

TESIS

**ANALIS KOMPETENSI PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
TRANSPARANSI ANGGARAN TERHADAP KINERJA ANGGARAN PADA
KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

*EMPLOYEE COMPETENCY ANALYSIS, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND BUDGET TRANSPARENCY TO BUDGET
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCE AND
ASSETS AGENCY OF SOUTH SULAWESI PROVINCE*

**HUSNUL KHATIMAH
A042192046**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**ANALIS KOMPETENSI PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
TRANSPARANSI ANGGARAN TERHADAP KINERJA ANGGARAN PADA
KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

*EMPLOYEE COMPETENCY ANALYSIS, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND BUDGET TRANSPARENCY TO BUDGET
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCE AND
ASSETS AGENCY OF SOUTH SULAWESI PROVINCE*

Disusun dan diajukan oleh

**HUSNUL KHATIMAH
A042192046**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister



KEPADA

PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

TESIS

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DAN TRASPARANSI ANGGARAN TERHADAP KINERJA ANGGARAN PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

HUSNUL KHATIMAH

A042192046

Telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
tanggal **20 Juli 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Komisi Penasehat

Ketua

Prof. Dr. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196007031992031001

Anggota

Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196704141994121001

Ketua Program Studi Magister Keuangan
Daerah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196704141994121001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si
NIP 196402051988101001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Husnul Khatimah**
NIM : A042192046
Jurusan/Program Studi : Magister Keuangan Daerah

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis ini yang berjudul :

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN TRANSPARANSI ANGGARAN TERHADAP
KINERJA ANGGARAN PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN
ASSET DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Husnul Khatimah
A042192046

PRAKATA

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “***Analisis Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi dan Transparansi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan***”, dapat penulis selesaikan dalam upaya penyelesaian studi pada Program Magister Keuangan Daerah Universitas Hasanuddin.

Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dan bimbingan berbagai pihak diantaranya adalah :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin periode 2022-2026.
2. Prof. Dr. Aries Tina Pulubuhu, MA selaku Rektor Universitas Hasanuddin periode 2014-2022.
3. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si, CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan jajaran pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin serta Guru Besar dan Dosen-Dosen beserta staf administrasi pada Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan izin, kesempatan, fasilitas, pelayanan dan terutama ilmu pengetahuan yang sangat berharga dan tak ternilai kepada penulis selama mengikuti Program Magister Keuangan Daerah (MKD).

4. Bapak Dr. Syamsuddin, SE, Ak.,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah (MKD) periode 2022-2025 yang telah memberikan bimbingan dan arahan secara akademik dalam penyelesaian Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Blsnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Keuangan Daerah Periode 2019-2022 dengan segala ketulusan dan keikhlasan yang tidak mengenal waktu dan tempat dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis baik secara akademik maupun non akademik dalam penyelesaian Program Magister Keuangan Daerah (MKD) Fakultas Ekonomi dan Blsnis Universitas Hasanuddin
6. Bapak Prof. Dr. Syamsu Alam, SE.,M.Si selaku pembimbing pertama., Bapak Dr. Syamsuddin, SE.,Ak.,M.Si selaku pembimbing kedua, dimana senantiasa memberikan bimbingan dan arahan atas penyelesaian tesis penulis.
7. Tim penguji Internal Ibu Dr. Sri sundari, SE.,M.Si.,Ak.,CA, Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si., Bapak Dr. Sabir, SE.,M.Si, dimana telah banyak memberikan usulan, arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan tesis penulis.
8. Bapak Prof. Dr. Nurdin Abdullah, SP, M.Agr selaku Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan yang telah menandatangani surat izin belajar penulis

9. Bapak Drs. Muhammad Rasyid selaku Kepala Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian.
10. Bapak Dr. Ir. Andi Darmawan selaku Kepala Badan BAPPELIT BANGDA Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan rekomendasi izin belajar kepada penulis.
11. Teristimewa ucapan terima kasih kepada Ayahanda “Andi Mabur., BA” dan Ibunda “Andi Supiati, BA” dan Mertua tercinta penulis “H. Anwar Genda” (Almarhum) dan Ibunda tercinta “Hj. Nahaya” atas doa dan kasih sayangnya yang tak terhingga dan saudara sepupu penulis atas dukungan dan motivasinya agar terus berjuang menyelesaikan studi untuk meraih gelar Magister.
12. Suami dan anak-anakku yang tercinta dan tersayang yang selalu membantu dan mendukung sepenuhnya serta memberikan doa, yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Keuangan Daerah (MKD) Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
13. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan 2020 yang telah berproses bersama-sama dalam penyelesaian studi pada Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis sampai selesainya penyusunan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, maka penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga, penulis selalu mengharpkan masukan dan arahan dari pembimbing dan pihak-pihak yang terkait dengan topik penelitian ini, agar penelitian ini dapat lebih memberikan kontribusi dan manfaat yang besar terhadap pengelolaan keuangan daerah agar lebih efesien, efektif dan lebih tepat sasaran, dan akhirnya memberikan kesejahteraan bagi masyarakat secara luas, amin ya robbal alamin.

Makassar, 20 Juli 2022

Penulis

Husnul Khatimah

ABSTRAK

HUSNUL KHATIMAH. Analisis kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (dibimbing oleh Syamsu Alam, dan Syamsuddin).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, komitmen organisasi, transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit dan bidang kerja berjumlah 9 unit kerja yaitu perencanaan anggaran, perbendaharaan, analisis data, administrasi asset, pengelola barang, bagian umum, akuntansi, keuangan dan program pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah 103 sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan uji t dan uji F dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 23.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi, Transparansi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi dan secara simultan kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran berpengaruh terhadap kinerja anggaran pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi.

Kata Kunci : Kompetensi pegawai, komitmen organisasi, transparansi anggaran, kinerja anggaran



ABSTRACT

HUSNUL KHATIMAH. Analysis of employee competence, organizational commitment and budget transparency on budget performance at the Regional Finance and Assets Agency of South Sulawesi Province (supervised by Syamsu Alam, and Syamsuddin).

This study aims to determine and analyze the effect of employee competence, organizational commitment, budget transparency on budget performance at the Regional Finance and Asset Agency of South Sulawesi Province.

The population in this study were all units and fields of work totaling 9 work units, namely budget planning, treasury, data analysis, asset administration, goods management, general affairs, accounting, finance and programs at the Regional Finance and Asset Agency of South Sulawesi Province with a total of 103 samples. . Data was collected through observation, interviews and documentation. Data were analyzed by t test and F test using multiple linear regression analysis using SPSS 23.0 application.

The results showed that employee competence had a positive effect on budget performance at the Regional Finance and Assets Agency of South Sulawesi Province. Organizational commitment has no effect on budget performance at the Regional Finance and Assets Agency of Sulawesi Province, budget transparency positif affects budget performance at the Regional Finance and Assets Agency of Sulawesi Province and simultaneously employee competence, organizational commitment and budget transparency affect budget performance at the Finance and Assets Agency. Sulawesi Province.

Keywords: *Employee competence, organizational commitment, budget transparency, budget performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Konsep dan Teori	14
2.1.1. Goal Setting Teori	14
2.1.2. Kompetensi Pegawai	15
2.1.3. Komitmen Organisasi	22
2.1.4. Transparansi Anggaran	25
2.1.5. Kinerja Anggaran	29
2.2. Hubungan Antar Variabel	36
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Anggaran	37

2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggaran	38
2.2.3. Pengaruh Transparansi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran	39
2.3. Penelitian Terdahulu	41
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	44
3.1. Kerangka Konseptual	44
3.2. Hipotesis	46
BAB IV METODE PENELITIAN	49
4.1. Rancangan Penelitian	49
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian	49
4.4. Jenis dan Sumber Data	50
4.5. Metode Pengumpulan Data	50
4.6. Definisi Operasional	51
4.7. Metode Analisis	52
4.8. Teknik Analisis Data	52
4.8.1. Statistik Deskriptif	53
4.8.2. Uji Kualitas Data	53
4.8.3. Uji Asumsi Klasik	54
4.8.4. Uji Hipotesis	55
BAB V HASIL PENELITIAN	56
5.1. Deskripsi Data	56
5.1.1. Karakteristik Responden	56
5.1.2. Statistik Deskriptif Variabel	60
5.2. Analisis Data	64
5.2.1. Hasil Uji Kualitas Data	64
5.2.1.1. Uji Validitas	64
5.2.1.2. Uji Reabilitas	67
5.2.2. Uji Asumsi Klasik	68

