yang diukur di dalam penilaian kinerja pemerintah daerah salah satunya adalah aspek keuangan yang berupa ABK (Anggaran Berbasis Kinerja). Anggaran berbasis kinerja merupakan anggaran yang menekankan pada prestasi kerja atau hasil.

Menurut Bastian (2016: 171) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi yang berkaitan sangat erat dengan visi dan misi serta perencanaan strategis organisasi.

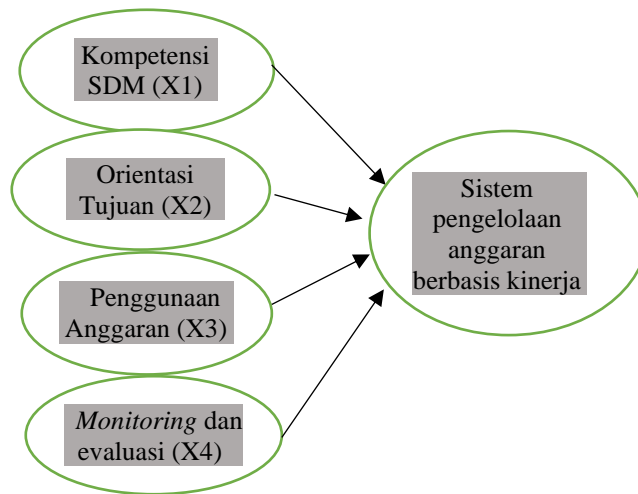
Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur mempunyai misi yakni terwujudnya pengelolaan keuangan daerah secara terarah, akuntabel dan transparan dengan misi diantaranya menciptakan sistem penyusunan anggaran *e-Government* yang terarah dan transparan, mewujudkan pengelolaan aset daerah yang akuntabel, menyusun laporan keuangan SKPD dan laporan keuangan kabupaten Luwu Timur secara tepat waktu.

Untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah maka perlunya diperhatikan mengenai masalah faktor kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap pengelolaan anggaran berbasis kinerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cholifah (2013) bahwa SDM harus terus dibenahi sehingga selalu siap menghadapi perubahan khususnya dalam proses penganggaran dalam rangka peningkatan kinerja instansi pemerintah. Peningkatan kompetensi di bidang penganggaran juga dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dalam satu atap sehingga efisien dan efektifnya SDM merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah orientasi tujuan. Menurut Yeo dan Neal (2004) dalam Asmadewa (2006) bahwa orientasi tujuan menunjukkan kerangka kerja mental bagaimana seseorang merespon dan menerjemahkan situasi pencapaian (*achievement*). Kemudian dijelaskan juga bahwa tujuan utama yang dikejar seseorang dalam situasi pencapaian adalah tujuan pembelajaran dan tujuan kinerja.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah penggunaan anggaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2012) bahwa penggunaan anggaran adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama suatu periode tertentu. Sedangkan faktor keempat yang berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah *monitoring* dan evaluasi. *Monitoring* dimaksudkan untuk menilai apakah sumber proyek (*input*) akan dilaksanakan dan digunakan dalam menghasilkan *output* yang dituju. Sementara itu evaluasi merupakan proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program/kegiatan untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program/kegiatan (Muktiali, 2009).

Berdasarkan uraian dari latar belakang, tinjauan pustaka dan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka peneliti menguraikan bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka dapat dikembangkan hipotesis dengan penjelasan yaitu:

- H₁ = Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H₂ = Orientasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H₃ = Penggunaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H₄ = *Monitoring* dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, hal ini disebabkan karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2012:12) bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Selain itu jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengkaji pengaruh faktor kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi sebagai variabel independen terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel dependen, yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 24.

Populasi dan Sampel

Populasi (*population*) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2010: 115). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah sebanyak 45 orang pegawai.

Analisis Data

Untuk menganalisis data peneliti menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas dan variabel terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 24. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan mengenai pengaruh kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi yang disebarakan melalui kuesioner kepada sejumlah pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk 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 dengan syarat validnya kuesioner apabila memiliki nilai $r > 0,30$ Sugiyono (2016:89).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronboach*. Di mana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF

masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2018).

4. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring/ evaluasi*) terhadap variabel terikat (sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja) dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Indrawan dan Yaniawati (2014:178) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja

β_0 = Intercept/nilai constant

β_1 - β_4 = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi SDM

X_2 = Orientasi tujuan

X_3 = Penggunaan anggaran

X_4 = *Monitoring* dan evaluasi

ϵ = Standar error

5. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat-nya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini diklasifikasikan atas dua pengujian yakni: uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji F), yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak.

