

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENYEMPURNAAN  
SISTEM ADMINISTRASI , DAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS  
KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI  
KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH**

**RIFKA RADJI**

**E1119103**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
TAHUN  
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENYEMPURNAAN  
SISTEM ADMINISTRASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS  
KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI  
KABUPATEN POHUWATO**

**Oleh**

**RIFKA R. RADJI  
E1119103**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENYEMPURNAAN  
SISTEM ADMINISTRASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS  
KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI  
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**RIFKA R. RADJI**  
E1119103

**SKRIPSI**

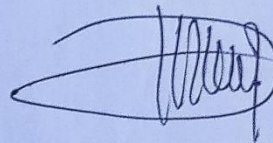
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 10 Mei 2023

**PEMBIMBING I**



Syamsuddin, SE.,Ak.,MM  
NIDN : 09 130374 02

**PEMBIMBING II**



Agus Baku, SE.,M.Si  
NIDN : 09 010886 01



## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PENYEMPURNAAN SISTEM ADMINISTRASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN POHUWATO

Oleh

RIFKA R. RADJI  
E1119103

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Kartini Muslimin, SE.,M.Ak .....  
(Ketua Penguji)
2. Purnama Sari, SE.,M.Si .....  
(Anggota Penguji)
3. Taufik Udango, SE.,M.Ak .....  
(Anggota Penguji)
4. Syamsuddin, SE.,Ak,MM .....  
(Pembimbing Utama)
5. Agus Baku, SE.,M.Si .....  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Dr. Musafir, SE.,M.Si  
NIDN : 09 281169 01

  
Ketua Program Studi Akuntansi  
Shella Budiawan, SE.,M.Ak  
NIDN : 09 210892 02

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 08 Mei 2023  
Yang Membuat Pernyataan



Rifka R Radji  
E1119103

## **ABSTRACT**

**RIFKA RADJI. E1119103. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ADMINISTRATIVE SYSTEM IMPROVEMENT, AND HUMAN RESOURCES ON PERFORMANCE-BASED BUDGETING OF THE EDUCATION OFFICE IN POHUWATO DISTRICT**

*This research is a type of descriptive quantitative research, aimed at describing or explaining the effect of organizational commitment, administrative system improvement, and human resources on the preparation of performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District. This study employs financial ratio analysis tools. In this study, the method used is the regression analysis. The research data analysis is descriptive. The results indicate that there is an effect of organizational commitment on performance-based budgeting at the Education Office in Pohuwato District. There is an effect of administrative system improvement on performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District. There is an effect of human resources on performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District.*

.

*Keywords: organizational commitment, administrative system improvement, human resources, performance-based budgeting*

## **ABSTRAK**

### **RIFKA RADJLE1119103.PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENYEMPURNAAN SISTEM ADMINISTRASI , DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN POHUWATO**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang tujuannya untuk menggambarkan atau menerangkan pengaruh komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis rasio keuangan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis data penelitian bersifat deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Terdapat pengaruh penyempurnaan sistem administrasi terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, SDM, anggaran berbasis kinerja



## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato**”, sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Shella Budiawan, SE., M.Ak Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Syamsuddin, SE., Ak. MM Selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.



6. Bapak Agus Baku SE, M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu dan mendukung saya.
9. Teman-teman mahasiswa yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,.....2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSTUJUAN .....	iv
PERNYATAAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.LatarBelakangMasalah .....	1
1.2.RumusanMasalah .....	6
1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4.Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1.Pengertian Anggaran .....	9
2,1.1. <i>TraditionalBudgeting System</i> .....	13
2.1.2. <i>Performance BasedBudgeting</i> .....	13
2.1.3.. <i>Planing, Programing, Budgeting System</i> .....	15
2.2.Anggaran Berbasis Kinerja .....	17
2.3. Perencanaan Kinerja .....	20
2.4.Target Kinerja .....	21
2.5.Standar Analisis Belanja .....	23
2.6.Standar Biaya .....	24
2.7.Penelitian Terdahulu .....	26

2.8 Kerangka Pemikiran .....	28
2.9 Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Obyek Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
3.5.1 Variabel Penelitian.....	34
3.5.2 Devinisi Operasional .....	34
3.6 Metode Analisis Data .....	35
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	36
3.6.3 Model Analisis Data .....	37
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.6.5 Uji Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
4.1.1 Karakteristik responden Penelitian .....	49
4.1.2 Uji Kualitas Data .....	50
4.1.3 Analisis Deskripsi Jawaban Responden.....	53
4.2 Pengujian Hipotesis .....	56
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis.....	62
4.3 Pembahasan.....	64
4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Penyusunan APBD berbasis kinerja .....	64
4.3.2 Pengaruh Penyempurnaan Sistem Administrasi Terhadap Penyusunan APBD Berbasis Kinerja .....	65
4.3.3 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap	

Penyusunan APBD Berbasis Kinerja.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
Daftar Pustaka .....	69
Lampiran .....	72



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan Pos Belanja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato .....	4
Tabel 4.1 Demografi Responden .....	49
Tabel 4.2 Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi (X1) .....	50
Tabel 4.3 Uji Validitas Indikator Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) .....	51
Tabel 4.4 Uji Validitas Indikator Sumber Daya Manusia (X3) .....	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Indikator Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) .....	52
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	53
Tabel 4.7 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden .....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	54
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X) .....	55
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Sumber Daya Manusia (X3) .....	55
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) .....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Ketertaikan antara ABK, Renstra, dan Pengukuran Kinerja.....	25
Gambar 2.2 Kerangka Pemikira .....	28
Gambar 4.1 Normal Probability Plot .....	57
Gambar 4.2 Scatter Plot ZPRED Dan SRESID.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	73
Lampiran 2 <i>Abstract</i> .....	74
Lampiran 3 Abstrak .....	75
Lampiran 4 Kuisisioner .....	76
Lampiran 5 Tabulasi Data .....	83
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi .....	86
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas .....	91
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis .....	92
Lampiran 10 Analisis Deskriptif Statistik .....	93
Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian .....	95
Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian .....	96
Lampiran 13 Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	97
Lampiran 14 Hasil Turnitin .....	98
Lampiran 15 <i>Curriculum Vitae</i> .....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam era yang semakin kompetitif, organisasi sektor publik, termasuk Dinas Pendidikan, perlu mengadopsi praktik manajemen modern untuk memastikan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Penyusunan anggaran berbasis kinerja menjadi salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengelola kinerja organisasi dengan lebih baik.

Dalam konteks Dinas Pendidikan, penyusunan anggaran berbasis kinerja bertujuan untuk menghubungkan alokasi sumber daya dengan tujuan strategis organisasi. Namun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penyusunan anggaran berbasis kinerja, termasuk komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia.

Pertama, komitmen organisasi adalah faktor penting dalam memastikan kesuksesan penyusunan anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi mencakup dukungan dan partisipasi aktif dari pimpinan dan staf dalam proses penyusunan anggaran. Ketika organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja, maka pelaksanaan dan evaluasi anggaran akan dilakukan dengan lebih serius dan berkesinambungan.

Kedua, penyempurnaan sistem administrasi juga memiliki peran penting dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Sistem administrasi yang baik akan memfasilitasi proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang diperlukan



untuk menyusun anggaran berbasis kinerja. Dengan sistem administrasi yang efisien, Dinas Pendidikan dapat memperoleh informasi yang akurat dan relevan untuk membuat keputusan anggaran yang lebih baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih juga berpengaruh pada penyusunan anggaran berbasis kinerja. Tenaga kerja yang kompeten dan terampil akan mampu melaksanakan tugas-tugas terkait anggaran dengan baik, seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol anggaran. Selain itu, sumber daya manusia yang memahami konsep dan tujuan dari anggaran berbasis kinerja akan lebih mampu menyusun anggaran yang sesuai dengan kebutuhan dan sasaran organisasi.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja Dinas Pendidikan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penyusunan anggaran berbasis kinerja dan memberikan rekomendasi bagi Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kinerja anggaran mereka.

Perubahan ini ditandai dengan munculnya New PublicManagement (NPM) yang mengubah susunan yang lama (Mardiasmo, 2004:12). Tuntutan perubahan yang terjadi saat itu, terutama dalam bidang manajemen publik, menghasilkan beberapa pembaruan yang berhasil dilakukan oleh beberapa lembaga dan menghasilkan keyakinan baru tentang sistem pengelolaan pihak berkuasa yang mirip dengan keyakinan dalam New PublicManagement yang

diungkapkan oleh Hood (1991) dan keyakinan tentang *reinventing government* oleh Osborne dan Gaebler (1992) (Mardiasmo, 2004:11). Salah satu metode yang digunakan dalam New Public Management adalah Performance Based Budgeting (PBB), yang melibatkan penilaian yang berfokus pada hasil akademik dan erat kaitannya dengan visi, misi, dan rencana strategis akademik (Bastian, 2009:92).

Seiring dengan lahirnya perubahan dalam struktur pemerintahan sebagai respons terhadap krisis ekonomi pada tahun 1997, evaluasi mengalami perubahan mendasar yang signifikan (Mardiasmo, 2004:17). Pada tahun 1999, Indonesia terpaksa melakukan reformasi keuangan yang berhasil dilakukan oleh lembaga-lembaga lain sebagai upaya untuk melewati krisis yang ditandai dengan adanya keluhan terhadap pihak berkuasa yang tidak jujur dan adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta struktur kompetisi yang didasarkan pada praktik yang tidak etis dan kekuasaan yang tidak jujur (Mardiasmo, 2004:27). Akibatnya, konsep dan keyakinan tentang tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) semakin ditekankan dengan tiga keyakinan utama yaitu profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas untuk meningkatkan kapabilitas dalam pengelolaan keuangan, dengan memperluas pendekatan yang lebih rasional dalam penilaian massa (Mardiasmo, 2004:29). Perubahan ini melibatkan pembaruan dalam pengelolaan anggaran, manajemen, akuntansi, audit, dan institusi (Mardiasmo, 2004:27).

Untuk mengatasi masalah dalam pengelolaan anggaran, berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, disarankan bahwa jadwal peran dan anggaran harus disusun berdasarkan kemampuan peran yang

akan dicapai, atau berdasarkan kapabilitas. Penjelasan tentang persyaratan ini menjelaskan bahwa anggaran berdasarkan kapabilitas peran bertujuan untuk meningkatkan upaya penilaian di sektor publik, karena pendekatan ini memperjelas objek dan kesesuaian kapabilitas sebagai langkah dalam memperluas struktur penilaian berdasarkan kapabilitas. Hal ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan memperkuat usaha pengumpulan keputusan di masa depan.

**Tabel 1.1 Ringkasan Pos Belanja LRA**  
**Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato**

Tahun Anggaran	APBD	Realisasi	Selisih
2019	1.528.183.905.000	1.379.967.044.696	148.216.860.303
2020	1.876.044.800.000	1.711.878.129.986	164.166.670.013
2021	2.094.189.500.000	1.966.706.011.524	127.483.488.475

Sumber: Data diolah 2022

Kegagalan dalam pengelolaan biaya proyek disebabkan oleh kurangnya persepsi oleh manajer biaya dan ketidakpatuhan terhadap komitmen pembangunan yang harus dipenuhi dalam proses penganggaran (Achyani dan Cahya, 2011). Menurut Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diterbitkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 2005, terdapat beberapa faktor keberhasilan dalam praktik pelaksanaan pengelolaan biaya, yaitu:

1. Kepemimpinan dan kesepakatan yang kuat di seluruh organisasi.
2. Fokus yang berkelanjutan pada pembenahan tata kelola.

3. Sumber daya yang cukup untuk mendukung upaya pembenahan tersebut (keuangan, waktu, dan tenaga kerja).
4. Penggunaan sistem penghargaan dan sanksi yang spesifik.
5. Adanya motivasi yang kuat untuk mencapai kesuksesan

Penelitian ini mengarahkan dekat pemeriksaan yang dilakukan oleh Sembiring (2009): “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan APBD Yang Berbasis Kinerja (Studi Empiris Di Pemerintah Kabupaten Pohuwato)”. Hasil penelitian oleh Sembiring (2009) menunjukkan bahwa kontrak organisasi, pengesahan tata kelola, dan sumber daya yang cukup, serta penghargaan (*reward*) dan hukuman/sanksi (*punishment*) yang diterapkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap APBD yang efektif. Secara parsial, pengesahan tata kelola, penghargaan (*reward*) yang spesifik, dan hukuman/sanksi (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap APBD yang efektif, tetapi pengesahan tata kelola memiliki risiko terbesar terhadap APBD yang efektif. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009) terletak pada variabel yang diteliti dan fokus yang diambil oleh peneliti, yaitu kontrak organisasi, pengesahan tata kelola, dan sumber daya manusia.

Penelitian oleh Izzaty (2011) mengkaji risiko bahasa jargon kepemimpinan dan nilai sumber daya manusia (SDM) terhadap efektivitas pengelolaan biaya. Izzaty (2011) meneliti pengelolaan biaya berbasis kinerja di Badan Layanan Umum (BLU) perguruan tinggi dengan mempertimbangkan variabel bahasa jargon kepemimpinan dan nilai sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahasa jargon kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan



terhadap efektivitas pengelolaan biaya. Kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan biaya. Secara bersamaan, bahasa jargon kepemimpinan dan nilai sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan biaya di Badan Layanan Umum (BLU).