5.2.2.1. Uji Normalitas Data	69
5.2.2.2. Uji Multikolinearitas	70
5.2.2.3. Uji Heteroskedasitas	72
5.2.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
5.2.4. Uji Hipotesis	75
5.2.4.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t	75
5.2.4.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F	77
5.2.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
BAB VI PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	80
6.1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Anggaran	80
6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggaran	83
6.3. Pengaruh Transparansi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran	88
6.4. Pengaruh Simultan Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi dan Transparansi Anggaran Terhadap Anggaran	91
BAB VII PENUTUP	95
7.1. Kesimpulan	95
7.2. Keterbatasan Penelitian	95
7.3. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1.1. Pagu dan Realisasi APBN Provinsi Sulawesi Selatan Periode Triwulan I Tahun 2018 dan Tahun 2019	3
1.2. Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran Tahun 2019	5
1.3. Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2020	6
1.4. Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	7
4.1. Definisi Operasional	51
5.1. Pengumpulan Data	56
5.2. Responden Menurut Jenis Kelamin	57
5.3. Responden Menurut Umur	57
5.4. Responden Menurut Pendidikan	58
5.5. Responden Menurut Masa Kerja	59
5.6. Responden Menurut Unit Kerja	60
5.7. Kategorisasi Rata-Rata Skor Penilaian Responden	61
5.8. Deskripsi Statistik Kompetensi Pegawai	61
5.9. Deskripsi Statistik Komitmen Organisasi	62
5.10. Deskripsi Statistik Transparansi Anggaran	62
5.11. Deskripsi Statistik Kinerja Anggaran	63
5.12. Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai	65
5.13. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	66
5.14. Hasil Uji Validitas Transparansi Anggaran	66
5.15. Hasil Uji Validasi Kinerja Anggaran	67
5.16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	68
5.17. Hasil Uji Multikolinearitas	71
5.18. Hasil Regresi Berganda	73
5.19. Hasil Uji t	76
5.20. Hasil Uji F	77
5.21. Koefisien Determinansi (R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual	46
5.1. Normal P-Plot	70
5.2. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	103
2. Kuesioner Penelitian	119
3. Surat Izin Penelitian	124
4. Hasil Olah Data Regresi Linear Berganda SPSS Versi 20.0	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era pemerintahan dewasa ini pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh system pengelolaan keuangan pemerintah baik di daerah maupun di ibukota provinsi. Sejalan dengan otonomi daerah, maka pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam mengurus dan mengelola sumber-sumber daya yang dimiliki daerah masing-masing. Dan melalui otonomi daerah maka setiap daerah dapat menyusun, merencanakan, mengelola dan mengevaluasi program kegiatan yang dilakukan baik yang bersifat pembangunan maupun yang bersifat administratif. Abdul Halim (2001) dalam (Aprianti, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa suatu daerah dapat melakukan otonomi daerahnya apabila mempunyai kemampuan keuangan daerah yang memadai. Dalam penerapan otonom daerah masih banyak daerah belum memiliki ketidakmampuan yang disebabkan oleh potensi sumber daya daerah yang rendah yang memicu pada pendapatan daerah sehingga memiliki kapasitas fiskal yang rendah dan akan menerima dana alokasi umum (DAU) yang besar sehingga menimbulkan ketergantungan daerah pada dana transfer dari pusat.

Peranan aspek keuangan daerah sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan dan otonomi. Menurut Prasetyo

(2005) dalam (Hidayah, 2019) berpendapat bahwa mengelola keuangan dalam otonomi daerah harus menganut prinsip sebagai berikut; 1) pengelolaan keuangan daerah harus berorientasi kepentingan publik, 2) pengelolaan keuangan daerah harus sesuai visi misi daerah, 3) keterlibatan stakeholder dan system desentralisasi, 4) berpedoman pada prinsip keuangan yang transparan, pengendalian dan akuntabilitas, 5) pengelolaan APBD/APBN harus berbasis kinerja, dan 6) penerapan sistem informasi keuangan sehingga transparansi laporan keuangan lebih baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah mengamanahkan pada pemerintahan daerah untuk membentuk peraturan daerah tentang organisasi perangkat daerah. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menindaklanjuti peraturan pemerintah tersebut dengan meninjau Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 11 Tahun 2019 tentang perubahan peraturan daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Badan Keuangan dan Asset Daerah terbentuk dalam rangka penyesuaian terhadap ketentuan perundang-undangan dan perangkat daerah yang telah dibentuk. Badan Keuangan dan Asset Daerah terbentuk atas dua organisasi perangkat daerah yaitu Badan Keuangan dan Asset Daerah dan Biro Pengelolaan Barang dan Asset Daerah berdasarkan peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 52 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi

Selatan dengan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah yang berkualitas yakni tertib, taat aturan, transparan dan akuntabel dan juga bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas perangkat daerah (<http://bkad.sulselprov.go.id>)

Sehubungan hal tersebut diatas, maka Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara melalui perbaikan pola belanja agar bisa lebih optimal, namun masih menunjukkan kinerja anggaran yang belum optimal, seperti pada table 1.1. dibawah ini :

Tabel 1.1
Pagu dan Realisasi APBN Provinsi Sulawesi Selatan
Periode Triwulan I Tahun 2018 dan Tahun 2019

URAIAN	Triwulan 1 2018		Triwulan 1 2019	
	Pagu	Realisasi	Pagu	Realisasi
Pendapatan Negara :	12.783	2.310	13.556	2.426
- Penerimaan Pajak	11.513	1.750	12.384	1.842
- PNBPNP	1.270	660	1.471	583
Belanja Negara :	51.731	10.408	52.407	10.715
- Belanja Pemerinta Pusat	20.477	2.776	20.269	2.903
- Transfer Ke Daerah dan DD	31.253	7.631	32.137	7,812
Surplus / Defisit	(-31.947)	(-8.097)	(50.596)	(-8.290)

Sumber : SPAN, SIMTRADA (Data diolah)

Dari tabel diatas terlihat perkembangan realisasi APBN tahun 2019 sampai 31 Maret 2019 menunjukkan capaian yang positif. Dari sisi pendapatan negara terdapat kenaikan realisasi penerimaan perpajakan sebesar 4,73 persen dari Rp 1.759 miliar menjadi Rp 1.842 miliar ditahun 2019. Sedangkan realisasi penerimaan negara bukan pajak (PNBP) secara presentase lebih tinggi dibandingkan penerimaan perpajakan yaitu meningkat 5,89 persen dari Rp 550 miliar menjadi Rp 583 miliar. Namun pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara APBN triwulan I

Tahun 2019 mencatatkan defisit Rp 8.290 miliar dan angka tersebut naik 2,31 persen dibandingkan periode yang sama tahun lalu, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja anggaran Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan masih menunjukkan penyerapan anggaran yang belum optimal.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pagu belanja pemerintah pusat periode triwulan I 2019 sebesar Rp 19,88 triliun mengalami penurunan sebesar Rp 296 miliar (1.49%) dan belanja bansos naik sebesar Rp 8,78, miliar (29,33%). Ralisasi tertinggi sampai triwulan I 2019 terdapat pada belanja pegawai sebesar 20,22 persen diikuti realisasi belanja bantuan sosial mencapai 20,22 persen. Realisasi terendah terdapat pada belanja modal hanya mencapai 7,51 persen dan diikuti belanja barang mencapai 12,95 persen. Pada triwulan I 2019, satuan kerja belum banyak membelanjakan belanja barangnya karena masih banyak stok barang habis pakai (ATK, suplies computer, dll).