2. Pengujian secara simultan (uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model analisis mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Identitas Responden

Gambaran identitas responden dimaksudkan untuk menganalisis atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian, di mana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah sebanyak 45 orang pegawai atau responden. Dari 45 *exemplar* kuesioner yang disebarikan kepada responden maka semua kuesioner telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografi responden yang dapat diklasifikasikan berdasarkan: umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status pegawai yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi Responden	
	Orang	%
31-40 tahun	18	40,0
41-49 tahun	26	57,8
> 50 tahun	1	2,2
	45	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Laki-laki	24	53,3
Perempuan	21	46,7
	45	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
	Orang	%
SMA	6	13,3
D3	5	11,1
S.1	28	62,2
S.2	5	11,1
S.3	1	2,2
	45	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 5. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Menikah	38	84,4
Belum menikah	5	11,1
Janda/Duda	2	4,4
	45	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan atau keabsahan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisis item, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan nilai *corrected item total correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, *monitoring* dan evaluasi, serta sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Item pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Korelasi Standar	Keputusan
Kompetensi SDM	X1 ₁	0,470	0,30	Valid
	X1 ₂	0,414	0,30	Valid
	X1 ₃	0,463	0,30	Valid
Orientasi Tujuan	X2 ₁	0,389	0,30	Valid
	X2 ₂	0,462	0,30	Valid
	X2 ₃	0,460	0,30	Valid
	X2 ₄	0,567	0,30	Valid
	X2 ₅	0,629	0,30	Valid
Penggunaan Anggaran	X3 ₁	0,582	0,30	Valid
	X3 ₂	0,393	0,30	Valid
	X3 ₃	0,668	0,30	Valid
	X3 ₄	0,708	0,30	Valid
Monitoring dan Evaluasi	X4 ₁	0,626	0,30	Valid
	X4 ₂	0,462	0,30	Valid
	X4 ₃	0,396	0,30	Valid
	X4 ₄	0,591	0,30	Valid
Sistem Pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja	Y ₁	0,645	0,30	Valid
	Y ₂	0,530	0,30	Valid
	Y ₃	0,505	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, *monitoring* dan evaluasi, serta sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja memiliki nilai korelasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{standar} (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, *monitoring* dan evaluasi, serta sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja sudah valid, alasannya karena korelasi dari setiap indikator di atas dari 0,30, karena nilai korelasi dari setiap indikator sudah di atas 0,30 maka dapatlah disimpulkan bahwa semua indikator sudah valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS release 23. Di mana menurut Ghazali (2011) suatu konstruksi dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha standar	Keterangan
Kompetensi SDM	3	0,639	0,60	Reliabel
Orientasi Tujuan	5	0,738	0,60	Reliabel
Penggunaan Anggaran	4	0,777	0,60	Reliabel
Monitoring dan Evaluasi	4	0,724	0,60	Reliabel
Sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja	3	0,735	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2021

Dari hasil uji reliabilitas atas variabel penelitian kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, *monitoring* dan evaluasi, serta sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja dengan jumlah item sebanyak 19 pernyataan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel tersebut semuanya sudah reliabel, alasannya sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov test*. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji *kolmogorov smirnov* $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka residual model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan metode *one sample kolmogorov smirnov residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,069 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Gejala multikolinieritas salah satunya dapat dilihat dari nilai VIF pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- VIF > 5 = antar variabel independen terjadi multikolinieritas
- VIF < 5 = antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran, serta

monitoring dan evaluasi memiliki nilai VIF yang kurang dari 5, hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas yang biasa dilakukan adalah dengan analisis grafik, yang merupakan pedoman yang digunakan untuk menyimpulkan apakah adanya heteroskedastisitas atau tidak.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *glejser* yakni dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar berarti terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*, terlihat bahwa setiap variabel bebas (kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi) memiliki nilai sig < 0,05. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, berarti model regresi telah lolos dari uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 23. Berikut ini akan disajikan hasil perhitungan regresi linear berganda seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.028	.571		-1.801	.079
Kompetensi SDM	.272	.124	.231	2.196	.034
Orientasi Tujuan	.331	.105	.311	3.144	.003
Penggunaan Anggaran	.374	.125	.332	2.991	.005
<i>Monitoring</i> dan Evaluasi	.328	.110	.291	2.989	.005