Berdasarkan penjelasan di atas, sangat relevan untuk meneliti faktor-faktor yang terkait dengan sistematisasi biaya. Oleh karena itu, sebagai judul penelitian Anda dapat menggunakan judul berikut: "Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato."

Judul ini mencerminkan fokus penelitian yang akan mengeksplorasi hubungan antara **komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia dengan penyusunan anggaran berbasis kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato**. Dalam penelitian ini, dapat melihat dampak faktor-faktor tersebut terhadap efektivitas dan efisiensi penyusunan anggaran serta implikasinya terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Pertanyaan penelitian pertama adalah apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistematisasi biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato? Dalam penelitian ini, akan dianalisis apakah tingkat

komitmen organisasi dalam hal pengelolaan anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan dengan efektivitas penyusunan anggaran.

2. Pertanyaan penelitian kedua adalah apakah penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato? Penelitian ini akan mengeksplorasi apakah perbaikan dan pengembangan sistem administrasi dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja berdampak pada efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran di Dinas Pendidikan.
3. Pertanyaan penelitian ketiga adalah apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato? Penelitian ini akan menginvestigasi apakah faktor sumber daya manusia, seperti kualifikasi, kompetensi, dan kapasitas SDM, memengaruhi keberhasilan penyusunan anggaran berbasis kinerja di Dinas Pendidikan.

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja dalam konteks Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Dalam melakukan pemeriksaan di Dinas Pendidikan, maksud peneliti adalah untuk mengumpulkan fakta-fakta yang terkait dengan penelitian dan

mencakup hal-hal yang sedang diteliti. Hal ini akan membantu dalam merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang relevan untuk responden. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat Anda ikuti untuk menyusun daftar pertanyaan.

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan bukti empiris tentang elemen-elemen yang berperan dalam sistematisasi anggaran yang melibatkan kekuatan, yaitu: komitmen organisasi secara menyeluruh, penerapan prinsip administrasi, dan pengaruh personal yang mempengaruhi sistematisasi pengelolaan anggaran.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, tujuan utamanya adalah untuk menggali pemahaman khususnya tentang kondisi elemen-elemen yang berperan dalam penggunaan penilaian dalam sistematisasi pengelolaan anggaran.
2. Bagi instansi, penelitian ini dapat berfungsi sebagai informasi tambahan, petunjuk, atau latar belakang bagi pemimpin dan otoritas yang bertanggung jawab dalam penandatanganan dan revisi sistematisasi pengelolaan anggaran.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi kontribusi dan latar belakang untuk mengembangkan pemahaman yang lebih luas dan memperluas pandangan khususnya di bidang studi lingkungan akuntansi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Anggaran**

Haryanto, dkk (2007) menjelaskan bahwa sumbangan mandala khalayak adalah jadwal daftar dan keuangan periodik (biasanya dalam periode sepuluh tahun) yang berisi kalender dan daftar serta anggaran yang diperoleh (penerimaan/uang masuk) dan dibutuhkan (pengeluaran/anggaran) dalam pengelolaan kelompok. Mardiasmo (2009:61) menyebutkan bahwa "sumbangan merujuk pada kapabilitas yang ingin dicapai dalam periode sepuluh tahun dengan batasan yang ditentukan secara finansial", sedangkan penilaian (budgeting) adalah kegiatan yang membagi pengaruh finansial yang terkait dengan pengeluaran anggaran kelompok yang umumnya tidak terbatas (Haryanto, dkk: 2007).

Due (2000) dalam Sembiring (2009) mendefinisikan sumbangan lingkungan sebagai jadwal keuangan periodik yang disusun berdasarkan kalender yang direncanakan dan mencatat kondisi keuangan kelompok secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam konteks finansial untuk jangka waktu yang terbatas. Dengan demikian, definisi di atas oleh Sembiring (2009) menggambarkan pemahaman yang lebih luas seperti berikut:

- 1) Anggaran merupakan representasi kondisi perkiraan kemampuan dominan yang ingin dicapai dalam periode sepuluh tahun yang dibatasi secara finansial (dinyatakan dalam Rupiah).
- 2) Penyusunan sumbangan lingkungan adalah suatu proses atau metode yang bertujuan untuk menyusun suatu kontribusi tambahan yang sangat

kompleks dan terdiri dari tingkat prosedur yang sangat detail, karena membutuhkan diskusi dan validasi dari berbagai pihak terkait dalam majelis yang terdiri dari berbagai jajaran prosedur.

- 3) Berbeda dengan sumbangan korporasi swasta di mana sumbangan merupakan sarana bagi perusahaan untuk berkomunikasi dengan khalayak, namun sumbangan lingkungan justru harus diarahkan kepada khalayak untuk mendapatkan petunjuk dan kritik.
- 4) Anggaran lingkungan bertindak sebagai alat pengelolaan tanggung jawab publik dan operasional program-kalender yang didanai oleh khalayak. Proses penilaian dimulai dari perencanaan strategis dan perumusan rancangan yang kemudian diselesaikan. Dengan demikian, sumbangan lingkungan menjadi kunci dalam perumusan rancangan dan perencanaan strategis yang disusun.
- 5) Tahap penilaian sangat penting karena sumbangan yang tidak praktis dan tidak mengarah pada kemampuan dapat menghambat kelancaran rancangan yang disusun.

Penganggaran memiliki tiga komponen utama yang saling terkait, yaitu stabilitas fiskal makro, pengalokasian sumber daya sesuai prioritas, dan penggunaan anggaran secara praktis dan efisien. Sebagai contoh, dalam konteks ekonomi, penganggaran berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, stabilitas ekonomi, dan redistribusi pendapatan (Mardiasmo, 2009:62). Anggaran lingkungan juga berfungsi sebagai alat perencanaan dan evaluasi kebijakan pemerintah. Penganggaran melibatkan alokasi sumber daya keuangan yang

terbatas untuk pengeluaran anggaran lingkungan yang tidak terbatas (Mardiasmo, 2009:62).

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Kepala Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) merupakan salah satu pejabat yang bertanggung jawab dalam pengelolaan APBD dan berperan dalam:

- 1) Menyusun dan membandingkan kinerja penyelenggaraan APBD.
- 2) Menyusun APBD dan jadwal perubahan APBD.
- 3) Melaksanakan pengumpulan pendapatan publik yang ditetapkan sesuai peraturan.
- 4) Melaksanakan kebijakan umum pemerintah.
- 5) Menyusun laporan keuangan yang menjadi pertanggungjawaban operasional APBD

Sedangkan kepala SKPD sejajar Pengguna Anggaran/Pengguna Barang dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 memiliki tugas sebagai berikut:

1. Menyusun rencana pengelolaan keuangan yang dipimpinnya.
2. Menyusun dokumen operasional pengelolaan keuangan.
3. Melaksanakan pengelolaan keuangan yang dipimpinnya.
4. Melaksanakan pemungutan pendapatan bukan pajak.
5. Mengelola barang/kapital kepemilikan pemerintah yang berada di bawah pengelolaannya.
6. Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah yang dipimpinnya

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 menyatakan bahwa anggaran adalah alat akuntabilitas, manajemen, dan jasa ekonomi. Sebagai alat jasa ekonomi, anggaran berfungsi untuk mencapai kemajuan dan stabilitas ekonomi serta mendorong pemerataan kekayaan dalam rangka mencapai tujuan negara.

Menurut Bastian (2006:80), fungsi anggaran meliputi:

- 1) Anggaran sebagai hasil dari upaya sistematisasi kegiatan produksi.
- 2) Anggaran sebagai panduan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam seratus tahun mendatang atau kurang dari itu, sebagai otoritas dalam menyelenggarakan masa depan seratus tahun yang akan datang.
- 3) Anggaran sebagai sarana komunikasi internal yang menghubungkan berbagai masalah produksi dan mekanisme produksi antara pimpinan dan bawahan.
- 4) Anggaran sebagai sarana solusi terhadap masalah produksi.
- 5) Anggaran sebagai sarana penggerak dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi secara praktis dan efisien.
- 6) Anggaran sebagai alat politik.
- 7) Anggaran sebagai alat jasa fiskal.

Mardiasmo (2009:75) menjelaskan bahwa dalam perkembangannya, anggaran dipengaruhi oleh berbagai aturan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai kepentingan yang mendasari pendekatan tersebut.

### **2.1.1 *Traditional Budgeting System***

Sistem anggaran tradisional adalah suatu sistem yang memperbaiki belanja berdasarkan pada kebiasaan dan analisis lapisan urusan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sembiring, 2009). Sistem anggaran tradisional ini juga didominasi oleh pengelompokan belanja yang bersifat line-item dan incrementalism, yaitu pendekatan pengelompokan belanja yang hanya berfokus pada peningkatan jumlah belanja dari tahun sebelumnya (Bastian, 2009:86).

Sistem anggaran tradisional lebih fokus pada pertanggungjawaban operasional belanja secara akuntansi yang mencakup operasional belanja, pengendalian belanja, dan pengelompokan pencatatan. Pengelompokan pos-pos belanja didasarkan pada objek-objek pajak, sedangkan alokasi belanja didasarkan pada bagian masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Bastian, 2009:86). Dasar pemikirannya adalah setiap pengeluaran publik harus didasarkan pada perkiraan dan penetapan yang ketat agar tidak terjadi ketidakefisienan dan ketidakteraturan dalam penyediaan layanan yang terbatas, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan dana publik (Mardiasmo, 2009:78). Hal ini seringkali bertentangan dengan kebutuhan nyata dan kepentingan masyarakat.

### **2.1.2 *Performance Based Budgeting***

Penganggaran (*budgeting*) merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendistribusikan sumber daya keuangan yang terbatas kepada penanggung iuran konsorsium yang menginginkan penggunaan yang optimal (Haryanto, dkk: 2007). Dengan demikian, Penganggaran Berbasis Kinerja (*Performance*



*Based Budgeting*) adalah pendekatan evaluasi yang berfokus pada output konsorsium dan erat kaitannya dengan Visi, Misi, dan Rencana Strategis konsorsium, sehingga dapat mengungkap kelemahan dan efektivitas kegiatan (Haryanto, dkk, 2007:74). Buku Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja yang diterbitkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 2005 menyebutkan beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebagai faktor pendukung kesuksesan implementasi penganggaran berbasis kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan dan persetujuan dari semua unsur konsorsium.
2. Fokus pada hasil yang diinginkan secara berkelanjutan.
3. Sumber daya yang cukup untuk mendukung kontribusi tersebut (keuangan, waktu, dan sumber daya manusia).
4. Penggunaan penghargaan dan sanksi yang jelas.
5. Adanya keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan.

Wahono (2001) dalam Sembiring (2009) menjelaskan bahwa "Kepemimpinan merupakan metode dan etika untuk mengarahkan perilaku individu dalam organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk memberikan manfaat bagi individu dan konsorsium". Komitmen dari semua unsur konsorsium merupakan komitmen bersama ketua satuan tugas dan semua unsur konsorsium dalam menegakkan tujuan dan kepentingan organisasi untuk mencapai visi, misi, objektif, dan sasaran yang telah disepakati dalam Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja. Peningkatan tata kelola juga melibatkan penyediaan alat penghargaan yang berbasis kinerja secara berkelanjutan.

### **2.1.3 *Planning, Programming, Budgeting System (PPBS)***

Perencanaan, Penyusunan Program, dan Sistem Anggaran (PPBS) merupakan upaya penilaian yang didasarkan pada ambang batas masalah yang mengarah pada output dan target yang penting adalah penggunaan sumber daya yang efisien berdasarkan pertimbangan ekonomi (Mardiasmo, 2009:87). Sistem PPBS tidak mengandalkan batasan tradisional yang terkait dengan divisi-divisi, tetapi lebih berfokus pada jadwal, yaitu mengelompokkan langkah-langkah untuk mencapai target yang ditetapkan. PPBS merupakan sistem evaluasi yang bertujuan untuk efektivitas pengelolaan otoritas dalam menghasilkan keputusan yang lebih baik (Bastian.2009:89). Hal ini disebabkan oleh adanya dominasi efek yang jumlahnya terbatas, sementara keluhan biasanya sangat banyak bahkan tidak terbatas, dalam situasi seperti itu, dominasi dihadapkan pada seleksi keputusan yang mengoptimalkan manfaat dalam pencapaian target secara keseluruhan. PPBS mengarah pada inti dari seleksi tersebut (Mardiasmo.2009:87). Bastian (2009:88) menjelaskan unsur-unsur lain dari PPBS.

Perencanaan ambang pendek, berarti mempertimbangkan dan mempercayai apa yang menjadi rencana nyata, menetapkan bukti-bukti, menetapkan target, dan mengikuti jalannya proses untuk mencapai bukti-bukti yang telah ditetapkan sebagai pilihan yang optimal.