Rendahnya belanja modal di Sulawesi Selatan karena masih terdapat 8 proyek fisik nasional yang belum direalisasikan hingga triwulan I 2019 karena proses pengadaan baru diselesaikan pada Bulan Maret dan April 2019 dan pembayaran yang dilakukan pada triwulan I 2019 sebagian besar adalah uang muka kerja. Belanja barang memiliki tren realisasi yang realistis yaitu terus meningkat sepanjang triwulan I 2019, sementara belanja modal memiliki tren realisasi yang menurun di Bulan Februari 2019 dan kembali meningkat di Bulan Maret 2019.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah (Permendagri Nomor 21 Tahun 2011). Anggaran pendapatan belanja daerah merupakan sebuah daftar sistematis dan terperinci yang memuat rencana penerimaan dan pengeluaran daerah selama satu tahun. Secara umum APBD disusun untuk memperoleh gambaran lebih dalam, tentang kondisi keuangan pusat/daerah serta menilai kinerja pemerintah dalam mengelola keuangan dan memperkirakan kondisi keuangan di masa depan. APBD disusun dengan tujuan untuk mengatur pembelanjaan daerah dari penerimaan yang direncanakan supaya mendapat sasaran yang ditetapkan, antara lain untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi dan kemakmuran masyarakat. Berikut data laporan realisasi anggaran dan belanja daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun Anggaran 2019

Uraian	Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi	Selisih
Pendapatan Asli Daerah	4.168.385.357.623	4.138.631.215.914	29.754.141.708
Pendapatan Transfer :			
Dana Transfer Umum	2.853.447.040.482	2.756.109.257.880	97.337.782.602
Dana Transfer Khusus	2.816.520.494.000	2.632.211.446.712	184.309.047.288
Pendapatan Lain Daerah Yang Sah	55.665.756.000	18.017.093.454	37.648.662.546
Total Pendapatan	9.922.960.496.105	9.573.010.861.960	349.049.634.144)
Belanja Daerah :			
Belanja Tidak Langsung	7.022.033.031.167	6.859.106.438.972	162.926.592.194
Belanja Langsung	2.908.056.146.494	2.632.341.462.663	275.714.683.830
Surplus/(Defisit)	(7.128.681.556)	82.462.960.324	89.591.641.881

Sumber : Laporan Kinerja BKAD Pemprov Sul Sel 2019

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa pendapatan anggaran setelah perubahan sebesar 9.922.960.496.105 yang terdiri dari pendapatan asli daerah, pendapatan dana transfer umum, pendapatan transfer khusus, dan pendapatan lain daerah yang sah, namun realisasi anggaran sebesar 9.573.010.861.960, sehingga terdapat selisih anggaran sebesar 349.049.634.144. Hal ini memperlihatkan bahwa masih terdapat selisih pendapatan sebesar 349.049.634.144 yang berarti bahwa terjadi ketidak efisien-an terhadap anggaran pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berikut data laporan realisasi anggaran belanja daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.3.
Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun Anggaran 2020

Uraian	Anggaran	Realisasi	Selisih
Belanja Daerah :	111.244.858.233	107.337.497.435	3.907.360.757
Belanja Tidak Langsung	86.114.989.804	83.397.379.581	2,717,610.223
Belanja Langsung	25.129.868.429	23.940.117.854	1.189.750.574

Sumber : Laporan Kinerja BKAD Pemprov Sul Sel 2020

Berdasarkan data table 1.3 diatas menunjukkan bahwa laporan realisasi anggaran belanja daerah yaitu belanja daerah terdiri dari anggaran belanja tidak langsung sebesar 86.114.989.804 dan realisasi sebesar 83.397.379.581 dan selisih anggaran yang masih tersisa sebesar 2.717.610.223, dan anggaran belanja langsung sebesar 25.129.868.429, realisasi sebesar 23.940.117.854 dan selisih anggaran sebesar 1.1189.750.574. Hal ini berarti bahwa realisasi anggaran Pemerintah

Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2020 masih menunjukkan tingkat efisien kinerja anggaran belum optimal.

Tabel 1.4
Laporan Realisasi Anggaran dan Belanja Daerah
Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun Anggaran 2021

Uraian	Anggaran	Realisasi	Selisih
Belanja Daerah :	2.082.702.147.267	2.055.644.293.719	27.057.853.548
Belanja Operasi	216.965.718.225	200.981.726.150	15.983.992.075
Belanja Modal	1.053.424.310	653.413.510	400.010.800
Belanja Tidak Terduga	132.749.174.227	128.064.548.454	4.684.625.773
Belanja Transfer	1.731.933.830.505	1.725.944.605.605	5.989.224.900

Sumber : Laporan Kinerja BKAD Pemprov Sul Sel 2021

Berdasarkan data table 1.4 diatas menunjukkan bahwa laporan realisasi anggaran belanja daerah sebesar 2.082.702.147.267 yang terdiri dari anggaran belanja operasi, anggaran belanja modal, anggaran belanja tidak terduga dan anggaran belanja transfer, sedangkan realisasi belanja daerah sebesar 2.055.644.293.719 sehingga masih terdapat selisih belanja daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 27.057.853.548. Hal ini berarti bahwa realisasi anggaran Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2021 masih menunjukkan tingkat efisien kinerja anggaran yang belum optimal.

Dari data realisasi anggaran dan belanja daerah Provinsi Sulawesi Selatan dari Tahun 2019, Tahun 2020 dan Tahun 2021 menunjukkan masih terdapatnya kinerja anggaran yang belum optimal yang menjadi fenomena yang menjadi permasalahan dari tahun ke tahun. Menurut Alumbida et.al. (2016) mengatakan bahwa dalam system penganggaran berbasis kinerja dimana minimnya penyerapan anggaran tidak dapat dijadikan sebagai indikator buruknya kinerja birokrasi namun kondisi perekonomian saat ini masih bergantung pada konsumsi pemerintah,

dimana belanja pemerintah menjadi salah satu penentu pertumbuhan perekonomian yang mendorong terciptanya multiplier effect sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas.

Menurut Nugroho dan Alfarisi (2017) dalam Sembiring, et.al., (2020) mengatakan bahwa salah satu penyebab permasalahan dalam penyerapan anggaran pemerintah tidak terpenuhinya target penyerapan anggaran pada semester pertama sehingga terjadi penumpukan belanja pemerintah pada triwulan terakhir. Sedangkan dalam satuan kerja telah berkomitmen untuk merealisasikan anggaran sesuai dengan rencana kegiatan dan tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), namun ternyata pencairan dana yang dituangkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) tersebut tidak realistis dan tidak mencerminkan rencana yang sesungguhnya. Menurut (Negara, et.,al. 2018) mengatakan bahwa dampak lain terhadap penumpukan anggaran pada akhir tahun adalah kurangnya pengawasan kelengkapan dokumen pertanggungjawaban. Pelaksanaan anggaran fokus mengejar target penyerapan anggaran dengan waktu yang sempit dan terkadang berakibat pada proses lelang yang tergesa gesa sehingga tidak profesional, memaksakan pelaksanaan kegiatan yang tidak perlu dan menurunkan kualitas pelaksanaan kegiatan.

Fenomena perubahan anggaran dan sisa anggaran organisasi perangkat daerah pada tahun sebelumnya sangat berpengaruh terhadap serapan anggaran sementara besaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran pemerintah daerah. Melalui fenomena ini,

sangat dibutuhkan kebijakan dari semua organisasi perangkat daerah untuk melakukan upaya mengurangi sisa anggaran pada akhir tahun sehingga kinerja anggaran dapat lebih optimal. Kebijakan tersebut dapat dilakukan dalam bentuk memperketat evaluasi usulan anggaran masing-masing organisasi perangkat daerah baik anggaran di awal tahun maupun pada anggaran perubahan. Pemerintah daerah sangat dituntut agar dapat mencapai target kinerja melalui alokasi dan pelaksanaan belanja pada APBD sehingga kinerja anggaran tersebut dapat diukur melalui pendekatan tingkat penyerapan anggaran. Menurut Dirjen Keuangan dan Perimbangan (2014) menyatakan bahwa semakin besar tingkat penyerapan anggaran, maka semakin optimal kinerja anggaran dan sebaliknya semakin rendah tingkat penyerapan anggaran maka semakin rendah pula kinerja anggaran suatu pemerintah daerah.

Serapan anggaran yang rendah tentunya berimplikasi buruk terhadap kinerja pemerintah daerah (OPD). Dari berbagai literasi yang dihimpun peneliti, maka terlihat ada beberapa faktor permasalahan rendahnya serapan anggaran, yaitu *pertama*, adanya ketakutan yang berlebihan (*dampak hukum*) dari masing-masing aparatur diberbagai institusi terkait dengan penggunaan anggaran, *kedua*, sejumlah institusi banyak yang tidak memiliki konsep perencanaan yang matang, jelas dan terukur, dan *ketiga*, kurangnya pemahaman aparatur diberbagai institusi terkait dengan mekanisme penggunaan anggaran dan model pertanggungjawabannya (Handayani, 2015). Penelitian Prasetyo (2005) dalam Hidayah (2019) menemukan bahwa terdapat masih rendahnya

kemauan untuk dapat meningkatkan transparansi anggaran yang berdampak pada tingginya alokasi belanja aparatur negara dibandingkan dengan alokasi belanja publik dan juga sangat dipengaruhi oleh banyak pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda dalam proses penyusunan anggaran daerah.