Sumber : Lampiran SPSS release 23

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan kuat atau tidaknya antara variabel bebas (kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi) terhadap variabel terikat (sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka diperoleh nilai korelasi atau $R = 0,827$, hal ini berarti bahwa kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan

anggaran serta *monitoring* dan evaluasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja sebesar 82,7%. Sedangkan untuk mengetahui hubungan variabel lainnya maka dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted Rsquare*) yakni sebesar 0,652, hal ini menunjukkan bahwa variasi pengaruh sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja sebesar 65,2% dipengaruhi oleh kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas yang tidak diteliti, seperti: dukungan manajemen, pendidikan dan pelatihan dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan 2 cara pengujian yakni: uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial) yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

Uji F (Uji Serempak)

Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi secara serempak atau bersama-sama terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Pengujian serempak dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai sig. lebih kecil atau kurang dari 0,05 berarti memberikan pengaruh secara serempak. Hasil pengujian (uji F) dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.299	4	2.075	21.640	.000 ^b
	Residual	3.835	40	.096		
	Total	12.133	44			

a. Dependent Variable: Sistem Pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Monitoring* dan Evaluasi, Kompetensi SDM, Orientasi Tujuan, Penggunaan Anggaran

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS release 23, maka peneliti dapat merangkum hasil perhitungan uji F yaitu hubungan antara variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, dimana memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi mempunyai pengaruh secara serempak terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Uji t (uji parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yakni: kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur, yakni dengan cara membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai signifikan kurang atau lebih kecil dari nilai standar (0,05) berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Hasil pengujian parsial dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Pengujian secara Parsial

Variabel Penelitian	Nilai Sign.	Nilai Standar	Keputusan
Kompetensi SDM	0,034	0,05	Signifikan
Orientasi Tujuan	0,003	0,05	Signifikan
Penggunaan Anggaran	0,005	0,05	Signifikan
<i>Monitoring</i> dan Evaluasi	0,005	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 20121

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikan variabel kompetensi SDM (X_1) adalah sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur
2. Nilai signifikan variabel orientasi tujuan (X_2) adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa orientasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Nilai signifikan variabel orientasi tujuan (X_3) adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.
4. Nilai signifikan variabel *monitoring* dan evaluasi (X_4) adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *monitoring* dan evaluasi berpengaruh signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kompetensi SDM, orientasi tujuan, penggunaan anggaran serta *monitoring* dan evaluasi berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu penjelasan mengenai pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka akan diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja

Hasil uji linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholifah (2013) bahwa SDM harus terus dibenahi sehingga selalu siap menghadapi perubahan khususnya dalam proses penganggaran dalam rangka peningkatan kinerja

instansi pemerintah. Peningkatan kompetensi di bidang penganggaran juga dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dalam satu atap sehingga efisien dan efektifnya SDM merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan *Theory Stewardship* dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab melalui kompetensi yang dimiliki serta memiliki integritas, dan kejujuran terhadap pihak lain. Ini berarti bahwa seorang pegawai dalam menyusun anggaran harus bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil temuan empiris menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang dimiliki oleh setiap pegawai sudah dipersepsikan baik, di mana setiap pegawai sudah memiliki pengalaman sehingga memberikan kemudahan dalam penyusunan sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja, hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang rata-rata antara 22-25 tahun, selain itu rata-rata lulusan sarjana serta berumur antara 41-49 tahun, sehingga hal ini merupakan pengalaman bagi setiap pegawai dalam bekerja. Kemudian setiap pegawai memiliki keahlian dan keterampilan sehingga dapat mendukung proses pengelolaan anggaran keuangan daerah, ini dapat dilihat dari pengelolaan anggaran yang mencapai target, begitu pula bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk memudahkan dalam sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja, hal ini dapat dilihat dari penyelenggara pelatihan yang diselenggarakan oleh BPKD Kabupaten Luwu Timur, serta setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh BPKD maka akan mempengaruhi sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumampow, *et.al.* (2017), Roza Maulina dan Syukri Abdullah (2019), hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumampow, *et.al.* (2017), Roza Maulina dan Syukri Abdullah (2019).