- 1) Pengaturan, mengorganisir, dan mengarahkan langkah-langkah yang terperinci untuk mencapai target dan bukti-bukti yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

- 2) Penganggaran, yaitu menerjemahkan keputusan-keputusan perencanaan dan pengaturan yang telah disebutkan di atas menjadi tugas-tugas keuangan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 3) Sistem, adalah mekanisme yang melakukan integrasi, pemeriksaan, dan peninjauan berulang serta perbaikan terhadap semua keputusan perencanaan, pengaturan, dan penganggaran, sehingga semuanya beroperasi dalam kerangka manajemen yang stabil dan konsisten.

PPBS (Sistem Perencanaan, Pengaturan, dan Penganggaran) bermanfaat karena perencanaan, pengaturan jadwal, dan evaluasi dianggap sebagai satu sistem yang saling terkait. PPBS merupakan alat yang komprehensif untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif (Bastian, 2009:88). Dalam penganggaran berbasis kapabilitas, Halim dan Iqbal (2012) mengidentifikasi beberapa prinsip penganggaran, antara lain:

- 1) Transparansi dan akuntabilitas anggaran. Anggaran harus dapat menyajikan bukti yang jelas tentang target, tujuan, hasil, dan manfaat yang akan dicapai melalui suatu jadwal atau skema yang dianggarkan.
- 2) Disiplin anggaran. Pendapatan yang direncanakan harus didasarkan pada perkiraan yang rasional yang dapat dicapai dari setiap sumber pendapatan. Sedangkan pengeluaran yang dianggarkan harus memiliki batas tertinggi untuk setiap program/alasan. Pengeluaran anggaran harus didukung dengan ketersediaan persetujuan dalam anggaran yang memadai dan tidak mengarah pada penyesuaian jadwal/skema yang tidak memiliki anggaran.

Dengan kata lain, setiap program anggaran harus konsisten dengan jadwal/skema yang diajukan.

- 3) Keadilan anggaran. Pemerintah harus menerapkan anggarannya secara adil sehingga dapat dinikmati oleh semua komunitas akademik tanpa adanya perbedaan dalam pemberian layanan, karena penggunaan dana sebagian besar melewati jasa yang biasa digunakan secara keseluruhan.
- 4) Efisiensi dan efektivitas anggaran. Penyusunan anggaran harus dilakukan berdasarkan prinsip efisiensi, sesuai dengan manfaat, waktu pelaksanaan yang tepat, dan penggunaannya harus dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus digunakan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai peningkatan dan kesejahteraan yang terukur dalam efektivitas masyarakat.

Penganggaran berbasis kekuatan merupakan pendekatan yang digunakan dalam penyusunan anggaran dengan menempatkan prioritas pada pencapaian hasil atau dampak dari kegiatan (output/outcome) berdasarkan alokasi anggaran atau input yang telah ditetapkan. Hasil kerjanya harus sejalan atau melebihi rencana yang telah ditetapkan berdasarkan alokasi anggaran atau input tersebut. Selain itu, penganggaran berbasis kekuatan juga harus mampu memfasilitasi kemampuan pelaksanaan di setiap tim atau komite yang terkait dengan kegiatan tersebut.

## **2.2 Anggaran Berbasis Kinerja**

Penganggaran berbasis kekuatan membuat proses kategorisasi anggaran menjadi lebih terfokus dengan memperhatikan keterkaitan antara pembiayaan yang diberikan dengan hasil dan dampak yang diharapkan, termasuk efektivitas

dalam pencapaian hasil dan dampak tersebut (Sembiring, 2009). Penerapan penganggaran berbasis kekuatan akan mengarah pada pengalokasian anggaran berdasarkan preferensi kegiatan dan desain yang terkait, terutama dalam hal mencapai hasil (outputs) dan dampak (outcomes) yang diinginkan dengan penekanan pada efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang dialokasikan (Ismail dan Idris, 2009:120). Sembiring (2009) mencatat tujuan dan sasaran dari penganggaran berbasis kekuatan sebagai berikut:

- 1) Memprioritaskan pencapaian hasil (outputs) dan dampak (outcomes) dengan alokasi biaya (inputs) yang telah ditetapkan;
- 2) Disusun berdasarkan sasaran yang terbatas yang ingin dicapai dalam satu periode anggaran;
- 3) Program dan rencana disusun berdasarkan rencana strategis kementerian negara/lembaga.

Ismail dan Idris (2009:102) mencatat bahwa penggunaan penganggaran berbasis kekuatan akan tercermin dalam dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA), di mana RKA secara substansi menghubungkan data operasional dengan dampak anggarannya. Informasi yang tercakup dalam RKA, seperti yang dijelaskan oleh Ismail dan Idris (2009:102), antara lain:

1. Kebijakan dan dampak yang diharapkan dalam suatu periode waktu.
2. Target yang diinginkan untuk mencapai dalam periode waktu tersebut, termasuk output dan rencana tahunan yang akan dilaksanakan.
3. Kegiatan dan hasilnya bersama dengan hubungan sebab-akibat yang diperlukan untuk merumuskan rencana.

Komponen dasar pendekatan anggaran berbasis kekuatan dalam RKA, seperti yang dijelaskan oleh Ismail dan Idris (2009:121), antara lain:

1. Satuan Tugas: Entitas yang bertanggung jawab atas pencapaian output atau cabang kegiatan dalam suatu rencana.
2. Kegiatan: Serangkaian tindakan yang dilakukan oleh satuan tugas secara terpadu untuk mencapai output yang ditentukan.
3. Output: Hasil yang dihasilkan oleh satuan tugas dan diukur sebagai pencapaian praktik rencana.
4. Standar Biaya: Perhitungan anggaran berdasarkan harga dasar (harga pasar umum dan harga khusus).
5. Analisis Biaya Dasar: Penentuan alokasi anggaran berdasarkan jenis biaya yang relevan.

Unsur-unsur penting yang perlu diperhatikan dalam pendekatan anggaran berbasis kekuatan meliputi: a) Tujuan yang disepakati dan metode pencapaiannya; b) Pengumpulan data secara teratur untuk memastikan keandalan dan konsistensi dalam penentuan kekuatan, sehingga dapat dibandingkan dengan biaya dan kinerjanya, serta manifestasi dalam dokumen anggaran seperti RKA (Rencana Kerja Anggaran), Pagu Anggaran Sementara, dan DPA (Daftar Pelaksanaan Anggaran) (Ismail dan Idris, 2009:102).

Keluaran (output) merupakan hasil atau manfaat yang dihasilkan oleh suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target dan tujuan dalam jangka waktu tertentu. Keluaran (output) dari rencana satuan tugas harus sesuai dengan

yang direncanakan dan tercantum dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan (Renja) dalam kategori Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Ismail dan Idris, 2009:102).

### **2.3 Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kekuatan melibatkan pengklasifikasian aktivitas kekuatan seperti pengalokasian sumber daya dan tindakan yang direncanakan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh petugas yang berpartisipasi dalam berbagai program tahunan. Dalam perencanaan kekuatan, ditetapkan pencapaian kekuatan tahunan yang diharapkan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan (Sembiring, 2009). Penyusunan perencanaan kekuatan dilakukan sejalan dengan daftar klasifikasi dan manfaat anggaran, serta didasarkan pada kesepakatan dan kesadaran para petugas untuk mencapainya dalam jangka waktu tertentu. Ismail dan Idris (2009:122) menjelaskan bahwa tujuan dari perencanaan kekuatan adalah agar pencapaian yang diharapkan dapat dicapai oleh Pemerintah dalam menjalankan kewenangannya.

Selanjutnya, menurut Ismail dan Idris (2009:122), perencanaan kekuatan dapat menggunakan serangkaian penanda berdasarkan pada kekuatan yang diharapkan.

Penanda kekuatan merupakan kriteria kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian suatu program yang telah ditetapkan. Secara lebih rinci, Ismail dan Idris (2009:122) mengelompokkan penanda kekuatan program ke dalam kelompok berikut:

- 1) Masukan (inputs): Ini mencakup semua hal yang diperlukan agar program dan kegiatan dapat dilaksanakan atau terjadi, seperti sumber daya manusia, dana, bahan, waktu, teknologi, dan sebagainya.
- 2) Keluaran (outputs): Ini mencakup produk atau kebijakan (baik berupa barang maupun jasa) yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu program atau kegiatan sesuai dengan pedoman yang digunakan.
- 3) Hasil (outcomes): Ini mencakup semua yang menunjukkan kinerja program dalam jangka menengah. Hasil mencerminkan sejauh mana setiap produk atau kebijakan dapat memenuhi dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 4) Manfaat (benefits): Ini merujuk pada manfaat konkret yang dirasakan secara langsung oleh masyarakat sebagai hasil dari produk atau kebijakan (outputs) yang diberikan. Manfaat ini dapat berupa kemudahan akses yang dapat dinikmati oleh publik.
- 5) Dampak (impact): Ini mencakup berbagai dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan atau dampak umum lainnya yang ditimbulkan oleh pencapaian kekuatan dalam suatu program.
- 6) Dengan menggunakan penanda-penanda ini, perencanaan kekuatan dapat memberikan gambaran holistik tentang pencapaian yang diharapkan dalam suatu program.

#### **2.4. Target Kinerja**

Setelah targetkinerja ditentukan, langkah selanjutnya adalah menyusun sasaran kinerja untuk setiap target kiner yang telah ditetapkan. Penyusunan



sasaran daya bertujuan untuk menggambarkan sasaran yang ingin dicapai secara kuantitatif dengan menggunakan daftar atau inisiatif yang telah ditetapkan (Edstrom, 2009:7). Sasaran daya harus mempertimbangkan informasi dasar yang tersedia serta batasan-batasan yang ada dalam pelaksanaannya. Terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menetapkan sasaran daya yang dapat diandalkan, seperti dapat dicapai, ekonomis, dapat diterapkan, konsisten, menyeluruh, dapat dimengerti, dapat diukur, stabil, dapat diadaptasi, memiliki legitimasi, seimbang, dan berfokus pada pelanggan (Edstrom, 2009:7).

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan sasaran daya menurut Sembiring (2009) meliputi:

- a) Memiliki landasan penyusunan seperti verifikasi anggaran yang menjadi prioritas setiap fungsi/pemerintahan;
- b) Memperhatikan batas waktu minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah untuk suatu daftar tertentu;
- c) Keberlanjutan setiap daftar, inflasi, dan kebutuhan masa depan sebagai faktor penting dalam menetapkan sasaran daya;
- d) Ketersediaan sumber daya dalam daftar tersebut, seperti dana, sumber daya manusia, fasilitas, teknologi, dan sebagainya;
- e) Kendala yang mungkin dihadapi dalam seratus tahun mendatang.

Penetapan sasaran daya menurut Sembiring (2009) harus memenuhi kriteria-kriteria berikut:

- a) Spesifik: Menggambarkan tujuan yang konkret dan tidak dapat diinterpretasikan secara berbeda;

- b) Dapat diukur: Dapat diukur secara objektif baik secara kuantitatif maupun kualitatif;
- c) Dapat dicapai: Sesuai dengan tindakan dan upaya yang akan dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi yang diharapkan dihadapi;
- d) Realistis: Masuk akal dan mempertimbangkan kondisi aktual;
- e) Kerangka waktu pencapaian: Menetapkan batas waktu pencapaian yang jelas;
- f) Menggambarkan efek atau perubahan yang perlu dicapai.

Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, sasaran daya dapat dirumuskan dengan lebih baik dan memberikan arah yang jelas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2.5 Standar Analisis Belanja**