Pengukuran kinerja anggaran organisasi perangkat daerah dalam pengelolaan keuangan daerah sangat penting untuk menilai kemampuan organisasi mencapai target yang telah ditentukan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perencanaan dan penggunaan dana publik secara ekonomis, efektif dan efisien. Pengelolaan anggaran di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus dilaksanakan secara akuntabel, transparan, dan partisipatif yang diawali dengan penyusunan anggaran dan diakhiri dengan pertanggungjawaban yang diiringi dengan pengawasan. Menurut Fozzard, (2001) dalam Abdullah & Junita, (2020) berpendapat bahwa kinerja anggaran seharusnya disampaikan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang dalam pelaksanaan anggaran harus secara utuh dalam semua tahapan penganggaran sejalan dengan prinsip partisipatif yang membuka ruang terjadinya berbagai persoalan keagenan (*agency problem*) dalam penyusunan, pembahasan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran.

Dalam beberapa kasus pada organisasi pemerintah menunjukkan hasil penelitian terhadap pengaruh positif dan signifikan terkait kinerja

aparap pemerintah daerah. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bass dan Leavith (1963), Brownell dan McInnes (1986) dan Indriantoro (1993) dalam Riyadi (2000) menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja. Sementara hasil penelitian Milani (1975), Kenis (1979) dan Riyanto (1996) dalam Riyadi (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja anggaran pemerintah.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penjelasan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Apakah transparansi anggaran berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Apakah kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh transparansi anggaran berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran secara simultan terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi akademisi adalah menambah pengetahuan bagi akademisi tentang pengaruh kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran pemerintah daerah sehingga serapan anggaran dapat lebih optimal.
2. Manfaat bagi praktisi adalah dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kompetensi pegawai, komitmen organisasi, transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran

sehingga diharapkan pengelolaan anggaran lebih efisien, efektif, dan tepat sasaran anggaran terhadap kinerja organisasi perangkat daerah.

3. Manfaat sebagai kebijakan adalah sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah daerah sejauhmana peranan kompetensi pegawai, komitmen organisasi, transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran pemerintah, sehingga alokasi anggaran lebih tepat sasaran dan lebih memberikan kesejahteraan bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Teori

2.1.1. Goal Setting Teori

Teori penetapan tujuan (goal setting theory) pertamakali dikemukakan oleh Locke (1968) yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas yang diberikan dalam organisasi. Locke dan Latham (1990) juga mengatakan bahwa goal setting theory mengungkapkan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja atau kinerja dan berkomitmen untuk mencapainya dengan mempertimbangkan berbagai kompleksitas tugas atas umpan balik atas tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Berdasarkan teori ini maka suatu individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan memberi pengaruh terhadap perilaku orang tersebut. Goal setting teori juga merupakan bagian dari teori motivasi yang menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen tujuan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja manajerial, dimana tujuan tersebut menentukan seberapa besar upaya yang dilakukan seseorang, dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki aparat terhadap tujuannya maka akan mendorong aparat tersebut melakukan upaya yang lebih maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan aparat untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan anggaran sehingga dapat mengurangi kebingungan dalam melakukan pekerjaan masing-masing aparat. Goal setting theory merupakan suatu proses yang melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama dalam penentuan atau penetapan sasaran atau tujuan kerja yang akan dilaksanakan.

2.1.2. Kompetensi Pegawai

Peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah sangat ditentukan oleh beberapa factor salah satu diantaranya adalah kompetensi dan motivasi pegawai. Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik yang dimiliki seseorang yang terindikasi pada perilaku atau cara berpikir dalam suatu kurun waktu. Menurut Lasmahadi (2002) berpendapat bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seseorang yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior yang mencakup sifat, motif, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang mengarah pada tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Spencer (2003) berpendapat bahwa factor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang adalah 1) keyakinan dan nilai, 2) keterampilan, 3) karakteristik kepribadian, 4) motivasi, 5) isu emosional, 6) kemampuan intelektual, 7) budaya

organisasi. Boutler, Dalziel dan Hill (2003) dalam Mulia, (2020) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu dimana keterampilan yang dimiliki dapat dapat diimplementasi dengan baik, pengetahuan yang dimiliki dapat dapat digunakan untuk mengetahui suatu topic, dan peran sosial merupakan citra yang ditunjukkan seseorang di depan publik sehingga mencerminkan nilai dan karakter dari orang tersebut.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut pada pekerjaan tersebut. Dalam kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dibutuhkan individu untuk melakukan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam tugas yang diberikan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja yang didalamnya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi memiliki karakter dasar yang berarti kemampuan merupakan bagian dari kepribadian seseorang dan dapat memberi dorongan terhadap suatu pekerjaan (Spencer 1993). Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dalam dirinya sehingga dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik

baiknya, dengan demikian pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya dan sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan ketika kinerja para pegawai tidak efektif dan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Azhar (2007) berpendapat bahwa sumber daya merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi sehingga sumber daya manusia harus dipastikan dapat dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Wibowo (2007) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keahlian dan pengetahuan yang didukung perilaku kerja atas dasar tuntutan pekerjaan. Beberapa karakteristik yang dapat membentuk kompetensi menurut Spencer, (1993) yaitu 1) pengetahuan adalah informasi terkait suatu aspek spesifikasi tertentu yang dimiliki seseorang, 2) keterampilan merupakan kemampuan dalam melakukan serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu, 3) karakter pribadi seseorang

merupakan ciri fisik dan respon atau reaksi yang dilakukan secara tetap terkait suatu informasi atau situasi tertentu, 4) konsep diri merupakan perangkat sikap, system nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang, 5) motif adalah sesuatu yang tetap dipikirkan atau yang diinginkan seseorang yang akan menuntun, memberi arah dan menentukan suatu perilaku yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan.

Kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja organisasi sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai tersebut sesuai tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Kompetensi dapat dibentuk dari gabungan atau kolaborasi mental dan sinergi antara karakter, kepribadian, motivasi baik eksternal maupun internal, dan kapasitas pengetahuan dan wawasan pegawai secara kontekstual. Dalam kompetensi yang baik dapat ditunjukkan dengan kecepatan pegawai dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, ketenangan dan kepercayaan diri dalam melakukan kepercayaan, keihklasan dan keterbukaan dalam memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dikerjakan, dan kesediaan dalam meningkatkan kemampuan melalui proses pembelajaran yang dilakukan secara terus menerus. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dan untuk meningkatkan tanggungjawab pribadi terkait hasil kerjanya, maka factor-faktor diatas dapat memberi dorongan yang kuat kepada aparat untuk melakukan yang terbaik. Kepribadian yang mendalam dalam diri seseorang, kompetensi intelektual, emosional, dan sosial dapat mempengaruhi dan memprediksi efektifitas kinerja individu pegawai.

Kompetensi terdiri dari 5 (lima) tipe karakteristik yaitu *motif kemauan* dimana kemauan konsisten dengan tindakan yang menjadi sebab, *faktor bawaan* yaitu karakter dan respon yang konsisten, *konsep diri* yaitu gambaran diri, *pengetahuan* yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, dan *keterampilan* yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kompetensi dalam hubungan kausal mengandung pengertian bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja superior seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan mengandung pengertian bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sehingga pada akhirnya kompetensi memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran dan situasi. Dalam pandangan Foog (2009) membagi kompetensi kedalam 2 (dua) bagian yaitu kompetensi dasar (*threshold competence*) adalah karakteristik utama berupa pengetahuan dan keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, dan kompetensi pembeda (*differentiating competence*) adalah kompetensi yang dimiliki seseorang yang membuat seseorang berbeda. Konsep kompetensi juga dikemukakan oleh Dalam teori siklus pengembangan diri yang mengatakan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Pada organisasi pemerintah, sasaran anggaran yang jelas dapat memberikan kemudahan dalam menetapkan target dan mempermudah merealisasikan pelaksanaan anggaran yang akan mempengaruhi kinerja

anggaran. Keterlibatan pegawai yang berkompeten dalam penetapan target anggaran akan lebih memberikan pemahaman dan bagaimana terkait pencapaian sasaran dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki. Menurut Locke (1968) dalam Wardiana & Hermanto, (2019) dalam berpendapat bahwa untuk mencapai hal yang produktif, maka sangat penting menentukan sasaran tertentu dibandingkan dengan tidak menentukan sasaran sehingga keharusan bagi aparat untuk melakukan yang terbaik. Kompetensi aparat pemerintah yang didukung dengan sasaran yang jelas akan meningkatkan pencapaian kinerja penyerapan anggaran. Dalam proses kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara sehingga keterampilan individu seseorang aparatur negara sangat mengacu pada tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai, dan pengalaman yang diperoleh dalam bidang pengetahuan yang diberikan dari waktu ke waktu dan hal ini berarti bahwa pegawai yang berpendidikan tinggi dan secara teknis dan berkualitas lebih mudah menerima pembauran dan mampu mentransformasi pengetahuan eksternal yang tersedia. Dalam teori goal setting mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi sehingga pegawai akan termotivasi meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mencapai sasaran anggaran sesuai tujuan organisasi.