2. Pengaruh orientasi tujuan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa orientasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeo dan Neal (2004) bahwa orientasi tujuan menunjukkan kerangka kerja mental bagaimana seseorang merespon dan menerjemahkan situasi pencapaian (*achievement*). Kemudian dijelaskan juga bahwa tujuan utama yang dikejar seseorang dalam situasi pencapaian adalah tujuan pembelajaran dan tujuan kinerja. *Teory stewardship* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Pemerintah akan berusaha maksimal dalam menjalankan pemerintahan untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Apabila tujuan ini mampu tercapai oleh

pemerintah maka rakyat selaku pemilik akan merasa puas dengan kinerja pemerintah.

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan empiris bahwa orientasi tujuan sudah berada pada kategori baik, dimana dapat dilihat dari atasan selalu menyusun strategi-strategi yang tepat untuk diterapkan oleh pegawai dalam penilaian anggaran, begitu pula bahwa setiap aktivitas yang dilakukan diharapkan adanya efisiensi dalam penilaian anggaran, ini dapat dilihat dari ketercapaian target dan realisasi anggaran yang sudah menghampiri 100%. Kemudian atasan memberikan pemahaman bagi setiap pegawai terhadap tujuan penggunaan anggaran serta atasan selalu memberikan kejelasan dalam penetapan tujuan penilaian, karena orientasi tujuan dari BPKD adalah dengan adanya anggaran berbasis kinerja diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat, meningkatkan efektivitas pembangunan dan memperbaiki tata kelola keuangan dan pemerintahan yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2015) menemukan bahwa orientasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan anggaran berbasis kinerja, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achyani dan Cahya (2011) yang menyatakan bahwa orientasi tujuan tidak berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja.

3. Pengaruh penggunaan anggaran terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja

Dari hasil pengujian regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa penggunaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur. Ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nawawi (2012) bahwa penggunaan anggaran adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama suatu periode tertentu.

Temuan empiris di lapangan yang diperoleh dari hasil persepsi responden menunjukkan bahwa penggunaan anggaran dipersepsikan baik oleh pegawai, hal ini dapat dilihat bahwa penggunaan anggaran yang dikeluarkan oleh instansi harus sesuai dengan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan, kemudian pengelolaan anggaran berbasis kinerja disesuaikan dengan hasil kegiatan yang diinginkan oleh atasan. Ketercapaian anggaran kinerja dipengaruhi oleh kualitas jasa yang diberikan oleh pegawai, serta atasan selalu menekankan adanya efisiensi dalam penggunaan sumber daya dalam melakukan sistem pengelolaan keuangan daerah. Sehingga dengan adanya penggunaan anggaran secara efektif, serta adanya efisiensi dalam penggunaan sumber daya maka sistem pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu Timur akan semakin meningkat. Penggunaan anggaran berbasis kinerja mampu mengubah arah penggunaan dana dari pemerintah, yang semula berorientasi pada *input*, tetapi sekarang sudah berorientasi pada *output*. Pendekatan penganggaran yang berbasis kinerja sangat diperlukan bagi satuan kerja instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik. Dengan kata lain, *Stewardship Theory* memandang manajemen sebagai dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya maupun stakeholders pada khususnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholifah (2013) dan Sumampow, *et.al.* (2017) yang menyatakan bahwa penggunaan anggaran

berpengaruh terhadap efektivitas anggaran berbasis kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

4. Pengaruh *monitoring* dan evaluasi terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja

Hasil pengujian regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa *monitoring* dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur. Ini Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muktiali (2009) bahwa *Monitoring* dimaksudkan untuk menilai apakah sumber proyek (*input*) akan dilaksanakan dan digunakan dalam menghasilkan *output* yang dituju. Sementara itu evaluasi merupakan proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program/kegiatan untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program/kegiatan.

Temuan empirik di lapangan menghasilkan temuan-temuan bahwa *monitoring* dan evaluasi dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat bahwa sering kali pegawai mendapatkan kendala dalam hasil *monitoring* dan evaluasi yang telah dilakukan oleh Atasan, Atasan melakukan tindak lanjut hasil *monitoring* dan evaluasi untuk penyempurnaan anggaran yang telah disusun. Kemudian teknik *monitoring* dan evaluasi memudahkan dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja, begitu pula bahwa atasan selalu melakukan sistem *monitoring* dan evaluasi atas pengelolaan anggaran yang telah ditetapkan, sehingga dengan adanya *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan maka akan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Luwu Timur. Teori *stewardship* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Pemerintah akan berusaha maksimal dalam menjalankan pemerintahan untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Ini berarti bahwa dengan adanya *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabri (2013) membuktikan bahwa *monitoring* dan evaluasi berpengaruh signifikan positif terhadap implementasi pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa *monitoring* dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sabri (2013).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linear berganda terkait dengan kompetensi SDM, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh orientasi tujuan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa orientasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem

pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur.