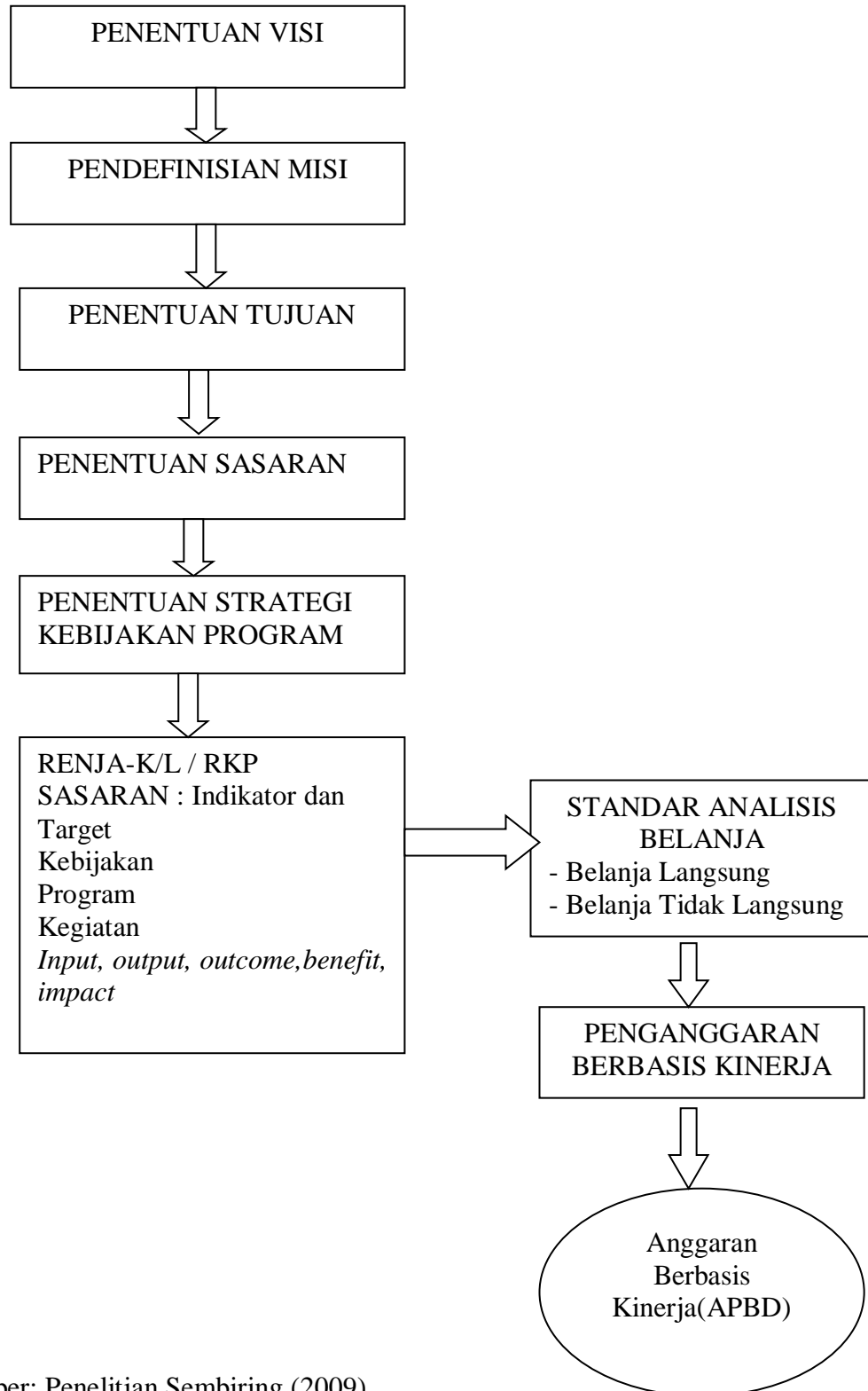
Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 167 ayat (3) menyebutkan bahwa standar analisis belanja adalah satu hal yang harus dipertimbangkan dalam pengelompokan APBD. Menurut Pedoman Penyusunan APBD Berbasis Kinerja yang diterbitkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan pada tahun 2005, standar analisis belanja merupakan langkah formal yang digunakan untuk membahas biaya yang terkait dalam suatu rancangan atau agenda untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sembiring (2009) menjelaskan bahwa analisis belanja formal digunakan untuk mengevaluasi kebutuhan peran dan anggaran setiap program atau agenda yang akan dilaksanakan oleh pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang telah diusulkan. Halim dan Iqbal (2012:187) menyimpulkan bahwa penggunaan analisis belanja formal oleh pemerintah akan

mengurangi pemborosan APBD serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam alokasi anggaran dan distribusi biaya untuk setiap aspek peran yang berjalan lebih teratur dan efisien.

## **2.6 Standar Biaya**

Standar anggaran digunakan sebagai metode untuk mengalokasikan dana secara proporsional berdasarkan kekuatan yang diperlukan, yang juga dikenal sebagai anggaran rata-rata per unit output (Ismail dan Idris, 2009:123). Penerapan formal anggaran ini berguna dalam mengelompokkan biaya untuk suatu rancangan atau agenda agar setiap elemen yang terlibat dapat memiliki perkiraan biaya yang tidak berlebihan (Sembiring, 2009). Penyusunan formal anggaran ini akan dilakukan dan diperbarui secara berkala sesuai dengan perubahan kebijakan yang berlaku, sehingga perhitungan dan pendekatan kekuatan dilakukan secara komprehensif dengan teknik yang sesuai, termasuk mengukur kinerja berdasarkan output, outcome/hasil, dan dampak (Ismail dan Idris, 2009:123).

**Gambar 2.1 Keterkaitan Antara Anggaran Berbasis Kinerja (ABK), Rencana, Strategis dan Pengukuran Kinerja**



Sumber: Penelitian Sembiring (2009)

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang relevan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja. Berikut adalah beberapa penelitian tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Vian (2010) berjudul "Good Governance And Performance-Based Budgeting: Factors Affecting Reform Progress In Lesotho Hospitals". Penelitian ini menggunakan variabel praktik perubahan transformasional (TC), termasuk stimulus untuk transformasi, komitmen kepemimpinan, inisiatif perbaikan, keselarasan, dan integrasi, untuk memahami implementasi anggaran berbasis kinerja di rumah sakit Lesotho. Penelitian Vian (2010) menyimpulkan bahwa praktik perubahan transformasional tidak ada dalam implementasi anggaran berbasis kinerja di rumah sakit Lesotho karena kelemahan dalam ajakan untuk transformasi yang berasal dari kepala rumah sakit, manajer unit, dan staf rumah sakit. Tanpa adanya ajakan untuk transformasi, unsur komitmen kepemimpinan, inisiatif perbaikan, keselarasan, dan integrasi tidak dapat dilakukan secara efektif.

Penelitian Wulandari (2011) berjudul "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi anggaran terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah dengan mempertimbangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian Wulandari (2011) menunjukkan bahwa kontribusi anggaran berdampak positif terhadap kinerja pegawai pemerintah

daerah, yang diperkuat oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009) berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan APBD Yang Berbasis Kinerja (Studi Empiris Di Pemerintah Kabupaten Karo)". Penelitian ini menemukan bahwa kesepakatan antara elemen-elemen dalam pemerintahan, persetujuan kebijakan, kekuasaan yang memadai, penghargaan yang eksplisit, dan hukuman/sanksi yang diterapkan secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap APBD berbasis kinerja. Secara individual, persetujuan kebijakan memiliki pengaruh terbesar terhadap APBD berbasis kinerja

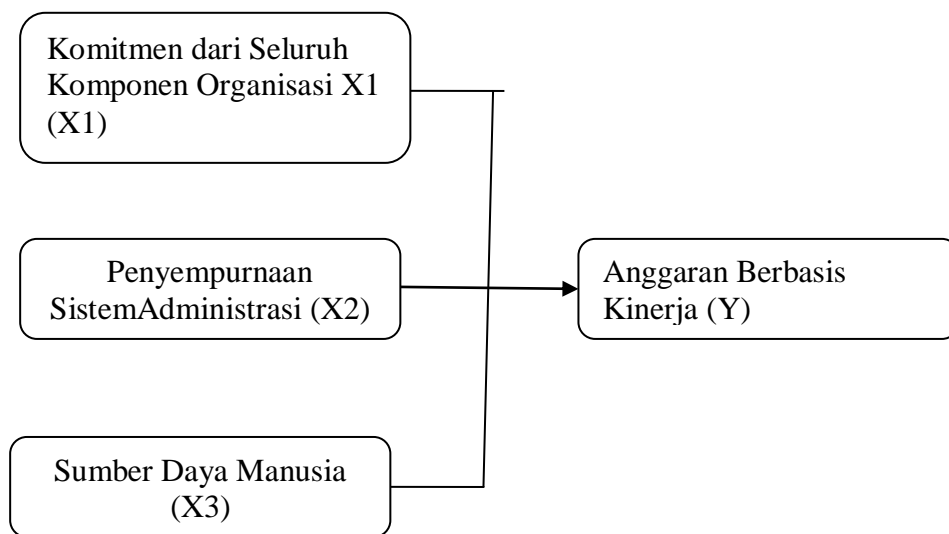
Penelitian Khairina Nur Izzaty (2011) di Semarang tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja" menginvestigasi implementasi anggaran berbasis kinerja di Badan Layanan Umum (BLU) perguruan tinggi dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan nilai-nilai pusat kekuasaan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa percakapan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Selain itu, kualitas SDM juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja. Secara keseluruhan, percakapan kepemimpinan dan nilai-nilai pusat kekuasaan individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja dalam konteks Badan Layanan Umum (BLU) di perguruan tinggi.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

### Independen Variable Dependen Variable



Kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa Anggaran berbasis kinerja (sebagai variabel dependen) dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesepakatan dari seluruh elemen organisasi, adopsi kebijakan tata kelola, dan orientasi hasil sebagai variabel independen.

## 2.9 Perumusan Hipotesis

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat kesetiaan, keterlibatan, dan dedikasi anggota organisasi terhadap tujuan, nilai, dan keberhasilan organisasi. Sistematisasi biaya mengacu pada proses pengelolaan biaya secara teratur, terstruktur, dan efisien dalam lingkungan organisasi.

Dalam konteks Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato, hipotesis "komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistematisasi biaya" menyiratkan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari anggota organisasi, termasuk pimpinan, staf, dan tenaga pendidik, akan mempengaruhi proses sistematisasi biaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik penerapan sistematisasi biaya dalam Dinas Pendidikan tersebut.

Jika hipotesis ini terbukti, maka dapat diasumsikan bahwa adanya komitmen yang kuat dari anggota organisasi akan membantu menciptakan pengelolaan biaya yang lebih terstruktur, disiplin, dan efektif dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Sebaliknya, jika hipotesis ini tidak terbukti, maka dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistematisasi biaya dalam Dinas Pendidikan tersebut.

**H1: Komitmen organisasi berpengaruh Positif terhadap sistematisasi biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato**

Penyempurnaan sistem administrasi mengacu pada upaya perbaikan dan optimalisasi proses administrasi yang meliputi pengelolaan data, pelaporan, pemantauan, dan koordinasi dalam Dinas Pendidikan. Pencapaian anggaran biaya merujuk pada kemampuan Dinas Pendidikan untuk mencapai target pengeluaran yang telah dianggarkan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa jika terdapat upaya penyempurnaan sistem administrasi yang dilakukan dalam Dinas Pendidikan, maka akan terdapat pengaruh positif terhadap pencapaian anggaran biaya. Dengan kata lain, semakin



baik dan efektif sistem administrasi yang diterapkan, semakin baik pula pencapaian anggaran biaya yang dapat dicapai oleh Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Jika hipotesis ini terbukti, maka dapat disimpulkan bahwa perbaikan sistem administrasi dalam Dinas Pendidikan dapat membantu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran biaya. Sebaliknya, jika hipotesis ini tidak terbukti, maka dapat diasumsikan bahwa penyempurnaan sistem administrasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

**H2: Penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh positif terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.**

Hipotesis ini berdasarkan asumsi bahwa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang memadai dalam Dinas Pendidikan, akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian anggaran biaya.

Jika hipotesis ini terbukti, maka dapat disimpulkan bahwa adanya sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dalam mengelola anggaran biaya di Dinas Pendidikan akan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan penggunaan yang tepat dari anggaran tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan mampu mengelola dan mengalokasikan anggaran dengan efektif, meminimalkan

pemborosan, serta mengoptimalkan penggunaan dana sesuai dengan kebutuhan pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Sebaliknya, jika hipotesis ini tidak terbukti, maka dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Hal ini dapat menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti kebijakan anggaran, proses pengawasan, atau faktor eksternal yang mempengaruhi pencapaian anggaran biaya memiliki peran yang lebih dominan dalam konteks tersebut.

**H3: Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencapaian anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato menjadi objek penelitian ini. Dinas Pendidikan merupakan lembaga pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sistem pendidikan di tingkat kabupaten. Kabupaten Pohuwato merupakan wilayah administratif di Indonesia yang memiliki otonomi daerah dalam mengelola sektor pendidikan di wilayahnya.

Penelitian ini akan fokus pada aspek pengelolaan anggaran biaya dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato. Anggaran biaya merujuk pada alokasi dana yang diperuntukkan untuk berbagai kegiatan pendidikan, seperti peningkatan sarana dan prasarana sekolah, peningkatan kualitas tenaga pendidik, pengadaan bahan ajar, pelatihan, dan program pendidikan lainnya.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi fokus dalam analisis ini adalah seluruh Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang termasuk dalam Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Sampel yang diambil merupakan separuh dari populasi tersebut, yang dipilih secara acak. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive sampling, yaitu metode pengumpulan data yang didasarkan pada kehadiran sejumlah individu yang mampu memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka memiliki pengetahuan atau memenuhi sejumlah standar yang ditentukan oleh peneliti.

Standar desain yang digunakan dalam analisis ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada posisi yang lebih tinggi dan terlibat dalam penyusunan anggaran berdasarkan kapabilitas mereka. Hal ini mencakup Kepala SKPD dan Kepala Bidang Perencanaan yang memiliki tanggung jawab struktural dan berperan penting dalam penggolongan sumber daya dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah. Perkiraan jumlah individu yang menjadi sampel dalam analisis ini adalah sebanyak 52 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam pemeriksaan ini adalah data primer. Data primer merupakan petunjuk yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya sebelum terjadi kejadian yang sedang diteliti (Sekaran, 2003:77). Sumber data untuk pemeriksaan ini akan diperoleh melalui metode survei yang dilakukan secara terstruktur, mengikuti pola yang telah direplikasi dari pemeriksaan sebelumnya oleh Sembiring (2009).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang valid dan akurat yang dapat dipertanggungjawabkan dalam analisis, serta untuk mengatasi perbedaan pendapat dan memecahkan masalah. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam objek pemeriksaan, peneliti akan menggunakan pendekatan yang terstruktur dan menyusun rencana kerja yang terperinci sebelumnya. Rencana kerja ini akan diajukan kepada pihak yang terlibat dalam penelitian dan kemudian dilaksanakan oleh peneliti.