Kompetensi menunjukkan karakter yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai,

pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang untuk berkinerja unggul di tempat kerja. Terdapat 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi menurut Pencer dalam Nia et.,al., (2018) yaitu 1) *pengetahuan* meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan system, 2) *keterampilan* yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, 3) *konsep diri dan nilai-nilai* meliputi (Bantaeng et al., n.d.), nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang akan dapat berhasil pada situasi tertentu, 4) *karakteristik pribadi* mengacu pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan, 5) *motif* meliputi emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu sebuah tindakan.

Menurut Edinso (2017) dalam Mantiri, et.,al., (2018) berpendapat bahwa kompetensi pegawai yang dikatakan memenuhi standar kompetensi harus memenuhi beberapa unsur-unsur yaitu 1) pengetahuan (knowledge) adalah memiliki pengetahuan yang diperoleh dari belajar secara formal atau dari pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang diembannya, 2) keahlian (skill) adalah memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan memiliki kemampuan memecahkan masalah dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara detail, cepat dan efisien, 3) sikap (attitude) adalah menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sifat positif dalam bertindak, dan sikap merupakan elemen sangat penting bagi pelayanan kepada masyarakat dan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penentu yang memegang peranan penting terhadap hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah hubungan keterikatan pegawai dalam organisasi dimana dapat menumbuhkan kedekatan emosional terhadap pemerintah seperti dukungan moral dan menerima aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi serta mempunyai rasa kepercayaan diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Mongeri (2012) dalam (Suprianti, 2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sebuah tingkat keyakinan seseorang yang memihak pada suatu lembaga, instansi atau organisasi. Modway et, all, (1979) dalam Avinash & Prasetyo, (2020) berpendapat bahwa komitmen pegawai adalah dukungan dan keyakinan pegawai yang kuat untuk mencapai sasaran dan nilai organisasi yang akan dicapai. Buchanan dalam Vandenberg & Lance, (1992) memberikan definisi bahwa komitmen sebagai penerimaan secara utuh terhadap nilai-nilai organisasi, loyalitas yang tinggi dan melibatkan diri secara psikologis. Menurut Keller, (1997) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat berdampak terhadap menurunnya kesenjangan anggaran dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dianggap sangat berpengaruh pada peningkatan aparat pemerintahan daerah, karena komitmen organisasi merupakan inisiatif yang muncul dari dalam pribadi seseorang untuk melakukan sesuatu hal sehingga dapat mendukung

kesuksesan organisasi sesuai tujuan yang sudah ditetapkan dan memprioritaskan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Menurut Griffin (2002) dalam Wardiana & Hermanto, (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi menjadi tolak ukur dalam melihat kredibilitas aparat pemerintah daerah dalam memihak suatu organisasi tertentu dan dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang mempresentasikan kredibilitas individu pegawai terhadap organisasinya.

Dalam teori goal setting mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi sehingga pegawai akan termotivasi meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mencapai sasaran anggaran sesuai tujuan organisasi. Dalam konsep goal setting theory juga menjelaskan bahwa seseorang yang memahami tujuan organisasi akan mempengaruhi perilaku kinerja seseorang, sehingga pemahaman yang baik terhadap tujuan yang tercantum dalam anggaran organisasi akan mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan orang tersebut. Goal setting teori yang dikemukakan oleh Locke, (1968) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi atau kinerja organisasi, sehingga apabila konsep ini dipahami oleh seseorang pegawai akan mempengaruhi perilaku kerjanya sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat dicapai. Menurut Schermerhorn et al, 2014, dalam (Alkurni, et.,al.,2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi

mencerminkan perilaku pegawai yang loyal pada pada organisasi yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi dan berkeinginan untk bertahan sebagai anggota organisasi. Dalam penelitian Amanta, (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial karena merupakan dorongan dari dala diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Oktaviana, Suharno, (2019) bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu 1) *komitmen afektif* yaitu adanya keterikatan pegawai secara emosional pada organisasi yang dinyatakan dengan identifikasi dan keikutsertaan dalam setiap kegiatan organisasi, 2) *komitmen kontinuan* yaitu komitmen yang merujuk kepada kesadaran akan kerugian yang akan dialaminya apabila keluar dari organisasi, 3) *komitmen normatif* yaitu terdapat perasaan individu memiliki kewajiban untuk tetap sebgai anggota organisasi. Menurut Eva Kris (2009) dalam Suprianti, (2020) mengatakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator dalam komitmen organisasi yaitu 1) kepercayaan pegawai yang besar dalam pemerintahan dengan jangka panjang, 2) tingkat keikutsertaan pegawai pada konflik yang ada dalam pemerintahan dalam waktu yang panjang, 3) rasa tertarik pegawai untuk bekerja dalam pemerintahan, 4) menyatuhnya pegawai dalam pemerintahan dengan rasa memiliki organisasi tersebut. Menurut Kuntjoro

(2002) dalam Avinash & Prasetyo, (2020) berpendapat bahwa aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur komitmen organisasi adalah identifikasi organisasi (*organization identification*), keterlibatan kerja (*job involment*), loyalitas organisasi (*organization loyalty*).

2.1.4. Transparansi Anggaran

Transparansi merupakan salah satu prinsip good government governance yang dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memenuhi agar dapat dipahami dan dimengerti dan dapat dipantau. Penelitian Anugriani (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa transparansi merupakan keterbukaan pemerintah kepada publik tentang semua informasi yang berkaitan dengan aktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan bertujuan untuk meningkatkan pengawasan yang dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga, dan informasi yang perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan tersedia dan memadai. Dalam pengelolaan anggaran masih banyak yang belum dilakukan secara ekonomi dalam arti masih biaya tinggi, hasil yang minim atau anggaran yang digunakan tidak berdasarkan pada kebutuhan dan skala prioritas serta anggaran yang boros. Anggaran merupakan faktor yang memegang peranan sangat penting dalam organisasi pemerintahan karena dengan anggaran, manajemen dapat merencanakan, mengatur dan mengevaluasi

jalannya suatu kegiatan. Dalam mewujudkan pengelolaan anggaran yang baik sangat dibutuhkan transparansi anggaran untuk mewujudkan good governance. Dalam peraturan pemerintah No 71 Tahun 2014 tentang standar akuntansi pemerintahan, dalam kerangka konseptual menyatakan bahwa transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat yang di dasarkan pada pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola sumber daya sesuai peraturan dan perundang-undangan. Transparansi merupakan salah satu prinsip good corporate governance yang dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintah, lembaga-lembaga dan informasi yang dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dapat dipantau (Wiratna, 2015). Transparansi bermakna tersedianya informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu tentang kebijakan public melalui proses pembentukan informasi yang merupakan suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan ketersediaan informasi, masyarakat dapat ikut sekaligus mengawasi pelaksanaan anggaran sehingga kebijakan publik yang muncul dapat memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat dan dapat mencegah terjadinya kecurangan dan manipulasi yang hanya akan mengutungkan salah satu kelompok masyarakat secara tidak proposional. Pengaruh transparansi terhadap kinerja anggaran merupakan prinsip yang menjamin bahwa setiap orang

memiliki kewenangan dan kebebasan untuk memperoleh informasi tentang penenggaraan pemerintahan meliputi informasi tentang kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan sampai hasil-hasil yang akan dicapai.