3. Hasil analisis persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan anggaran memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur.
4. Dari hasil analisis koefisien regresi maka dapat disimpulkan bahwa *monitoring* dan evaluasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur.
5. Berdasarkan hasil pengujian regresi (uji parsial) maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan anggaran berbasis kinerja adalah penggunaan anggaran, alasannya karena memiliki nilai *standardized coefficient* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel kompetensi SDM, orientasi tujuan serta *monitoring* dan evaluasi.

Implikasi Penelitian

Implikasi pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Implikasi dalam penelitian ini dapat memperkuat teori *Teory stewardship* mengasumsikan hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Pemerintah akan berusaha maksimal dalam menjalankan pemerintahan untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Apabila tujuan ini mampu tercapai oleh pemerintah maka rakyat selaku pemilik akan merasa puas dengan kinerja pemerintah. Sehingga dengan adanya hubungan tersebut maka akan memberikan kemudahan bagi setiap pegawai dalam melakukan penyusunan pengelolaan anggaran berbasis kinerja yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis pada penelitian ini diharapkan bahwa temuan ini dapat memberikan kontribusi bagi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah untuk menggunakan faktor lain selain daripada yang ada dalam penelitian ini.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan penelitian yakni hanya terbatas pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Luwu Timur, sehingga yang menjadi sampel hanya pegawai pada BPKD saja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan banyak SKPD yang ada di Kabupaten Luwu Timur, untuk mendapatkan hasil sebagai pembanding dari penelitian ini

Rekomendasi Penelitian

Rekomendasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Perlunya BPKD di Kabupaten Luwu Timur agar menambah frekuensi pelatihan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi terkait dengan pengelolaan keuangan.
2. Sebaiknya dalam melakukan proses pengelolaan keuangan daerah maka perlunya ditetapkan audit dalam mengaudit pengelolaan keuangan yang telah disajikan.

3. Hendaknya dalam penggunaan anggaran disesuaikan dengan pos-pos belanja dan pengeluaran organisasi sehingga nantinya dapat menyajikan laporan keuangan secara transparan untuk kepentingan pelayanan publik.
4. Untuk mendapatkan hasil pengelolaan anggaran yang berbasis kinerja maka perlunya atasan atau pimpinan selalu melakukan *monitoring* dan evaluasi terkait dengan pengelolaan anggaran sehingga anggaran yang dikeluarkan dapat efisien, efektif dan ekonomis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2016). *Manajemen Keuangan Sektor Publik*. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Abdul Halim & Syam Kusufi. (2017). *Teori Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Achyani, Fatchan dan Bayu Tri Cahya. (2011). Analisis Aspek Rasional Dalam Penganggaran Publik Terhadap Efektivitas Pengimpelem-ntasian Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Kota Surakarta. *Maksimum*, Vol. 1, No. 1, Maret 2011
- Anggraini, Yunita dan Hendra Puranto. (2010). *Anggaran Berbasis Kinerja: Penyusunan APBD Secara Kompre-hensif*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Asmadewa, I. (2006). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keefektifan Implementasi Anggaran Berbasis Kineria (Surtei Pada Pemerintah Pusat)". *IJGM*
- Azhar, Arsyad. (2012). *Media Pembelajaran*. Penerbit : PT. Radja Grapindo Perkasa. Jakarta.
- Bastian, Indra. (2016). *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Binawati, Enita (2016), Pengaruh Sumber Daya, Informasi dan Orientasi Tujuan terhadap Akuntabilitas Keuangan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Studi pada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Cholifah. (2013). "Rancangan Model Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur". *Jurnal Wiga*, Vol. 3 No. 2. September 2013. ISSN 2088-0944.
- Djayasinga, Marselina, (2015). *Membedah APBD*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Donaldson, L. and Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1997). *Toward A Stewardship Theory of Management*. *Academy of Management Review* Vol. 22 No.1.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). *A social-cognitive approach to motivation and personality*. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Elsye, Rosmery, S.H., M. D. (2016). *Dasar-dasar akuntansi Akrual Pemerintah Daerah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Uni-versitas Diponegoro.