### **3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi**

#### **3.5.1 Variabel penelitian**

Variabel dependen yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah Anggaran Berbasis Kinerja (Y). Sedangkan variabel independen (X), yaitu Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya Manusia (X3).

#### **3.5.2 Definisi Operasionalisasi**

Definisi operasional adalah cara mengukur atau mengoperasikan konsep-konsep yang ada dalam penelitian sehingga dapat diukur secara konkret. Berikut adalah definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini:

a) Anggaran Berbasis Kinerja (Y):

1.4 Definisi: Anggaran yang disusun dengan mempertimbangkan tujuan kinerja dan hasil yang diinginkan.

1.5 Pengukuran: Anggaran berbasis kinerja diukur berdasarkan tingkat pencapaian target kinerja yang tercantum dalam anggaran tersebut, seperti realisasi anggaran, pencapaian indikator kinerja, atau penilaian kinerja organisasi.

b) Komitmen Organisasi (X1):

1.6 Definisi: Tingkat keinginan dan kegigihan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keterlibatan dalam organisasi.

1.7 Pengukuran: Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan skala Likert yang menggambarkan tingkat persetujuan atau kecocokan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait komitmen organisasi.

c) Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2):

1.8 Definisi: Upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem administrasi yang ada dalam organisasi.

1.9 Pengukuran: Penyempurnaan sistem administrasi dapat diukur berdasarkan perubahan yang terjadi dalam sistem administrasi, seperti efisiensi proses, pengurangan kesalahan atau kebocoran, atau peningkatan transparansi dan akuntabilitas.

d) Sumber Daya Manusia (X3):

1.10 Definisi: Tenaga kerja atau karyawan yang ada dalam organisasi, termasuk keahlian, kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki.

1.11 Pengukuran: Sumber daya manusia dapat diukur berdasarkan variabel-variabel seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian khusus, atau evaluasi kinerja individu.

Penting untuk dicatat bahwa definisi operasional dapat disesuaikan dengan konteks penelitian dan tujuan yang ingin dicapai..

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dalam pemeriksaan ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang data yang dikumpulkan. Tabulasi data digunakan

untuk menyajikan ringkasan data dalam bentuk tabel atau pengelompokan numerik. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang mudah dipahami dan diinterpretasikan mengenai data yang dikumpulkan dalam penelitian ini (Nugroho, 2005).

Dalam pemeriksaan ini, data akan diinterpretasikan berdasarkan empat variabel yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu anggaran berbasis kinerja, komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia. Interpretasi akan dilakukan untuk menyampaikan makna yang sesuai dengan data yang mudah dipahami oleh pembaca.

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

Penelitian yang menggunakan alat atau instrumen untuk mengumpulkan data harus melibatkan evaluasi kualitas terhadap informasi yang diperoleh melalui eksperimen dan kebenaran. Uji keterjaminan dan kenyataan dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kepercayaan instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti. Melalui uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa alat pengukur yang digunakan secara akurat mencerminkan tujuan penelitian dan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang valid.

#### **1. Uji Reabilitas**

Uji Realibilitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang ada dapat dianggap konsisten dan tidak mengandung kesalahan yang signifikan dari segi konten, metode pengukuran, atau instrumen yang digunakan (Efferinetal., 2008:118). Uji ini dilakukan dengan menghitung koefisien CronbachAlpha ( $\alpha$ ) dari item-item yang berkaitan dalam satu variabel.

Suatu instrumen dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika nilai Cronbach's alpha mencapai minimal 0,6 atau lebih. Jika nilai alpha di bawah 0,6, maka dapat dikatakan instrumen tersebut kurang dapat diandalkan.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah semua item dalam instrumen pengukuran secara tepat mencerminkan konstruk yang sedang diukur, yaitu apakah instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur untuk menjawab pertanyaan penelitian (Effertinetal., 2008:118). Data dikatakan valid jika nilai korelasi item total yang dikoreksi (Corrected Item Total Correlation) dengan nilai  $r$  yang diperoleh melebihi batas  $r$ -susunan muka sebesar 0,05 (5%).

Dengan kata lain, jika nilai korelasi antara setiap item dengan total skor item (setelah dikoreksi) melebihi nilai ambang 0,05, maka dapat dikatakan bahwa item-item tersebut memiliki validitas yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut secara efektif mencerminkan konstruk yang sedang diukur

### 3.6.3 Model Analisis Data

Model uraian keterangan yang digunakan pada pemeriksaan ini adalah uraian depresi linier berkembang biak (*Multiple Linear Regression Analysis*). Wijaya (2012:104) mengedepankan bahwa depresi linear berkembang biak digunakan kepada mengecek kesan lebih bersumber esia sebab bertuah terhadap sebab dependen.



Persamaan depresi linier berkembang biak adalah seperti berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y: Anggaran berpangkal kinerja

a: Konstanta

$\beta$ : Koefisien Regresi

X1: Komitmen organisasi

X2: Penyempurnaan pokok administrasi

X3: Sumber kesudahan orang

e: Error

#### **3.6.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis regresi linear memenuhi asumsi-asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik tersebut meliputi:

1. Asumsi ketergantungan linier: Asumsi ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dijelaskan oleh model regresi linear. Uji seperti uji scatterplot, uji Durbin-Watson, atau uji Ramsey RESET dapat digunakan untuk memeriksa asumsi ini.
2. Asumsi multikolinearitas: Asumsi ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan linear sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji seperti uji VIF (VarianceInflationFactor) atau uji matriks korelasi dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas.

3. Asumsi homoskedastisitas: Asumsi ini menyatakan bahwa variabilitas residual (sis) dari model regresi adalah konstan di sepanjang rentang nilai variabel independen. Uji seperti uji Breusch-Pagan atau uji White dapat digunakan untuk menguji homoskedastisitas.
4. Asumsi normalitas residual: Asumsi ini menyatakan bahwa residual (sis) dari model regresi memiliki distribusi normal. Uji seperti uji Jarque-Bera, uji Kolmogorov-Smirnov, atau uji Shapiro-Wilk dapat digunakan untuk memeriksa normalitas residual.
5. Asumsi independensi residual: Asumsi ini menyatakan bahwa residual (sis) dari model regresi tidak saling berkorelasi atau tidak ada pola tersisa dalam residu. Uji seperti uji Durbin-Watson, uji Ljung-Box, atau uji Breusch-Godfrey dapat digunakan untuk menguji independensi residual.

Melakukan uji asumsi klasik penting untuk memastikan keabsahan hasil analisis regresi linear. Jika terdapat pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik, langkah-langkah perbaikan atau transformasi data mungkin perlu dilakukan sebelum melakukan interpretasi yang lebih lanjut

## **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal. Asumsi normalitas penting karena banyak metode statistik yang bergantung pada distribusi normal, seperti uji hipotesis parametrik. Jika data tidak terdistribusi normal, maka penggunaan metode statistik yang tepat perlu dipertimbangkan atau transformasi data mungkin diperlukan.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa sejauh mana variabel-variabel dalam model penelitian saling terkait satu sama lain. Jika terdapat hubungan kuat antara variabel-variabel independen, hal ini dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil analisis dan mengurangi kehandalan model. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian untuk memastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode atau uji, di antaranya:

1. Uji Grafik Residual: Anda dapat memeriksa pola scatterplot antara residual (sis) regresi dan nilai prediksi variabel dependen (Y). Jika terdapat pola tertentu seperti pola corong atau pola segitiga dalam scatterplot, ini dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Uji White atau uji heteroskedastisitas White: Uji ini adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji White menguji apakah ada hubungan antara kuadrat residual dengan variabel independen. Jika terdapat hubungan yang signifikan, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
3. Uji Breusch-Pagan atau uji heteroskedastisitas Breusch-Pagan: Uji ini juga digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji

ini membandingkan variabilitas residual antara kelompok observasi yang berbeda dalam model regresi. Jika nilai p-nilai dari uji ini rendah, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Park atau uji heteroskedastisitas Park: Uji ini juga menguji adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji Park menguji apakah kuadrat residual memiliki hubungan linear dengan variabel independen. Jika terdapat hubungan yang signifikan, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Pilihan metode uji heteroskedastisitas dapat disesuaikan dengan karakteristik data dan preferensi peneliti. Penting untuk melakukan uji heteroskedastisitas guna memastikan keabsahan hasil analisis regresi dan jika terdeteksi adanya heteroskedastisitas, langkah-langkah perbaikan atau transformasi data mungkin diperlukan sebelum melakukan interpretasi lebih lanjut.

### **3.6.5 Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis pada Anggaran Berbasis Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3), dapat dilakukan melalui analisis regresi. Berikut langkah-langkah umum dalam menguji hipotesis tersebut:

1. Menentukan hipotesis:
  - a. Hipotesis nol ( $H_0$ ): Tidak ada hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y).

- b. Hipotesis alternatif (H1): Terdapat hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y).
2. Mengumpulkan data: Mengumpulkan data terkait variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) dari sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian.
  3. Melakukan analisis regresi: Melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Terdapat beberapa jenis analisis regresi yang dapat digunakan, seperti regresi linear sederhana, regresi linear berganda, atau metode regresi lainnya yang sesuai dengan karakteristik data.
  4. Menginterpretasikan hasil analisis: Melihat hasil output analisis regresi untuk mengevaluasi koefisien regresi, nilai p-value, dan statistik lainnya. Jika nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya (misalnya 0,05), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
  5. Melakukan pengujian asumsi regresi: Memastikan bahwa asumsi regresi terpenuhi, seperti asumsi linearitas, asumsi independensi, asumsi normalitas, dan lainnya. Jika terdapat pelanggaran asumsi tersebut, perlu dilakukan transformasi data atau langkah perbaikan lainnya sebelum menginterpretasikan hasil analisis.

6. Penting untuk mencatat bahwa langkah-langkah di atas hanyalah panduan umum, dan pengujian hipotesis yang tepat dapat disesuaikan dengan metode analisis yang digunakan dan karakteristik penelitian.

### 1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada Anggaran Berbasis Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) dapat dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi (R-squared) pada model regresi yang telah diestimasi. Koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana variasi dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3).

### 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji *F*)

Pengujian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara semua variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan peraturan dan analisis *F* yang sesuai. Untuk menentukan nilai *F* yang ideal, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degrees of freedom)  $df = (n-k-1)$ , di mana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel independen.

Kriteria eksperimen yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *F* observasi lebih besar dari nilai  $F_{0,05}$ , berarti terdapat hubungan yang signifikan antara setidaknya satu variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hipotesis ditolak.

- b) Jika nilai  $F$  observasi tidak melebihi nilai  $F_{0,05}$ , berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hipotesis diterima.

Perlu diperhatikan bahwa hasil pengujian ini harus dianalisis dalam konteks yang relevan dan dengan mempertimbangkan tujuan penelitian serta asumsi yang digunakan dalam analisis  $F$ .

### 3. Uji Parsial (Uji $t$ )

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen yang terlibat dalam analisis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji  $t$  dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  observasi dengan nilai  $t$  kritis. Untuk menentukan nilai  $t$  kritis yang ideal, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degrees of freedom)  $df = (n-k-1)$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen.

Kriteria eksperimen yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $t$  observasi lebih besar dari nilai  $t_{0,05}$ , berarti setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis diterima.
- b) Jika nilai  $t$  observasi tidak melebihi nilai  $t_{0,05}$ , berarti setiap variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis ditolak.

Perlu dicatat bahwa hasil pengujian ini harus dianalisis dalam konteks yang relevan dan dengan mempertimbangkan tujuan penelitian serta asumsi yang digunakan dalam analisis t



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pohuwato merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo dan merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tentang OTK Kabupaten Pohuwato Tahun 2008 yang merupakan tindak lanjut dari Keppres No.159 Tahun 2000 dan Perda No.1 Tahun 2005. Awalnya lembaga yang menangani kepegawaian ini masih melekat pada Sekretariat Daerah sejak terbentuknya Kabupaten Pohuwato dengan disahkannya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Pohuwato dan Bone Bolango melalui sidang paripurna DPR RI Tanggal 6 Mei 2003. Lembaga kepegawaian ini dipimpin oleh Pejabat Esselon III.a dan membawahi 2 (dua) sub bagian, yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi antara lain pengangkatan, pemberhentian, pemindahan, kenaikan pangkat, pensiun, Kenaikan Gaji Berkala dan administrasi kepegawaian lainnya. Pada periode ini Kepala Bagian Kepegawaian Setda Pohuwato dijabat oleh Rudi W. E. Daenunu, S.Pd, (Mei 2003 – Desember 2004).

Seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, pada Tahun 2005, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 1 Tahun 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata

Kerja, Lembaga yang awalnya bernama Bagian Kepegawaian Setda Kabupaten Pohuwato memisahkan diri dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato dan menjadi Badan Kepegawaian Daerah yang dipimpin oleh Pejabat Esselon II.b. Pada periode ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah dijabat oleh Dra. Lusiana Bouty, M.Pd (Jan 2005 – Desember 2009). Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pohuwato kala itu membawahi 1 Bagian dan 3 Bidang, masing – masing : Bagian Tata Usaha, Bidang Program, Bidang Mutasi dan Bidang Pengembangan Karir.