Menurut pendapat Tahir (2014) mengatakan bahwa keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan informasi, dalam hal ini pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi sosial ekonomi dan politik kepada pihak yang berkepentingan. Transparansi menjadi salah satu asas umum pengelolaan keuangan daerah dan menjadi kunci penyelenggaraan asas-asas yang lain sesuai peraturan pemerintah No 58 Tahun 2015. Menurut pendapat Heald, (2012) mengatakan bahwa konsep utama dari transparansi mengenai pengeluaran publik adalah dalam membuat realitas harus dapat dilihat dan dipahami oleh setiap pengguna yang berkepentingan. Pengeluaran publik perlu dikomunikasikan dan dimengerti bagi mereka diluar organisasi yang menunjukkan lima atribut yaitu pertama transparansi ditemukan dalam bentuk data informasi, kedua pengguna dapat menelusuri detail organisasi yang relevan dan dilakukan secara komprehensif dan didirikan diatas hirarki dan dirancang dengan baik dalam bentuk laporan, ketiga masalah kapasitas dan insentif politik penataan harus saling terkait, keempat penting untuk memiliki kapasitas pengawasan independen, kelima peran audit publik sangat penting untuk trnsparansi yang efektif,

baik untuk memvalidasi pelaporan keuangan dan kekuasaan yang lebih luas dari keteraturan melalui perjanjian pengeluaran dengan otorisasi, kepatutan meliputi tidak adanya penipuan dan korupsi dan kinerja meliputi pencapaian nilai uang (Eckersley et al, 2014 dalam Prenanda, 2017).

Pemerintah sangat dituntut mengelola anggaran secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Anggaran kinerja didasarkan pada tujuan dan sasaran kinerja sehingga anggaran digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Tercapainya anggaran yang baik tidak terlepas dari pengawasan dalam penyusunan maupun penggunaan anggaran karena sector publik merupakan sector yang sangat rentan dengan pemborosan, kebocoran anggaran dalam organisasi pemerintah. Kinerja anggaran selama ini memiliki kelemahan perencanaan dalam pengalokasian anggaran belanja yang menyebabkan lemahnya kinerja pemerintah. Kesenjangan antara kebutuhan anggaran dengan keterbatasan anggaran yang dapat disediakan akan menimbulkan pengalokasian anggaran yang buruk apabila arah dan prioritas penggunaan anggaran tidak terdefinisi dengan baik, proses pengalokasian anggaran tidak sistematis dan praktek penganggaran yang tidak transparan, hal ini disebabkan juga oleh lemahnya persyaratan kelayakan anggaran.

Keterbukaan informasi tentang aktivitas pemerintah daerah telah diatur dalam Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik tentang transparansi kegiatan dan aktivitas daerah. Akuntabilitas dan transparan didukung oleh Kepres No 7 Tahun 1999 dimana pemerintah mewajibkan setiap instansi pusat maupun daerah untuk menerapkan system

akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan laporan akuntabilitas kinerja pemerintah. Dalam Penelitian Adrianto (2012) menemukan bahwa transparansi berimplikasi positif terhadap pelaksanaan anggaran. Penelitian ini juga didukung oleh Garini (2011) menemukan bahwa keterbukaan dalam penganggaran mampu menaikkan performa anggaran melalui value for money dan juga menunjukkan bahwa semakin kuat dilaksanakannya transparansi, maka semakin tinggi pula performanya anggaran dengan konsep value for money.

Dalam penelitian Laoli, (2019) menggunakan dimensi transparansi dalam hal memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat yang didasarkan pada pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka atas pertanggungjawaban pemerintah yaitu 1) komunikasi publik oleh pemerintah, 2) hak masyarakat terhadap akses informasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur transparansi tersebut adalah 1) system keterbukaan kebijakan anggaran, 2) dokumen anggaran mudah diakses, 3) laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu, 3) terakomodasinya suara rakyat, 4) sistem pemberian informasi kepada publik.

2.1.5. Kinerja Anggaran

Kinerja anggaran didefinisikan sebagai sisa anggaran belanja OPD yang tidak terserap sampai akhir tahun anggaran yang menggambarkan kinerja anggaran OPD selama satu tahun periode anggaran. Pengelolaan keuangan daerah sangat penting untuk melihat kemampuan organisasi.

Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah menyebutkan bahwa kinerja adalah keluaran atau hasil output dari program kegiatan yang akan atau telah dicapai berkaitan dengan penggunaan anggaran. Kinerja anggaran merupakan gambaran atas tingkat pencapaian atas target anggaran yang telah ditetapkan. Ekawarna et. al (2009) berpendapat bahwa kinerja anggaran pemerintah daerah senantiasa dihubungkan dengan sejauhmana unit kerja pemerintah daerah dapat mencapai tujuan dengan alokasi anggaran yang tersedia. Menurut Mahsun (2006) berpendapat bahwa kinerja pemerintah yang baik apabila pemerintah mampu merealisasikan anggaran yang telah diteapkan sehingga dapat memberi kesejahteraan kepada masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja anggaran diukur dari penyerapan anggran yang merupakan konsistensi antara perencanaan dan implementasi sesuai yang diatur dalam peraturan menteri keuangan No. 249 tahun 2011. Semakin tinggi realisasi anggaran belanja menunjukkan semakin tingginya kinerja dan begitupun sebaliknya semakin rendah realisasi anggaran belanja pemerintah daerah menunjukkan semakin rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pemerintah daerah tersebut yang dapat dilihat dari realisasi belanja anggaran selama satu tahun terhadap total anggaran setelah perubahan. Kegagalan target penyerapan anggaran akan mengakibatkan kehilangan manfaat belanja atas berbagai kegiatan karena dana yang telah dialokasikan tidak semua dapat dimanfaatkan dalam hal ini terjadi dana yang menganggur.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi pemerintah sehingga sangat penting dilakukan pengukuran kinerja sehingga dapat membantu pemerintah baik terkait dengan pengelolaan sumber daya yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dalam mewujudkan pertanggungjawaban terhadap alokasi anggaran yang telah digunakan. Dalam peraturan pemerintah No. 7 Tahun 1999 mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang lebih berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab maka dipandang perlu adanya pelaporan kinerja instansi pemerintah. Kinerja anggaran yang berbasis kinerja adalah suatu system anggaran yang mengutamakan pencapaian hasil kerja atau output dan melalui input yang ditetapkan melalui perencanaan alokasi biaya. Anggaran memiliki peran penting dalam organisasi sektor publik. Anggaran merupakan suatu rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program yang disahkan, dimana perencanaan merupakan tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Halim & Kusufi (2014) mengemukakan bahwa anggaran adalah dokumen yang berisi estimasi kinerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran, yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masa lalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja. Anggraini dan Puranto (2010) dalam Achmad, Saleh, (2020) berpendapat bahwa system penganggaran kinerja merupakan suatu system

penyusunan anggaran yang menekankan pada hasil dan pengendalian belanja. Perencanaan kinerja anggaran yang berbasis kinerja merupakan desain program perencanaan yang akan dilaksanakan yang didasarkan pada ukuran atau indikator yang ingin dicapai. Menurut Halim et al (2019) berpendapat bahwa kinerja anggaran sangat dipengaruhi oleh akuntabilitas, transparansi dan partisipasi penyusunan anggaran.

Menurut Mitchell (1989) dalam Yunus (2012) ukuran kinerja dapat dilihat dari empat hal, yaitu: 1) *Quality of work* yaitu kualitas hasil kerja 2) *Promptness* yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 3) *Initiative* yaitu prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) *Capability* yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5) *Comunication* yaitu kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Pengukuran kinerja adalah proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akusisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum. (Wikipedia, 2016).

Menurut pendapat Behn, (2003) mengatakan bahwa terdapat alasan mengapa organisasi mengadopsi pengukuran kinerja adalah :

1. *Mengevaluasi*, yakni untuk mengevaluasi seberapa baik suatu organisasi berkinerja. Proses evaluasi ini terdiri dari dua variabel: data kinerja organisasi dan patokan yang menciptakan suatu kerangka untuk menganalisis data kinerja tersebut.

2. *Mengendalikan*, yaitu manajer memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka telah melakukan pekerjaan mereka secara benar. Organisasi pun menciptakan sistem pengukuran yang menentukan tindakan tertentu apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Setelah itu, mereka pun mengevaluasi apakah sang karyawan betul-betul telah melakukan apa yang telah ditugaskan kepada mereka dan membandingkannya dengan standar kinerja.
3. *Menganggarkan*, yaitu anggaran adalah perangkat mentah untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang buruk tidak selalu berubah menjadi baik ketika dilakukan pemotongan anggaran sebagai tindakan disipliner. Terkadang kenaikan anggaran lah yang menjadi jawaban untuk peningkatan kinerja.
4. *Memotivasi*, yaitu para karyawan perlu diberikan target yang signifikan untuk mereka raih dan lalu menggunakan ukuran kinerja termasuk target antara untuk memfokuskan energi para karyawan dan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu. Target kinerja juga bisa mendorong munculnya kreativitas dalam mengembangkan cara-cara yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan.
5. *Merayakan*, yaitu organisasi perlu memperingati prestasi-prestasi yang mereka raih, karena ritual semacam peringatan ini bisa mengikat orang-orang yang ada di dalam tim, memberikan mereka perasaan terikat. Perasaan merupakan aktivitas yang mengeksplisitkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian.