- Haryanto, Sahmuddin, Arifuddin, (2007), Akuntansi Sektor Publik, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hutapea, P. dan Nurianna, T. (2018). Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, N. dan Supomo. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Izzaty, Khairina Nur. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang). Skripsi. Program Strata Satu Universitas Diponegoro Semarang.
- Mahmudi. (2016). Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mahsun, Mohamad. (2016). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi
- Maria. (2016). *Implementing performance based budgeting in republic maldova. USA: Faculty of Galati-Faculty of economic and Business Administration.*
- Maulina, dan Syukri Abdullah, (2019), *Determinan Kinerja Anggaran pada Organisasi Perangkat Daerah*, Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi, 13(1), 109-124, 2461-1190.
- Muhammad Firdiansyah Adiwirya dan I Putu Sudana (2015). Akuntabilitas, Transparansi, dan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. *Home Archives* Vol.11 No.2 (2015)
- Muhidin, Sambas Ali, Maman Abdurahman & Somantri Ating. (2011). Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia
- Muktiali, Muhammad. (2009). Penyusunan Instrumen Monitoring dan Evaluasi Manfaat Program Pembangunan di Kota Semarang. Jurnal Riptek. Volume 3. No. 2: 11-20.
- Mustikawati, Dini dan Kurnia. (2013). Pengaruh Etika Profesional, Akuntabilitas, Kompetensi dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Audit. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. Vol.2 No.12 (2013).

- Nalarreason, Kadek Marlina; Atmadja, Anantawikrama Tungga dan Adiputra, I Made Pradana. (2014). Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT) Undiksha*.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nordiawan, Dedi. (2016). *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurkholis dan Moh. Khusaini, (2019). *Penganggaran Sektor Publik*, Malang: UB Press
- Peraturan Pemerintah Nomor 58. (2006). *Memahami Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71.(2010) tentang Standar Akuntansi Pemerintahan
- Raharjo, Adisasmita. (2013). *Teori-teori Pembangunan Ekonomi (Pertumbuhan Ekonomi dan Perubahan Wilayah)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Renyowijoyo, Muindro. (2013). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- (2014). *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robinson Jr. Richard and A Pearce II Jhon. Richard B. (2013). *Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Terj. Nia Pramita Sari. Jakarta: Salemba Empat
- Roza Maulina dan Syukri Abdullah (2019) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja di kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 4, No. 4, (2019) Halaman 569-578. E-ISSN 2581-1002*
- Sabri. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja di Kota Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi. Volume XIV. No.2: 46-59*
- Sabtari, Nawastri dan Abdul, Rohman. (2015), Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus pada SKPD Pemerintah Kabupaten Grobogan).
- Schunk, D.H. (2012). *Learning Theories. An educational Perspectives*. Teori-teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan. Edisi keenam. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Siregar, Baldric. (2015). Akuntansi Sektor Publik (Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah Berbasis Akrua). Edisi Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Sumampow, Melisa, Jantje Tinangon, Steven Tangkuman. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Anggaran terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(1), 2017, 194-201,
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2012). Motivasi dalam pendidikan: teori penelitian dan aplikasi, edisi ketiga. Jakarta: PT. Indeks.
- Undang-undang No 17. (2012). Tentang Keuangan Negara
- Undang-Undang Nomor 17. (2003). Tentang Keuangan Negara,
- Undang-Undang Nomor 1. (2004). Tentang Perbendaharaan Negara,
- Undang-Undang Nomor 15. (2004). Tentang pemeriksaan. Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara
- Undang-Undang Nomor 23. (2014). Tentang Pemerintahan Daerah.
- VandeWalle, D. et al. (1999). *The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance : a longitudinal field test. Journal of Applied Psychology. Vol. 84, No. 2 : 249-259.*
- Virginia Pongoh, Sifrid S. Pangemanan, Hendrik Gamaliel. (2021) Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara Home > Vol.9 No.2 (2021). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi.*
- Yuwono Sony, Tengku dan Hariyandi. (2015). Penganggaran Sektor Publik Edisi pertama, Malang, Bayumedia Publishing
- Virginia Pongoh, Sifrid S. Pangemanan, Hendrik Gamaliel. (2021) Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara Home > Vol.9 No.2 (2021). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi.*
- Yuwono Sony, Tengku dan Hariyandi. (2015). Penganggaran Sektor Publik Edisi pertama, Malang, Bayumedia Publishing