Selang 3 (tiga) Tahun Lembaga ini eksis menjalankan program – program pemerintah daerah, Badan Kepegawaian Daerah mengalami perubahan kembali menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang disingkat BKPPD berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008. Lembaga teknis yang fungsinya mengelola aparatur ini pun secara hirarki berubah struktur organisasinya. Lembaga ini membawahi 1 Sekretariat dan 3 Bidang, masing – masing : Bidang Kepegawaian, Bidang Pengembangan Pembinaan Aparatur dan Bidang Diklat.

Dalam pelaksanaan tugas – tugasnya sejak perubahan nomenklatur BKPPD di Tahun 2008 silam telah banyak merubah iklim kerja aparatur yang ada di BKPPD dan telah banyak meraih sukses dalam menjalankan program – program pemerintah daerah di bidang Kepegawaian hingga pada akhir tahun 2010.

Di Tahun 2010, BKPPD merubah total sistem manajemen kepegawaian yang sebelumnya dikerjakan secara manual dan tidak terukur diubah ke sistem

manajemen dengan pemanfaatan kecanggihan teknologi informasi dan hasilnya dapat diukur. Diawali dengan membangun database PNS se-Kabupaten Pohnuato dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Penyelesaian Database PNS ini dikerjakan selama 2 tahun berakhir pada pertengahan tahun 2012.

Hingga saat ini, database PNS terus dikembangkan ke berbagai manajemen kepegawaian sebagai tolok ukur pengambilan kebijakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah. Adapun Sistem Informasi yang telah dimanfaatkan saat ini adalah : Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (SIM-ASN), Electronic Career Development (e-CD). Dan yang masih dikembangkan saat ini yakni : Sistem Informasi Kehadiran Pegawai (SIKAP ASN), Electronic Penilaian Kinerja (e-Performance), Electronic Layanan (e-Layanan), Sistem Informasi Studi PNS (SIM STUDI), Sistem Informasi Kediklatan (SIM TRAINING), e-Takah dan e-Non PNS.

Komitmen BKPPD Kabupaten Pohnuato dalam memanfaatkan Teknologi Informasi ini telah mendapatkan pengakuan dan penghargaan, baik dari BKN Pusat maupun Kantor Regional XI BKN Manado dengan diraihnya beberapa kali BKN Awards untuk berbagai kategori layanan kepegawaian.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

Data demografi responden dalam tabel 4.2 di bawah ini menyajikan beberapa informasi umum mengenai kondisi responden yang ditemukan di lapangan.

**Tabel 4.1. Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-laki	36 orang	62,07%
2. Perempuan	22 orang	37,93%
<b>Umur</b>		
1. 18 – 30 tahun	- orang	-%
2. 31 – 40 tahun	18 orang	31,03%
3. 41 – 50 tahun	23 orang	39,66%
4. = 51 tahun	17 orang	29,31%
<b>Pendidikan terakhir</b>		
1. SMA	6 orang	10,34%
2. D III	- orang	-
3. S1/D IV	43 orang	74,14%
4. S2	9 orang	15,52%
<b>Lama bekerja</b>		
1. - 5 tahun	- orang	-%
2. 6 - 10 tahun	4 orang	6,89%
3. 11- 20 tahun	39 orang	67,24%
4. 21-30 tahun	9 orang	15,52%
5. - 31 tahun	6 orang	10,35%
<b>Jabatan</b>		
1. Pejabat Struktural	9 orang	15,52%
2. Staf	49 orang	84,48%

**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

#### 4.1.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Jika korelasi *product moment pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai  $r$  hitung  $> 0,3246$  ( $n=37$ ), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< 0,3246$  maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel.

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 17.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variable Komitmen Organisasi(X1):

**Tabel 4.2 Uji Validitas Indikator Komitmen Organisasi(X1)**

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
x1.1	0.639	0.000	Valid
x1.2	0.562	0.000	Valid
x1.3	0.592	0.000	Valid
x1.4	0.887	0.000	Valid
x1.5	0.765	0.000	Valid
x1.6	0.591	0.000	Valid
x1.7	0.561	0.000	Valid
x1.8	0.716	0.000	Valid
x1.9	0.716	0.000	Valid
x1.10	0.716	0.000	Valid
X1.11	0.804	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Komitmen Organisasi (X1) sudah didapatkan nilai korelasi produk momentpearson di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,3246 dan nilai

signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Komitmen Organisasi (X1) sudah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2):

**Tabel 4.3 Uji Validitas Indikator Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)**

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
x2.1	0.340	0.000	Valid
x2.2	0.657	0.000	Valid
x2.3	0.813	0.000	Valid
x2.4	0.697	0.000	Valid
x2.5	0.830	0.000	Valid
x2.6	0.419	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) sudah didapatkan nilai korelasi produk momentpearson di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,3246 dan nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) sudah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Sumber Daya Manusia (X3):

**Tabel 4.4 Uji Validitas Indikator Sumber Daya Manusia (X3)**

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
x3.1	0.721	0.000	Valid
x3.2	0.746	0.000	Valid
x3.3	0.691	0.000	Valid
x3.4	0.888	0.000	Valid
x3.5	0.825	0.000	Valid
x3.6	0.758	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Sumber Daya Manusia (X3) sudah didapatkan nilai korelasi produk momentpearson di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,3246 dan nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Sumber Daya Manusia (X3) sudah valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y):

**Tabel 4.5 Uji Validitas Indikator Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y)**

Indikator	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
y1	0.777	0.000	Valid
y2	0.752	0.000	Valid
y3	0.761	0.000	Valid
y4	0.799	0.000	Valid
y5	0.822	0.000	Valid
y6	0.738	0.000	Valid
y7	0.787	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sudah didapatkan nilai korelasi *produk momentpearson* di tiap item pertanyaan yang lebih besar dari 0,3246 dan nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di tiap variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sudah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbachalpha*. Jika nilai *cronbachalpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *cronbachalphaifitem deleted* pada masing-masing pertanyaan

<*cronbachalpha*, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS 17.

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi(X1)	0,879	0,6	Reliabel
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0,687	0,6	Reliabel
Sumber Daya Manusia (X3)	0,854	0,6	Reliabel
Anggaran Berbasis Kinerja (Y)	0,887	0,6	Reliabel

**Sumber: Hasil Olah Data 2023**

Berdasarkan hasil pada uji reliabilitas variabel penelitian diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel telah lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan kuesioner pada masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan telah handal dan dipercaya sebagai alat ukur yang menghasilkan jawaban yang relatif konsisten.

#### **4.1.3 Analisis Deskripsi Jawaban Responden**

Pada analisis deskripsi jawaban responden akan dijelaskan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya Manusia (X3), dan Anggaran Berbasis Kinerja (Y). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:



$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Dengan interval kelas 0.8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval	Kategori
$4.20 < a \leq 5.00$	sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi
$3.40 < a \leq 4.20$	setuju/baik/tinggi
$2.60 < a \leq 3.40$	netral/biasa
$1.80 < a \leq 2.60$	tidak setuju/buruk/rendah
$1.00 < a \leq 1.80$	sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah

**Sumber: Hasil Olah Data 2023**

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai Komitmen Organisasi(X1):

**Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi(X1)**

Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
x1.1	0	0	0	26	11	4.30	SS
x1.2	0	0	3	19	15	4.32	SS
x1.3	1	0	1	24	11	4.19	S
x1.4	0	0	5	21	11	4.16	S
x1.5	0	0	6	22	9	4.08	S
x1.6	0	0	9	19	9	4	S
x1.7	0	2	7	21	7	3.89	S
x1.8	0	0	2	28	7	4.13	S
x1.9	0	0	2	28	7	4.13	S
x1.10	0	1	2	21	13	4.21	SS
x1.11	0	0	3	23	11	4.20	S
Komitmen Organisasi(X1)						4,152	T

**Sumber: Hasil Olah Data 2023**

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Komitmen Organisasi (X1) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato tergolong tinggi, hal ini

ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasi(X1) sebesar 4,152.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2):

**Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)**

Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
x2.1	0	11	15	11	0	3	N
x2.2	0	2	7	24	4	3.82	S
x2.3	0	2	3	22	10	4.08	S
x2.4	0	1	4	24	8	4.05	S
x2.5	0	1	4	24	8	4.05	S
x2.6	0	0	1	32	4	4.08	S
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)						3.847	T

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) sebesar 3,847.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai Sumber Daya Manusia (X3):

**Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Sumber Daya**

**Manusia (X3)**

Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
x3.1	0	1	4	13	19	4.35	SS
x3.2	0	0	1	17	19	4.49	SS
x3.3	0	0	5	20	12	4.19	S
x3.4	0	0	1	20	16	4.41	SS
x3.5	0	0	4	17	16	4.32	SS
x3.6	0	0	1	19	17	4.43	SS
Sumber Daya Manusia (X3)						4,365	ST

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Sumber Daya Manusia (X3) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato tergolong sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 4,365.

Berikut adalah deskripsi jawaban responden mengenai variable Anggaran Berbasis Kinerja (Y):

**Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y)**

Indikator	Skor Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
y.1	0	0	2	20	15	4.35	SS
y.2	0	1	1	22	13	4.27	SS
y.3	0	0	1	22	14	4.40	SS
y.4	0	0	1	25	11	4.27	SS
y.5	0	0	1	27	9	4.22	SS
y.6	0	0	2	25	10	4.22	SS
y.7	0	2	3	25	9	4.16	S
Anggaran Berbasis Kinerja (Y)						4,262	ST

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Secara keseluruhan responden menilai bahwa Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato tergolong sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sebesar 4,262.

## **4.2 Pengujian Hipotesis**

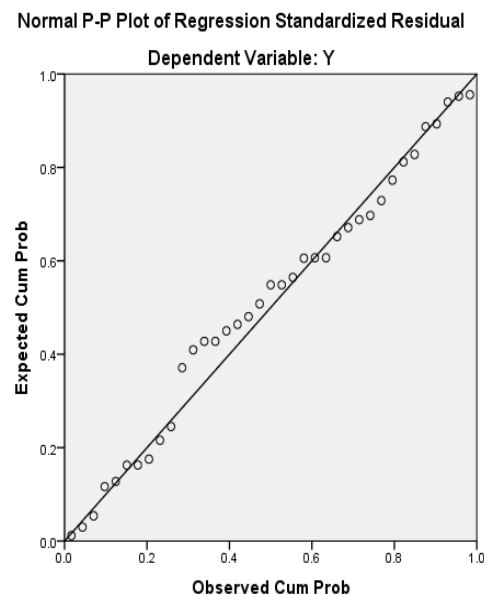
### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan

## 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual regresi antara Komitmen Organisasi (X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato menggunakan *normal probability plot* sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Normal Probability Plot**



Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada *normal probability plot* menyimpang dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas suatu keadaan dimana di antara variabel bebas dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan. Model regresi yang baik tidak mengandung multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *VarianceInflationFactor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinieritas antarvariabel bebas dalam model regresi. Dari hasil model regresi menghasilkan nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen Organisasi(X1)	0.513	1.951
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0.936	1.068
Sumber Daya Manusia (X3)	0.553	1.876

Sumber: Hasil Olah Data 2023

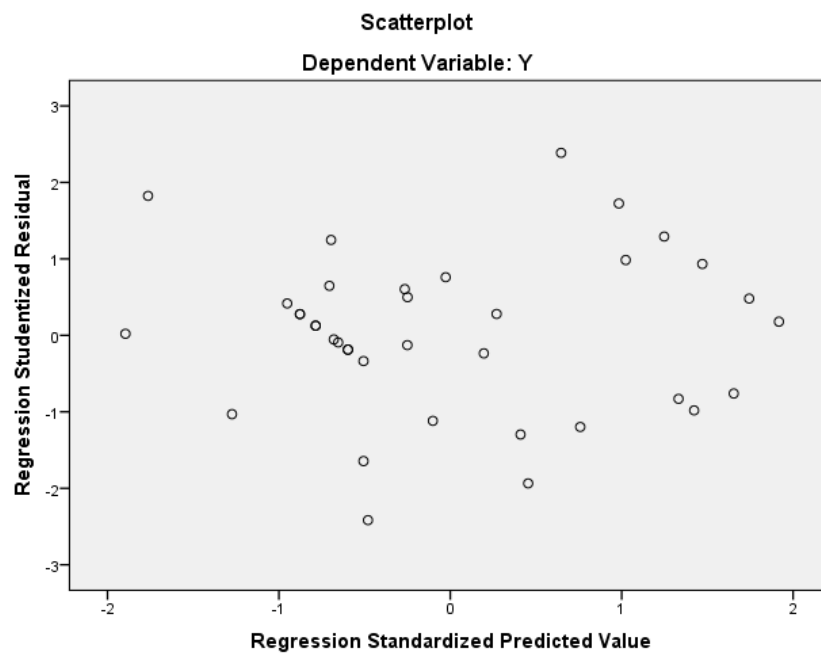
Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari 3 variabel bebas semuanya lebih besar dari 0,10, demikian pula nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinieritas atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah scatter plot antara nilai Y prediksi (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID)

pada regresi Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato:

**Gambar 4.2 Scatter Plot ZPRED Dan SRESID**



**Sumber: Hasil Olah Data 2023**

Gambar scatter plot di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan, dengan demikian asumsi non heterokedastisitas terpenuhi.