6. *Bisa belajar*, yaitu pembelajaran merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bisa terus berkembang. Pembelajaran ini bisa didapat dengan mengevaluasi kinerja sendiri, semisal dengan mengidentifikasi apa-apa saja yang berhasil dan yang tidak. Dengan mengevaluasi hal ini, organisasi akan bisa pelajari alasan di balik kinerja baik dan buruk.
7. *Mengembangkan*, yaitu organisasi harus belajar tentang apa-apa yang harus dilakukan secara berbeda untuk memperbaiki kinerja. Oleh karenanya organisasi membutuhkan umpan balik untuk menilai kesesuaian rencana dan arahan serta target sehingga bisa didapatkan pengertian mana-mana saja perihal yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.

Dalam tinjauan ekstensif dari literatur kinerja, terdapat 16 sistem pengukuran kinerja yang berbeda di setiap organisasi. Kelompok peran sistem ini dibagi menjadi lima kategori besar yaitu (1) mengukur kinerja, termasuk kemajuan monitoring, mengukur dan mengevaluasi kinerja; (2) *strategy management*, yang meliputi perencanaan, strategi formulasi/pelaksanaan/eksekusi, perhatian fokus, dan keselarasan; (3) internal dan eksternal komunikasi, *benchmarking*, dan sesuai dengan peraturan; (4) mempengaruhi perilaku, yang terdiri perilaku bermanfaat, mengelola hubungan, dan kontrol; dan (5) pembelajaran dan peningkatan, menangkap umpan balik (*feedback*), dan peningkatan kinerja (Franco-Santos et al., 2007 dalam Speklé dan Verbeeten 2013).

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan yaitu (1) kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan. (2) Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya. (3) Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta. (4) Kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar Internasional. Menurut Speklé dan Verbeeten (2013), cara di mana sistem pengukuran kinerja di sektor publik digunakan mempengaruhi kinerja organisasi, dan bahwa efek kinerja ini tergantung pada contractibility. Contractibility meliputi kejelasan tujuan, kemampuan untuk memilih ukuran kinerja yang tidak mengalami distorsi, dan sejauh mana manajer tahu dan mengontrol proses perubahan. Kebanyakan organisasi sektor publik yang menggunakan sistem pengukuran kinerja dengan cara yang sesuai dengan karakteristik kegiatan mereka.

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial (Mardiasmo, 2004). Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”. Mardiasmo (2004) menyebutkan bahwa ada tiga maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian

sumberdaya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Kinerja organisasi publik dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam organisasi sektor publik berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada di organisasinya sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja terkait dengan pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian efisiensi operasional, perilaku pegawai.

Kinerja anggaran merupakan pengelolaan anggaran yang didasarkan pada 3 (tiga) elemen utama yaitu 1) ekonomis 2) efisien, 3) efektifitas, dengan menggunakan indikator 1) menghindari pengeluaran yang boros, 2) cermat dalam pangadaan sumber daya, 3) penggunaan input yang rendah untuk mencapai output tertentu, 4) menurunkan biaya pelayanan publik, 5) tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan atau pelayanan tepat sasaran, 6) kesempatan sosial yang sama dan alokasi belanja lebih berorientasi pada kepentingan publik, 7) penggunaan dana publik secara merata.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Anggaran

Kompetensi pegawai adalah bentuk cerminan perilaku dan karakter atau kemampuan kerja dan kemauan yang relative stabil pada dalam menghadapi situasi di tempat kerja. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya sesuai tuntutan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Spencer (1993) berpendapat bahwa kompetensi dapat dibentuk dari kolaborasi mental dan sinergi antara karakter, kepribadian, motivasi eksternal maupun internal serta kapasitas pengetahuan dan wawasan konstekstualnya. Penelitian Artana et.,all, (2016) menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja penyerapan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran.

Sejalan dengan teori *agency* bahwa organisasi pemerintah sebagai *agen*, mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hubungannya dengan pemilik anggaran sector publik sebagai *principal* dituntut menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menangani bagian keuangan dalam hal menangani penganggaran. Ouda, (2003) berpendapat bahwa pelaksanaan penganggaran membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga permasalahan terkait perencanaan anggaran dapat dikendalikan. Keterlibatan pegawai yang kompeten dalam penetapan target anggaran

menjadikan pegawai tersebut lebih memahami sasaran apa yang akan dicapai dan akan mengarahkan aparat untuk melakukan upaya terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi dan akan memiliki implikasi pada peningkatan kinerja.

Dalam kejelasan anggaran akan memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran, dan kompetensi pegawai mengacu pada teori goal setting yang mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi pegawai, sehingga akan memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan kemudian mampu mencapai sasaran kinerja anggaran sesuai tujuan organisasi, sehingga kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja penyerapan anggaran organisasi (Artana et al.,2016). Dalam penelitian Zaim et.al (2013) dalam Sujana, (2012) menunjukkan bahwa pemeliharaan dan peningkatan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, sehingga kompetensi sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan sehingga memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang tugas dan aktivitas penyelesaian pekerjaan agar kinerja organisasi dapat terwujud dengan baik.

2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggaran

Komitmen organisasi merupakan dukungan dan keyakinan pegawai yang kuat dalam rangkan mencapai sasaran dan nilai organisasi yang ingin dicapai. Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi dan

hubungannya dengan kompetensi pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja penyerapan anggaran. Komunikasi dan keikutsertaan pimpinan dan pegawai dalam penyusunan anggaran secara efektif dan efisien dan dapat berjalan dengan baik dan menentukan tercapainya tujuan anggaran yang jelas.

Keller (1997) berpendapat bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh pada menurunnya kesenjangan anggaran dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Nouri & Parker, (1998) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja organisasi, dan penelitian ini di dukung juga penelitian Supriyono (2005) dan Baihaqi (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran organisasi. Partisipasi anggaran lebih berorientasi pada keterlibatan atasan dan bawahan dalam penyusunan anggaran demi tercapainya kinerja manajerial yang baik.

2.2.3. Pengaruh Transparansi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran

Transparansi anggaran dan akuntabilitas merupakan azas yang menentukan setiap kegiatan dan kemudian hasil akhir dari pengelolaan anggaran tersebut dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai kedaulatan tertinggi. Dalam penelitian Laoli, (2019) menemukan bahwa secara parsial akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja anggaran dengan menggunakan konsep value for money, dan secara simultan akuntabilitas dan transparansi bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja anggaran dengan menggunakan konsep value for money. Tercapainya anggaran yang baik tidak terlepas dari pengawasan dalam penyusunan maupun penggunaan anggaran karena sector publik sebagai sector yang dinilai sebagai tempat inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana terutama dalam menggunakan belanja khususnya belanja langsung yang sering terjadi penggunaan anggaran yang tidak sesuai sehingga tujuan tidak tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif sehingga manfaat dan output dari pelayanan publik sulit dirasakan masyarakat.

Dalam penelitian Achmad & Saleh, (2020) menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran. Kinerja anggaran atau anggaran berbasis kinerja adalah system anggaran yang mengutamakan pencapaian hasil kerja atau output yang sudah ditetapkan dan menekankan pada pengendalian belanja. Halim et al, (2019) berpendapat bahwa anggaran berbasis kinerja mendesain program perencanaan kinerja meliputi program kegiatan yang akan dilaksanakan dan indikator kinerja yang ingin dicapai dalam waktu penggunaan anggaran sehingga faktor yang sangat mempengaruhi kinerja anggaran diantaranya akuntabilitas, trnsparansi dan partisipasi penyusunan anggaran.

2.3. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung dan menunjang analisis dan landasan teori dalam penelitian ini dengan mengangkat variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran terhadap kinerja anggaran, maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan rujukan peneliti dalam membentuk kerangka konseptual, diantaranya adalah :

Artana et al, (2016) mengkaji tentang kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi pegawai pada penyerapan anggaran dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja penyerapan anggaran. Kejelasan anggaran dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran. Kompetensi berpengaruh pada kinerja dan semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan kerja.