#### **4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menjawab hipotesis, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya Manusia (X3), dan Ruang Lingkup Kerja (X4) sebagai variabel

bebas dan Anggaran Berbasis Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda antara Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), Sumber Daya Manusia (X3), dan Ruang Lingkup Kerja (X4) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) menggunakan program SPSS.

### 1. Hasil Regresi

Regresi linier berganda antara Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato menghasilkan nilai koefisien regresi, nilai koefisien determinasi dan korelasi, serta uji F dan uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien
Konstanta	0.010
Komitmen Organisasi(X1)	0.541
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0.200
Sumber Daya Manusia (X3)	0.284

Sumber: Hasil Olah Data 2023

### 2. Analisis Model

Model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0,010 + 0,541 (X1) + 0,200 (X2) + 0,284 (X3)$$

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 0,010 artinya apabila variabel bebas Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) konstan, maka diprediksikan Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3), terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) adalah sebesar 0,010.

b. Koefisien regresi ( $\beta_i$ )

- 1) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi(X1) adalah sebesar 0,541 artinya jika Komitmen Organisasi(X1) naik satu satuan, maka Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato akan mengalami peningkatan sebesar 0,541.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) adalah sebesar 0,200 artinya jika Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) naik satu satuan, maka Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato akan mengalami peningkatan sebesar 0,200.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Sumber Daya Manusia (X3) adalah sebesar 0,284 artinya jika Sumber Daya Manusia (X3) naik satu satuan, maka Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato akan mengalami peningkatan sebesar 0,284.



### 4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Sig. T
Komitmen Organisasi(X1)	0.000
Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2)	0.040
Sumber Daya Manusia (X3)	0.012
R Square 0.740	=
Sig. F 0.000	=
Variabel Terikat : Anggaran Berbasis Kinerja	

Sumber: Hasil Olah Data 2023

#### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,740 yang berarti variabel Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato sebesar 74,0%, dan sisanya sebesar 26,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### 2. Uji F

Berdasarkan nilai statistik pada Tabel hasil regresi Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato dapat dilihat bahwa nilai signifikansi =  $0,000 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

variabel terhadap terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Dari hasil uji F di atas maka disimpulkan untuk menerima hipotesis nol. Dengan demikian Komitmen Organisasi(X1), Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2), dan Sumber Daya Manusia (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terhadap terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

### 3. Uji t

Berdasarkan dari nilai t hitung pada Tabel hasil regresi Komitmen Organisasi(X1) terhadap variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato memiliki nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,000. Dengan demikian Komitmen Organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato Hal ini berarti peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasi(X1) berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel hasil regresi Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) terhadap variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato memiliki nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,040. Dengan demikian Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan Penyempurnaan Sistem Administrasi (X2) berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Sesuai dengan nilai  $t$  hitung pada tabel hasil regresi Sumber Daya Manusia (X3) terhadap variabel Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato memiliki nilai signifikansi uji  $t$  yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,012. Dengan demikian Sumber Daya Manusia (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Hal ini berarti peningkatan atau penurunan Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,541 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $p$  value 0,000. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009) tentang faktor penyusunan anggaran berbasis kinerja yang salah satu faktor yang berpengaruh yaitu komitmen organisasi, dan Wulandari (2011) yang menyatakan

komitmen organisasi (sebagai variabel moderating) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja

Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh komitmen dari seluruh komponen organisasi adalah searah dengan penyusunan anggaran berbasis kinerja atau dengan kata lain komitmen dari seluruh komponen organisasi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila komitmen dari seluruh komponen organisasi rendah/buruk maka penyusunan anggaran berbasis kinerja akan rendah/buruk. Pengaruh tidak signifikan menunjukkan bahwa komitmen dari seluruh komponen organisasi kurang mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan penyusunan anggaran berbasis kinerja.

#### **4.3.2 Pengaruh Penyempurnaan Sistem Administrasi terhadap penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa penyempurnaan sistem administrasi berpengaruh positif terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel penyempurnaan sistem administrasi sebesar 0,200 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,040. Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai *t*-hitung. Hal ini konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009). Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh penyempurnaan sistem administrasi adalah searah dengan penyusunan anggaran berbasis kinerja atau dengan kata lain penyempurnaan sistem administrasi yang

baik/tinggi akan berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila penyempurnaan sistem administrasi rendah/buruk maka APBD berbasis kinerja akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa penyempurnaan sistem administrasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan penyusunan anggaran berbasis kinerja.

#### **4.3.3 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap penyusunan anggaran Berbasis Kinerja**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai koefisien regresi variabel sumber daya manusia sebesar 0,284 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* 0,012. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Izzaty (2011) yang menemukan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh positif dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya yang cukup adalah searah dengan penyusunan anggaran berbasis kinerja atau dengan kata lain sumber daya yang cukup yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila sumber daya yang cukup rendah/buruk maka penyusunan anggaran berbasis kinerja akan rendah/buruk.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja yaitu: komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia sebagai faktor – faktor yang memengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.
2. Terdapat pengaruh Penyempurnaan Sistem Administrasi terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato
3. Terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang memengaruhi penyusunan penyusunan anggaran berbasis kinerja

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti untuk cakupan yang lebih luas.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode selain penyebaran kuesioner agar dapat mengurangi adanya kelemahan terkait *internal validity* atau *response bias*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achyani, Fatchan dan Cahya 2011. Analisis Aspek Rasional Dalam Penganggaran Publik Terhadap Efektivitas Pengimplementasian Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Program Studi Akuntansi*, 2: 70.
- Asmadewa, Indra. 2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kefektifan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja: Studi pada Pemerintah Pusat*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Magister Sains Universitas Mada.
- Bastian, Indra. 2009. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia. 2009. *Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja*. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Wilayah 3. 2005. *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Revisi)*. Jakarta: Deputi BPKP.
- Halim, Abdul dan Iqbal. 2012. *Pengelolaan Keuangan Daerah (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Haryanto, Arifuddin, dan Sahmuddin. 2007. *Akuntansi Sektor Publik Edisi Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail dan Idris. 2009. *Pengelolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dan BLU*. Jakarta: Indeks



Izzaty, Khairina Nur. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Peneapan Anggaran Berbasis Kinerja BadanLayanan Umum*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

LocalGovernanceSupport Program Finance &Budgeting Team. 2009. *Contoh-contoh Indikator Kinerja SKPD*. Jakarta: USAID

Mardiasmo. 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.  
2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Said, Darwis,et al. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi 1*. Makassar:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2009. *ResearchMethodsfor Business 5thEdition*. United Kingdom: John Wileyand Sons Ltd.

Sembiring, Benar Baik. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PenyusunanAnggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (StudiEmpiris di Pemerintah Kabupaten Karo)*. Tesis tidak diterbitkan. Medan:Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Syarifuddin. 2003. *Model-Model Anggaran pada Organisasi Sektor Publik danPerkembangannya*. Makalah disajikan dalam Seminar Bulanan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar, Agustus2003.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.* 2004. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.* 2003. Jakarta: Kementrian Keuangan Republik Indonesia.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.* 2004. Jakarta: Kementrian Keuangan Republik Indonesia.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.* 2004. Jakarta: Kementrian Keuangan Republik Indonesia.

Vian, Taryn. 2010. *Good Governance and Performance-Based Budgeting: Factors Affecting Reform Progress in Lesotho Hospitals.* Disertasi tidak diterbitkan. Boston: University Professor Program Boston University.

Wijaya, Tony. 2012. *SPSS 20; untuk Olah dan Interpretasi Data.* Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Wulandari, Nur Endah. 2011. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.* Skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

# LAMPIRAN

### Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	2022																2023																		
	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Observasi																																			
Usulan Judul																																			
Penyusunan Proposal & Bimbingan																																			
Ujian Proposal																																			
Revisi Prposal																																			
Pengolahan Data & Bimbingan																																			
Ujian Skripsi																																			
Revisi Skripsi																																			

## **Lampiran 2 Abstract**

### **ABSTRACT**

**RIFKA RADJI. E1119103. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ADMINISTRATIVE SYSTEM IMPROVEMENT, AND HUMAN RESOURCES ON PERFORMANCE-BASED BUDGETING OF THE EDUCATION OFFICE IN POHUWATO DISTRICT**

*This research is a type of descriptive quantitative research, aimed at describing or explaining the effect of organizational commitment, administrative system improvement, and human resources on the preparation of performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District. This study employs financial ratio analysis tools. In this study, the method used is the regression analysis. The research data analysis is descriptive. The results indicate that there is an effect of organizational commitment on performance-based budgeting at the Education Office in Pohuwato District. There is an effect of administrative system improvement on performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District. There is an effect of human resources on performance-based budgeting of the Education Office in Pohuwato District.*

*Keywords: organizational commitment, administrative system improvement, human resources, performance-based budgeting*



### **Lampiran 3 Abstrak**

#### **ABSTRAK**

#### **RIFKA RADJI. E1119103. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENYEMPURNAAN SISTEM ADMINISTRASI , DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN POHUWATO**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang tujuannya untuk menggambarkan atau menerangkan pengaruh komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis rasio keuangan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi berganda. Analisis data penelitian bersifat deskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Terdapat pengaruh penyempurnaan sistem administrasi terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. Terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi, SDM, anggaran berbasis kinerja

#### **Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara Responden  
Di  
Tempat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana daftar kuesioner terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi , dan Sumber Daya Manusia terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato”

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

RIFKA RADJI  
E1119103

### A. Data Responden

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu/Saudara.

Nama Responden :

Nama Instansi :

Usia : .....tahun

Pangkat/Gol :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Pendidikan Terakhir : ☐ S

S2 ☐

S1 ☐

D3 ☐

Lainnya ☐

Lama Bekerja : .....tahun

Kursus/Diklat/Bintek di bidang tentang anggaran/penyusunan anggaran yang telah

Bapak/Ibu ikuti : ☐ Tidak Pernah

Jarang Pernah ☐

Sering ☐

Sangat Sering ☐

Bapak/Ibu/saudara yang kami hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara menjawab pertanyaan dibawah ini dengan tanda (✓). Pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka penelitian skripsi akuntansi.

Keterangan :

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)



## B. Daftar Pernyataan

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Komitmen Organisasi</b>						
1	Pimpinan dan seluruh komponen organisasi,telah mampu menjabarkan tugas pokok dan fungsi instansinya					
2	SKPD telah memiliki dokumen perencanaanstrategik (Renstra) instansinya yang lebihoperasional.					
3	Penyusunan program dan kegiatan selamaini sudah mengakomodir tugas pokok dan fungsi SKPD.					
4	Pimpinan dan seluruh komponen SKPD,telah melibatkan seluruh bawahannya untukmenjabarkan tugas pokok dan fungsiinstansinya.					
5	Dalam penyusunan anggaran program dankegiatan pimpinan dan seluruh komponenSKPD, telah memahami anggaran berbasiskinerja sebagai acuan.					
6	Pimpinan dan seluruh komponen SKPD,telah mengimplementasikan secarakonsekuensi siklus manajemen (perencanaan,penganggaran, pengendalian/ monitoring danevaluasi).					
7	Selama ini pimpinan SKPD, telah melibatkansemua bawahannya untuk berpartisipasi menyusun dalam anggaran instansinya.					
8	Pada umumnya pimpinan SKPD, telahmemberi kesempatan kepada bawahannyauntuk memberikan informasi yang dimilikinyasehingga pimpinan dapat memilih keputusanyang terbaik untuk mencapai tujuaninstansinya.					
9	Dalam penyusunan anggaran, komponenorganisasi pada SKPD telah					

	berdasarkan program/kegiatan tahunan, namun belum melakukan evaluasi capaian organisasi sehingga hampir tidak ada hal yang baru setiap penyusunan anggaran					
<b>10</b>	Sudah ada komitmen tertulis antara pimpinan SKPD dengan seluruh komponen pada organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi (visi, misi, tujuan dan sasaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi).					
<b>11</b>	Pimpinan dan seluruh komponen organisasi telah memiliki sistem target kinerja yang akan dicapai sesuai visi, misi dan tujuan organisasinya					

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Penyempurnaan Sistem Administrasi</b>						
<b>1</b>	Dokumen perencanaan, Rencana strategik, Rencana Kinerja (Renstra/Renja), pada umumnya hanya berada pada pimpinan SKPD dan beberapa staf penyusun anggaran kegiatan					
<b>2</b>	Dokumen perencanaan, Rencana strategik, Rencana Kinerja (Renstra/Renja) tersebut, telah dilengkapi dengan ukuran pencapaian kinerja program dan kegiatan..					
<b>3</b>	Instrumen pengukuran kinerja seperti analisis standar belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga telah dimiliki semua SKPD.					
<b>4</b>	Standar analisis belanja dan standar harga yang spesifik pada masing-masing satuan kerja sudah dimutakhirkan/revisi setiap tahun					
<b>5</b>	Pelaporan dan pertanggungjawaban kinerja SKPD telah menggambarkan pengukuran secara kuantitatif, dan telah dikaitkan dengan standar analisis belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga.					
<b>6</b>	Agar pencapaian kinerja SKPD bermanfaat, pengukuran kinerja yang kuantitatif dan terukur secara berkala disempurnakan.					

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Sumber Daya Manusia</b>						
1	Penempatan pegawai harus didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai.					
2	Pegawai yang ditempatkan harus memahami pekerjaannya..					
3	Pegawai yang ada harus siap untuk melakukan perubahan dalam proses\ penyusunan anggaran.					
4	Personil/sumber daya manusia pada organisasi sebaiknya setiap ada kesempatan diikuti sertakan dalam pembelajaran/pelatihan tentang anggaran berbasis kinerja.					
5	Guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi, personil yang menangani penyusunan anggaran diberi kesempatan prioritas untuk mendalami anggaran berbasis kinerja.					
6	Satuan kerja harus memiliki SDM yang mampu dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja					

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Anggaran Berbasis Kinerja (RKA SKPD)</b>						
1	Penyusunan APBD berbasis kinerja agar mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kegiatan serta tupoksi-nya					
2	Penyusunan APBD berbasis kinerja dimula dari Rencana Strategik/ Renstra dan Rencana Kinerja/Renja serta					

	mengembangkan standar analisis belanja, standar pelayanan minimal dan standar harga pada satuan kerja.					
3	Penyusunan APBD berbasis kinerja menjadi paduan perencanaan kinerja yang mengaitkan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.					
4	Seluruh komponen organisasi dalam satuan kerja membuat suatu komitmen untuk mengembangkan penganggaran berbasis kinerja pada satuan kerjanya.					
5	Pengembangan penganggaran berbasis kinerja dimaksud yaitu menyempurnakan klasifikasi belanja, indikator kinerja lainnyadan standar biaya yang spesifik secara berkala, agar kinerja penganggaran berbasis kinerja semakin baik					
6	Pengembangan penganggaran berbasis kinerja yang semakin baik, termasuk adanya pemahaman yang sama bagi seluruh komponen organisasi tentang penganggaran berbasis kinerja.					
7	Pengembangan penganggaran berbasis kinerja yang semakin baik, termasuk peningkatan kemampuan dan kompetensi seluruh komponen organisasi dalam memahami penganggaran berbasis kinerja					

Sumber: Penelitian Sembiring

### Lampiran 5 Tabulasi Data

Responden	X1												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total X1	X1
1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	37	3,36
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46	4,18
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	4,82
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53	4,82
6	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	51	4,64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	4,82
9	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	44	4
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	49	4,45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	3,82
12	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	45	4,09
13	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	47	4,27
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	51	4,64
16	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	49	4,45
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	50	4,55
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,09
19	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	45	4,09
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4,09
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	3,91
24	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41	3,73
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,82
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,82
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,82
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42	3,82
30	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43	3,91
31	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	43	3,91
32	4	4	1	3	4	5	4	4	4	3	4	40	3,64
33	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	46	4,18
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	3,36
35	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	41	3,73
36	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	42	3,82

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

Responden	X2							X2
	1	2	3	4	5	6	Total X2	
3	5	5	4	4	4	4	26	4,33
4	3	5	5	5	5	5	28	4,67
5	5	5	5	5	5	5	30	5
6	5	5	5	5	5	5	30	5
7	5	5	5	5	5	5	30	5
8	5	5	5	5	5	5	30	5
9	5	5	5	4	5	5	29	4,83
10	5	5	5	5	5	5	30	5
11	4	4	4	4	4	4	24	4
12	5	5	5	5	5	4	29	4,83
13	5	5	5	5	5	5	30	5
14	4	4	4	4	4	4	24	4
15	5	5	4	5	5	5	49	4,83
16	5	5	4	4	4	5	27	4,50
17	5	4	4	5	5	5	28	4,67
18	5	5	4	4	4	4	26	4,33
19	4	4	5	5	4	5	27	4,50
20	4	4	4	4	4	4	24	4
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	5	4	4	4	25	4,17
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	5	4	4	5	5	4	28	4,67
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	5	5	4	5	5	5	29	4,83
27	5	5	4	5	5	5	29	4,83
28	4	4	4	4	4	4	42	4
29	5	5	5	5	5	5	30	5
30	4	4	3	4	4	4	23	3,83
31	4	4	3	4	4	4	23	3,83
32	4	5	3	4	5	5	26	4,33
33	2	4	4	4	3	4	21	3,50
34	3	3	3	4	5	5	23	3,83
35	3	4	4	4	3	4	22	3,67
36	3	4	4	4	3	4	22	3,67
37	3	4	4	4	3	4	22	3,67

Responden	Y							Total Y	Y
	1	2	3	4	5	6	7		
1	3	4	3	3	4	4	4	25	3,57
2	3	2	4	4	4	4	4	25	3,57
3	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
4	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71
5	5	3	3	4	5	5	5	34	4,86
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5
9	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
10	5	5	5	5	4	5	5	34	4,84
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4
12	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
13	5	5	4	4	4	4	4	30	4,29
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4
15	5	5	4	5	5	5	5	35	5
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4
17	5	5	4	4	4	4	4	35	5
18	5	4	5	5	4	4	4	31	4,43
19	5	5	5	4	4	4	4	30	2,29
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4
21	4	4	4	4	4	3	3	26	3,71
22	5	5	5	5	4	3	3	30	4,29
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4
26	4	4	4	5	5	5	5	32	4,57
27	4	4	4	5	5	5	5	32	4,57
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4
32	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
33	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4
35	4	3	4	4	3	4	4	25	3,57
36	5	4	4	4	4	5	4	30	4,29
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4



## Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi

### Hasil Uji Korelasi Variabel Y

		Total Y
Y1	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	777**
Y2	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	751**
Y3	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	762**
Y4	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	798**
Y5	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	821**
Y6	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	737**
Y7	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N 37	789**

\*\* . Correlatin is significant at the 0.01 level  
(2-tailed)

### Hasil Uji Korelasi Variabel X3

		Total X3
X3.1	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 721** . 040 37
X3.2	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 746** . 000 37
X3.3	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 691** . 000 37
X3.4	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 888** . 000 37
X3.5	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 825** . 000 37
X3.6	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	. 756** . 000 37

\*\* . Correlatin is significant at the 0.01 level  
(2-tailed)

### Hasil Uji Korelasi Variabel X2

		Total X2
X2.1	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.340** .040 37
X2.2	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.657** .000 37
X2.3	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.813** .000 37
X2.4	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.697** .000 37
X2.5	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.830** .000 37
X2.6	Person Correlation Sig. (2-tailed). 000 N	.419** .000 37

\*. Correlation is significant at the 0.05 level  
(2-tailed)

\*\*. Correlatin is significant at the 0.01 level  
(2-tailed)

### Hasil Uji Korelasi Variabel X1

		Total X1
X1.1	Person Correlation	. 639**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.2	Person Correlation	. 562**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.3	Person Correlation	. 592**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.4	Person Correlation	. 887**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.5	Person Correlation	. 765**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.6	Person Correlation	. 591**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.7	Person Correlation	. 561**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.8	Person Correlation	. 716**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.9	Person Correlation	. 716**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.10	Person Correlation	. 71688
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37
X1.11	Person Correlation	. 804**
	Sig. (2-tailed).	. 000
	N	37

\*\* . Correlatin is significant at the 0.01 level  
(2-tailed)

## Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

### Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3

### Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

### Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

### Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	11

## Lampiran 8 Hasil Uji Validitas

**Coefficient"**

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefiecients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.010	.472		.022	.983		
1 X1	.541	.125	.536	4.322	.000	.513	1.951
X2	.200	.093	.196	2.137	.040	.936	1.086
X3	.284	.107	.323	2.660	.012	.533	1.876

a. Dependent Variabel Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	19.000	.01	.06	.54	.17
	3	.005	29.028	.98	.04	.44	.07
	4	.003	34.495	.00	.90	.03	.76

a. Dependent Variabel Y

## Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

**Model Summaary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.717	.22685

a. Predictors : (constant), X3,X2, X1

b. Dependent Variable : Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4.837	3	1.612	31.330	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.698	34	.015		
Total	6.535	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

## Lampiran 10 Analisis Deskriptif Statistik

**Descriptive Statistics (Y)**

	N	Mean
Y1	37	4.35
Y2	37	4.27
Y3	37	4.35
Y4	37	4.27
Y5	37	4.22
Y6	37	4.22
Y7	37	4.16
Valid N (listwise)	37	

**Descriptive Statistics (X3)**

	N	Mean
X3.1	37	4.35
X3.2	37	4.49
X3.3	37	4.19
X3.4	37	4.41
X3.5	37	4.32
X3.6	37	4.43
Valid N (listwise)	37	

**Descriptive Statistics (X2)**

	N	Mean
X2.1	37	3.00
X2.2	37	3.81
X2.3	37	4.08
X2.4	37	4.05
X2.5	37	4.05
X2.6	37	4.08
Valid N (listwise)	37	



**Descriptive Statistics (X1)**

	N	Mean
X1.1	37	4.30
X1.2	37	4.32
X1.3	37	4.19
X1.4	37	4.16
X1.5	37	4.08
X1.6	37	4.00
X1.7	37	3.89
X1.8	37	4.14
X1.9	37	4.14
X1.10	37	4.24
X1.11	37	4.22
Valid N (listwise)	37	



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 117/PIP/LEMLIT-UNISAN/II/2023  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

**Kepada YTH.**  
**Kepala Kesbangpol Kab. Pohuwato**  
**Di**

**Tempat**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Rifka R Radji  
NIM : E1119103  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Akuntansi  
Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.  
Judul penelitian : Pengaruh komitmen organisasi, penyempurnaan sistem administrasi dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Februari 2023  
  
**DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
NIDN : 0929117202



**PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Alamat Jl. KH.Dewantoro Perkantoran Marisa Kode Pos 96266

E-mail: [dispendbudkepegawaian@gmail.com](mailto:dispendbudkepegawaian@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 800 / Dikbud / 277 / Sek / IV / 2023

Dengan ini menerangkan bahwa yang bertanda dibawah ini :

Nama : RIFKA R. RADJI  
Tempat, Tgl Lahir : Dudewulo, 24 September 2001  
Alamat : Desa Dudewulo Kec. Popayato Barat Kab. Pohuwato  
NIM : E1119103  
Jurusan/Fakultas : Akuntansi / Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa mahasiswa yang disebut diatas telah selesai melaksanakan penelitian guna untuk Penyusunan Skripsi, dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENYEMPURNAAN SISTEM ADMINISTRASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYUSUNAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POHUWATO"**. Dengan waktu penyelesaian penelitian sejak tanggal 20 Maret 2023 s.d 20 April 2023.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Marisa, 03 April 2023  
KEPALA DINAS

  
**IKBAR A.T. SALAM, S.Pd**  
NIP. 19640424 198410 1 005





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 118/SRP/FE-UNISAN/VI/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 09281169010  
Jabatan : Dekan


Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rfika R. Radji  
NIM : E1119103  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendidikan Di Kabupaten Pohuwato

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan,  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 05 Mei 2023  
Tim Verifikasi

  
**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**file turnitin rifka radji fiks.docx**

AUTHOR

**RIFKA R. RADJI**

WORD COUNT

**11221 Words**

CHARACTER COUNT

**75148 Characters**

PAGE COUNT

**77 Pages**

FILE SIZE

**228.6KB**

SUBMISSION DATE

**May 5, 2023 9:10 AM GMT+8**

REPORT DATE

**May 5, 2023 9:11 AM GMT+8****● 21% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

Summary

### 21% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

#### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>core.ac.uk</b> Internet	12%
2	<b>repository.unhas.ac.id</b> Internet	4%
3	<b>adoc.pub</b> Internet	2%
4	<b>repositori.usu.ac.id</b> Internet	1%
5	<b>repositori.uin-alauddin.ac.id</b> Internet	1%
6	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b> Submitted works	<1%
7	<b>journal.stieamkop.ac.id</b> Internet	<1%
8	<b>fikom-unisan.ac.id</b> Internet	<1%

Sources overview

## Lampiran 15

### *CURRICULUM VITAE*

#### 1. Identitas Pribadi



Nama : RIFKA R RADJI  
NIM : E1119103  
Tempat/Tgl Lahir : Popayato, 24 September 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Dudewulo, Kecamatan  
Popayato Barat, Kabupaten  
Pohuwato

#### 2. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN1 Dudewulo pada tahun 2013
2. Kemudian melanjutkan Ke jenjang selanjutnya Yakni di SMP Negeri 1 Dudewulo dan Lulus Pada tahun 2016
3. Kemudian Melanjutkan Ke jenjang berikutnya yakni di SMA Negeri 1 Popayatk barat dan Lulus pada Tahun 2019
4. Dan kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya yakni di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan Pohuwato (STIE Ichsan Pohuwato) dengan Jurusan Akuntansi Kemudian Pada tahun 2019 di konfersi ke Universitas Ichsan Gorontalo dan Allhamdulillah pada tahun 2023 telah menyelesaikan pendidikan di Universitas Ichsaan Gorontalo