Mantiri, et.,al., (2018) menganalisis pengaruh perencanaan anggaran, kompetensi pegawai dan teknologi informasi terhadap kinerja anggaran Universitas Sam Ratulangi Manado dan menemukan hasil penelitian bahwa kinerja anggaran dipengaruhi perencanaan anggaran, kompetensi pegawai dan teknologi informasi 26% sedangkan sisanya 74% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Otaviania (2017) menganalisis anggaran berbasis kinerja, sumber daya manusia dan kualitas anggaran satuan kerja perangkat daerah, dan

hasil penelitian menemukan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas anggaran satuan kerja perangkat daerah.

Safwan, et.al., (2014) menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah Kabupaten Pidie Jaya dan hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Kabupaten Pidie Jaya.

Suprianti (2020) menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Malang, dan hasil penelitian menemukan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah, kejelasan sasaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah, dan hasil secara simultan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Sembiring (2020) menganalisis dampak kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja aparat pemerintah daerah Kota Pematangsiantar, dan hasil penelitian menemukan bahwa 1) kejelasan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, 2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah, 3) kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Oktaviana et al., (2020) menganalisis pengaruh komitmen organisasi, akuntabilitas publik, partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan anggaran terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah Surakarta, dan hasil menemukan bahwa komitmen organisasi, akuntabilitas publik dan partisipasi anggaran, dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan kejelasan anggaran secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan secara simultan komitmen organisasi, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran dan kejelasan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Laloli (2019) menganalisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja anggaran melalui konsep value for money pada pemerintah Kabupaten Nias dan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money sedangkan transparansi secara parsial tidak berpengaruh, dan secara simultan akuntabilitas dan transparansi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggaran.

Achmad et al, (2020) menganalisis akuntabilitas, trnsparansi dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja anggaran pada pemerintah daerah Luwu Timur, dan hasil menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran, transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual penelitian ini, peneliti dapat menggambarkan secara konseptual hubungan variabel endogen yaitu kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan transparansi anggaran terhadap variabel eksogen yaitu kinerja anggaran.

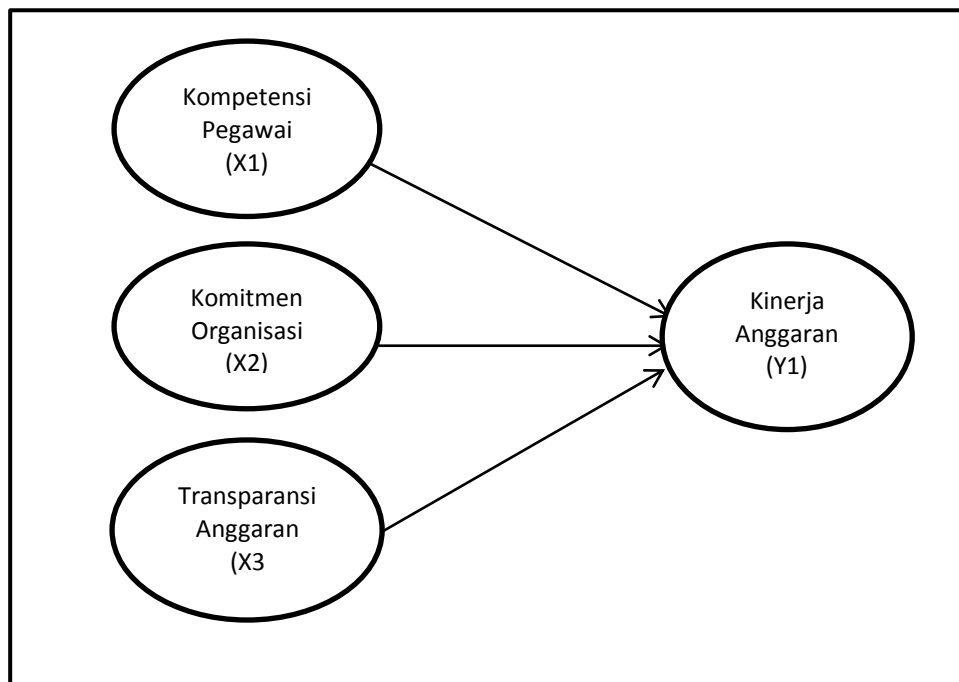
Kinerja anggaran seharusnya disampaikan kepada publik sebagai bentuk pelayanan dengan menganut prinsip transparansi dan akuntabilitas. Dalam kaitannya dengan kinerja anggaran pemerintahan, maka semakin besar tingkat penyerapan anggaran semakin optimal kinerja anggaran begitupun sebaliknya. Menurut Pahlevi dan Ananta (2015) berpendapat bahwa rendahnya realisasi anggaran akan menghasilkan dana yang menganggur yang tidak produktif yang seharusnya dapat digunakan untuk kebutuhan lain bagi masyarakat. Menurut Ekawarna et al, (2009) berpendapat bahwa kinerja anggaran pemerintah daerah selalu dikaitkan dengan bagaimana sebuah unit kerja pemerintah daerah dapat mencapaitujuan dengan alokasi anggaran yang tersedia.

Dalam mencapai kinerja anggaran yang optimal, keterlibatan individu yang berkompeten dalam penetapan target anggaran dapat menjadikan lebih paham terkait sasaran apa yang akan dicapai dan menarahkan aparat untuk melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi yang berdampak pada peningkatan

kinerja organisasi. Kompetensi yang baik dapat ditunjukkan kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi. Kompetensi identic dengan memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali.

Pencapaian kinerja anggaran yang optimal, maka peranan komitmen organisasi sangat penting karena komitmen organisasi merupakan dukungan dan keyakinan pegawai yang kuat pada sasaran dan nilai organisasi yang ingin dicapai. Komitmen yang tinggi dalam organisasi dan hubungannya dengan kompetensi pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja penyerapan anggaran pemerintah. Transparansi merupakan salah satu prinsip good government governance dan dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, dan seluruh proses pemerintahan, lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan sehingga informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dapat dipantau. Transparansi merupakan keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi terkait pengelolaan anggaran dan menjadi salah satu asas umum pengelolaan keuangan daerah sesuai PP 58/2015, dan menjadi kunci penyelenggaraan atas asas-asas pemerintah lainnya.

Berikut dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dalam tinjauan pustaka dan penjelasan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul, peran dalam pekerjaan dan dalam situasi tertentu. Penelitian Artana (2016) menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja penyerapan anggaran, dan kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran. Kompetensi berpengaruh pada kinerja dan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan akan semakin meningkatkan kinerja sesuai tuntutan kinerja

organisasi. Kejelasan sasaran anggaran akan memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran. Mantiri (2020) menemukan bahwa kinerja anggaran dipengaruhi oleh perencanaan anggaran, kompetensi pegawai dan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja anggaran pemerintah.

H2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan. Komitmen organisasi merupakan dukungan dan keyakinan yang kuat pada sasaran dan nilai organisasi yang ingin dicapai. Keller (1997) menemukan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat berdampak pada menurunnya senjangan anggaran dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Nouri dan Parker (1998) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif pada kinerja, dan penelitian ini didukung oleh Supriyono (2005) dan Baihaqi (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran. Defitri (2017) dalam April, et.,all., (2018) juga mendukung hipotesis ini dengan menemukan bahwa keikutsertaan yang besar dalam penyusunan anggaran akan mendapatkan informasi yang efektif dan efisien antara pimpinan dan pegawai, sehingga komunikasi antara pimpinan dan pegawai dapat berjalan dengan baik dengan tujuan anggaran yang jelas.

H3. Transparansi anggaran berpengaruh terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian Nyoman Wandari (2015) menemukan bahwa transparansi berpengaruh

parsial terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money yang juga didukung penelitian Setyaningrum (2016) yang menemukan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran pemerintah daerah. Achmad (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran pada kantor pemerintah daerah di Luwu Timur. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Puspitasari, (2020) juga menemukan bahwa akuntabilitas dan transparansi berimplikasi positif baik secara parsial maupun secara simultan pada kinerja anggaran yang berkonsep value for money pada pemerintah di Kota Surabaya.

H4. Kompetensi pegawai, komitmen organisasi dan transparansi anggaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggaran Badan Keuangan dan Asset Provinsi Sulawesi Selatan. Puspitas Sari (2020) juga menemukan bahwa akuntabilitas dan transparansi berimplikasi positif baik secara parsial maupun secara simultan pada kinerja anggaran yang berkonsep value for money pada pemerintah di Kota Surabaya. Arthana (2018) menganalisis kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah KPPN Denpasar, dan hasil menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif pada kinerja penyerapan anggaran, dan kejelasan anggaran dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pegawai pada kinerja penyerapan anggaran.

: