

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita,Rahardjo.(2011). *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Akib,Haedar.(2010). *Implementasi Kebijakan*. Jurnal Administrasi Publik, Vol.1, No.1
- Alfatih.(2004). *Memberdayakan Aparatur Negara Melalui Reformasi Administrasi*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol.4, No.2
- Ali,Raja dkk.(2011).Tesis. *Analisis Reward dan Punishment*. Makassar
- Asmoko,Hindri.(2006). *Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Efektivitas Pengendalian*. Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol 2 No 2. Jogjakarta
- Bastian,Indra.(2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Bastian,Indra.(2009). *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat
- BPKP.(2005). *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta
- Chairy,Seniati,L.(2002). *Seputar Komitmen Organisasi*, Jakarta
- Erlina; Mulyani,Sri.(2007). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan : USU Press
- Fransisco,Brain.(2011). *WordPress : Performance Based Budget System*.
- Garrison,Ray,H.,dkk.(2006). *Akuntansi Manajerial*. Edisi Kesebelas. (Diterjemahkan oleh Nuri Hinduan dan Edward Tanujaya). Jakarta : Salemba Empat
- Ghozali,Imam.(2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Husnu,Imam Lalu.(2011). Tesis : *Pengaruh komitmen dari seluruh komponen organisasi, sumber daya yang cukup serta penghargaan dan hukuman terhadap penyusunan APBD berdasarkan prestasi kerja di Kabupaten Lombok Tengah*.

- Ilyas,Y.(2001). *Teori Kinerja, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi
- Indriantoro; Supomo.(1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF
- Irawan,Prasetya.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIA LAN Press
- Islamy,Irfan.M.(2001). *Agenda Kebijakan Reformasi Administrasi Negara*. Jurnal Administrasi Negara Vol.II No. 1 September
- Kiswara,Enceng.(2008). *The Impact of Good Corporate Governance on Earning Management*. International Conference on Governance. Universitas Trisakti
- Kedepujian Evaluasi Kinerja Pembangunan.(2009). *Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektor*. Jakarta : Bappenas
- Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas.(2009). *Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja*. Jakarta
- Kuncoro,Mudrajat.(2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Kunwawiyah; Syafruddin Muchamad.(2010). *Peran Variabel Komitmen Organisasi dan Inovasi pada Hubungan Penganggaran dan Kinerja*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Vol 7 No.1. Magelang
- Kurnia.(2008). *Anggaran Berbasis Kinerja : Implementasi pada Penyusunan APBD*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, Vol 5 No 1. Surabaya
- Mahmudi.(2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mardiasmo.(2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : ANDI
- Mardiyah.(2005). *Pengaruh Sistem Pengukuran, Sistem Reward dan Profit Center Terhadap Hubungan Antara TQM dan Kinerja Manajerial*. SNA VIII, 15-16 September. Solo
- Narsa,Made I.(2003). *Pengaruh Interaksi Antara TQM dan Sistem Pengukuran Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.5, No.1
- Nugroho,Bambang.(2006). *Reward and Punishment*. Bulletin Cipta Kayra, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No.6/IV/Juni
- Pramono,Hariadi dkk.(2010). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba Empat

- Priyatno Duwi.(2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : ANDI
- Rakhmat.(2005). *Reformasi Admisitrasi Publik Menuju Pemerintahan Daerah yang Demokratis*. Jurnal Administrasi Publik Vol.1 No.1
- Sardjito,Bambang; Muthaher,Osmad.(2007). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda : Budaya dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. SNA X, 26-28 Juli. Makassar
- Sibuba.(2011). WordPress : *Upaya-Upaya Penyempurnaan Administrasi*.
- Sinaga,Obsatar.(2008). *Kebijakan dan Agenda Reformasi Administrasi*. Jurnal Administrasi Vol.1, No.4
- Simamora,Henry.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Solihin,Dadang.(2011). *Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja*. Bimbingan Teknis Perencana Bappeda Provinsi DKI Jakarta : Bappenas
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI.
- Suliyanto.(2011). *Perbedaan Pandangan Skala Likert sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval*. Prosiding Seminar Nasional Statistika, Universitas Diponegoro : Sewindu Statistika
- Suhardjanto,Djoko.(2008). *Persepsi pejabat Pengguna Anggaran Terhadap Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Ditinjau dari Aspek Rasional*. Jurnal Siasat Bisnis Vol 12 No 2. Surakarta
- Suprasto,Bambang.H.(2006). *Peluang dan Tantangan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja*, Buletin Studi Ekonomi Vol 11 No 3. Denpasar
- Suhartono,Ehrmann; Solichin,Mochammad.(2007). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kesenjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik, Vol 08 No 01. Jogjakarta
- Sumarno.(2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*. SNA VIII. 15-16 September. Solo
- Tanjung,Hafiz.A.(2010). *Peranan dan Teknik Penyusunan Analisis Standar Belanja Dalam Penyusunan APBD*.Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Biaya
- Wahyuningsih.(2009). *Public Administration Community Reward and Punishment*. Jakarta

- Winarno,Budi.(2005). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta Media Pressind
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Widyantoro,Eko,Ary.(2009). Tesis : *Implementation Performance Based Budgeting : Sebuah Kajian Fenomenologis*. Universitas Diponegoro.
- Yunita,Anggraini; B.Hendra Puranto,Hendra.B.(2010).*Anggaran Berbasis kinerja Penyusunan APBD Secara Komprehensif*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Yustiono,Eris.(2004). *Reformulasi Sistem Penilaian Kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol 1 No 1
- Yustiono,Eris.(2012). *WordPress : Kinerja dan Penilaian Kinerja*
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 37/PMK.02, 2012, tentang Standar Biaya Tahun Anggaran 2013
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58, 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8, 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20, 2004, tentang Rencana Kerja Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65, 2005, tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13, 2006, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6, 2007, tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59, 2007, tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54, 2010, tentang Tahapan dan Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79, 2007, tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29, 2010, tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37, 2012, tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah TA 2013

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17, 2003, tentang Keuangan Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25, 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32, 2004, tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33, 2004, tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah

Lampiran 1

Daftar Kuisisioner



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYUSUNAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) BERBASIS KINERJA (STUDI PADA PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG)

Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat, kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir penelitian (tesis) pada Magister Keuangan Daerah Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi, sumber daya yang cukup, penghargaan (*reward*), serta sanksi (*punishment*) yang mempengaruhi penyusunan APBD Berbasis Kinerja.

- Dimohon untuk membaca pertanyaan dengan seksama dan memberikan jawaban secara lengkap (tidak ada yang ditinggalkan);
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pilihan anda, yang penting adalah memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi;
- Semua tanggapan Bapak/Ibu/Saudara akan dirahasiakan;
- Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini.

I. Demografi Responden

Nama Responden : _____ (Lk/Pr)

Nama Instansi : _____

Umur Responden : _____

Jabatan/Eselon : Kepala Badan/Dinas/Kantor/SKPD (II/III)

Kasubag Perencanaan (III/IV)

Lama Menduduki Jabatan : 1 – 5 Tahun

Terakhir 6 – 10 Tahun

11 – 15 Tahun

16 – 20 Tahun

21 – 25 Tahun

Pendidikan Terakhir : SLTA/Sederajat

Diploma (D3)

Strata 1 (Sarjana)

Strata 2 (Master)

Strata 3 (Doktor)

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

Bapak / Ibu / Saudara ikuti : Tidak Pernah

Jarang

Pernah

Sering

Sangat Sering

II. Daftar Pertanyaan

Terimakasih Bapak/Ibu/Saudara, telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini, dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan TANDA (X).

Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala berupa angka antara 1 s.d 5, dimana semakin besar angka menunjukkan semakin setuju responden terhadap materi pertanyaan/masalah terkait.

Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor 1	=	Sangat Tidak Setuju	(STS)
Skor 2	=	Tidak Setuju	(TS)
Skor 3	=	Netral	(N)
Skor 4	=	Setuju	(S)
Skor 5	=	Sangat Setuju	(SS)

		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
No		5	4	3	2	1
X₁	Komitmen dari Seluruh Komponen Organisasi					
1	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah memiliki dokumen Renstra SKPD yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD yang berpedoman pada RPJMD dan SPM					
2	Seluruh komponen organisasi dalam SKPD harus berkomitmen untuk menyusun anggaran SKPD yang konsisten dengan mengacu pada SPM, SAB dan Standar Biaya					
3	Penyusunan Renstra SKPD telah berpedoman pada RPJMD dimana indikator kinerja SKPD mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD					
4	Penyusunan program dan kegiatan selama ini telah mendukung pencapaian tujuan masing-masing SKPD dan sistem target kinerja yang akan dicapai guna mendukung pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah					
5	Dalam rangka penyusunan RAPBD, Kepala SKPD selaku pengguna anggaran menyusun rencana kerja dan anggaran SKPD tahun berikutnya dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai disertai dengan prakiraan belanja untuk tahun berikutnya					
6	Program, kegiatan, alokasi dana indikatif dan sumber pendanaan yang dirumuskan dalam Renstra SKPD dan Renja SKPD disusun berdasarkan pendekatan kinerja, kerangka pengeluaran jangka menengah serta perencanaan dan penganggaran					
7	Pimpinan dan seluruh komponen SKPD telah mengimplementasikan secara konsekuen siklus manajemen (perencanaan, penganggaran, pengendalian/monitoring dan evaluasi)					
8	SKPD telah memiliki sistem target kinerja yang akan dicapai sesuai visi, misi dan tujuan organisasi					

		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
No		5	4	3	2	1
X ₂	Penyempurnaan Administrasi					
1	Dalam proses pencapaian sasaran program dan kegiatan SKPD telah mendefinisikan target kinerja dengan ukuran kuantitatif atau kualitatif melalui indikator kinerja (<i>input, output, outcome</i>) yang menggambarkan dengan jelas tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan program/kegiatan					
2	Dalam menyusun rencana kerja dan anggaran (RKA) SKPD telah melakukan penyusunan program, kegiatan dan anggaran SKPD berdasarkan prinsip-prinsip kinerja meliputi Standar Analisis Belanja, Tolak Ukur Kinerja dan Standar Biaya					
3	Instrumen pengukuran kinerja salah satunya SPM sebagai tolak ukur prestasi kuantitatif dan kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan besaran sasaran yang hendak dipenuhi dalam pencapaian standar pelayanan minimal telah dimiliki oleh semua SKPD					
4	Penetapan program, kegiatan, indikator keberhasilan, target/tolak ukur kinerja, ASB (analisis standar belanja) dan rencana anggaran yang tertuang dalam Renstra dan Renja ditetapkan berdasarkan SPM.					
5	Standar Belanja telah digunakan semua SKPD sebagai pedoman dalam menentukan besaran belanja maksimal kegiatan berdasarkan proses kerja, sub proses kerja, jenis belanja dan besaran kebutuhan belanja maksimal setiap kegiatan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran.					
6	Penyusunan penganggaran berbasis kinerja dilakukan dengan penyempurnaan komponen penyusunan anggaran berbasis kinerja seperti analisis standar belanja, instrumen kinerja lainnya dan standar biaya yang spesifik secara berkala agar kinerja penganggaran berbasis kinerja semakin baik					

7	Setiap SKPD telah melakukan pengukuran kinerja dengan konsep <i>value for money</i> (ekonomis, efisien, dan efektivitas) untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan visi dan misi SKPD					
8	Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) SKPD memuat ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan					
9	Program dan kegiatan untuk memberhasilkan visi dan misi serta tujuan dan sasaran SKPD telah direvisi sesuai dengan perkembangan tahunan					

		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
No		5	4	3	2	1
X ₃	Sumber Daya yang Cukup					
1	Guna meningkatkan kualitas kinerja SKPD, personil yang menangani penyusunan anggaran berbasis kinerja diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk mendalami anggaran berbasis kinerja					
2	Peningkatan implementasi anggaran berbasis kinerja melalui peningkatan pemahaman dan kompetensi seluruh komponen organisasi dalam memahami penganggaran berbasis kinerja					
3	Telah tersedia data kuantitatif indikator kinerja untuk memperoleh informasi kinerja tentang perencanaan aktivitas program untuk mencapai tujuan dan sasaran serta mengalokasikan sumber daya ke dalam program					
4	Agar lebih selektif dalam mengalokasikan anggaran suatu program/kegiatan, dalam menentukan dasar alokasi anggarannya harus mempertimbangkan karakteristik indikator input setiap program/kegiatan					

5	SKPD telah melakukan evaluasi kinerja yang merupakan akuntabilitas penggunaan sumber daya dan menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP SKPD) yang merupakan umpan balik untuk menyusun perencanaan strategi selanjutnya.					
6	SKPD dalam menyusun LAKIP telah menyajikan data dan informasi relevan yang menggambarkan keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan sehingga dapat diinterpretasikan oleh pengambil keputusan untuk proses penganggaran selanjutnya					
7	Selama ini sudah ada evaluasi capaian kinerja SKPD yang dikaitkan dengan capaian visi dan misi, tujuan dan sasaran serta tupoksi SKPD					

No		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
		5	4	3	2	1
X₄	Penghargaan (<i>reward</i>)					
1	Pemberian penghargaan (<i>reward</i>) sebagai bentuk apresiasi kepada personil yang mampu menyusun anggaran berdasarkan pendekatan prestasi kerja yang menjamin efektifitas capaian kinerja tupoksi SKPD					
2	Penghargaan berupa pemberian tambahan penghasilan bagi SKPD yang berhasil mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan proses perencanaan dan penganggaran					
3	Perlu adanya dukungan pimpinan dengan menempatkan kebijakan menjadi prioritas program dan penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program					
4	Pemberian penghargaan berupa promosi jabatan atau peningkatan karir bagi kepala SKPD dan personil atas prestasi kerjanya dalam mencapai tujuan organisasinya					

5	Dengan adanya <i>reward</i> yang adil kepada SKPD yang berhasil, dapat menjadi motivasi dalam melaksanakan tujuan organisasinya yang dituangkan dalam Rencana Strategi SKPD					
---	---	--	--	--	--	--

		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
No		5	4	3	2	1
X ₅	Sanksi (<i>punishment</i>)					
1	Sanksi administratif berupa penangguhan pelaksanaan anggaran atau penundaan pencairan dana diberikan pada SKPD atas keterlambatan dalam penyampaian laporan keuangan yang menjadi tolak ukur capaian kinerja					
2	Memberikan sanksi yang tegas kepada SKPD yang tidak berhasil mencapai tujuan organisasinya					
3	Untuk keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja perlu diterapkan sanksi terhadap personil atau SKPD yang tidak menetapkan indikator capaian kinerja secara jelas dan terukur yang mengakibatkan SKPD tidak dapat mengukur keberhasilan atau kegagalan dari program atau kegiatan yang terdapat dalam Renja SKPD-nya					
4	Pimpinan SKPD selaku penanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasinya akan mendapatkan sanksi apabila tidak mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mendukung keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja					

		Sangat Setuju <.....> Sangat Tidak Setuju				
No		5	4	3	2	1
Y	Penyusunan APBD Berbasis Kinerja					
1	Penyusunan anggaran SKPD berbasis kinerja dimulai dari penyusunan Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) serta menggunakan standar analisis belanja, standar pelayanan minimal dan standar biaya yang spesifik pada masing-masing SKPD					
2	Penyusunan APBD berbasis kinerja yang merupakan rencana tahunan keuangan daerah berpedoman pada KUA-PPAS dan RKA SKPD sehingga terdapat hubungan yang jelas antara tujuan, sasaran program, dan kegiatan pada satuan kerja perangkat daerah dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD)					
3	Penyusunan APBD berbasis kinerja merupakan proses penyusunan anggaran yang mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut					
4	Penyusunan anggaran berbasis kinerja mendasarkan prosesnya pada perencanaan kinerja, yang terdiri dari program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dan indikator kinerja yang ingin dicapai oleh suatu entitas pengguna anggaran					
5	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) berbasis kinerja diharapkan dapat menjadi alat pengukuran dan pertanggung jawaban kinerja pemerintah daerah					
6	Pelaporan dan pertanggungjawaban kinerja SKPD telah menggambarkan pengukuran kinerja secara lengkap dan jelas sehingga capaian kinerja dapat diukur hasilnya berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam APBD					

Lampiran 2 : Hasil Analisis Deskriptif

Descriptives

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
APBD Berbasis Kinerja-1	67	1	4	5	292	4,36	,483
APBD Berbasis Kinerja-2	67	2	3	5	293	4,37	,546
APBD Berbasis Kinerja-3	67	2	3	5	283	4,22	,599
APBD Berbasis Kinerja-4	67	2	3	5	283	4,22	,599
APBD Berbasis Kinerja-5	67	2	3	5	294	4,39	,521
APBD Berbasis Kinerja-6	67	2	3	5	283	4,22	,599
Valid N (listwise)	67						

Frequencies

	APBD Berbasis Kinerja-1	APBD Berbasis Kinerja-2	APBD Berbasis Kinerja-3	APBD Berbasis Kinerja-4	APBD Berbasis Kinerja-5	APBD Berbasis Kinerja-6
N Valid	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,36	4,37	4,22	4,22	4,39	4,22
Mode	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,483	,546	,599	,599	,521	,599
Variance	,233	,298	,358	,358	,271	,358

Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	43	64,2	64,2	64,2
Valid 5	24	35,8	35,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

APBD Berbasis Kinerja-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,0	3,0	3,0
4	38	56,7	56,7	59,7
5	27	40,3	40,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

APBD Berbasis Kinerja-3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9,0	9,0	9,0
4	40	59,7	59,7	68,7
5	21	31,3	31,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

APBD Berbasis Kinerja-4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9,0	9,0	9,0
4	40	59,7	59,7	68,7
5	21	31,3	31,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

APBD Berbasis Kinerja-5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,5	1,5	1,5
4	39	58,2	58,2	59,7
5	27	40,3	40,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

APBD Berbasis Kinerja-6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9,0	9,0	9,0
4	40	59,7	59,7	68,7
5	21	31,3	31,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi-1	67	4	5	4,51	,504
Komitmen Organisasi-2	67	4	5	4,48	,503
Komitmen Organisasi-3	67	3	5	4,33	,504
Komitmen Organisasi-4	67	3	5	4,40	,579
Komitmen Organisasi-5	67	3	5	4,25	,532
Komitmen Organisasi-6	67	3	5	4,18	,548
Komitmen Organisasi-7	67	3	5	4,21	,591
Komitmen Organisasi-8	67	3	5	4,22	,546
Valid N (listwise)	67				

Frequencies

Statistics

	Komitmen Organisasi-1	Komitmen Organisasi-2	Komitmen Organisasi-3	Komitmen Organisasi-4	Komitmen Organisasi-5	Komitmen Organisasi-6	Komitmen Organisasi-7	Komitmen Organisasi-8
N Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,51	4,48	4,33	4,40	4,25	4,18	4,21	4,22
Mode	5	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,504	,503	,504	,579	,532	,548	,591	,546
Variance	,254	,253	,254	,335	,283	,301	,350	,298

Frequency Table

Komitmen Organisasi -1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	33	49,3	49,3	49,3
Valid 5	34	50,7	50,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	35	52,2	52,2	52,2
Valid 5	32	47,8	47,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,5	1,5	1,5
Valid 4	43	64,2	64,2	65,7
5	23	34,3	34,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4,5	4,5	4,5
Valid 4	34	50,7	50,7	55,2
5	30	44,8	44,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4,5	4,5	4,5
Valid 4	44	65,7	65,7	70,1
5	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	7,5	7,5	7,5
Valid 4	45	67,2	67,2	74,6
5	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9,0	9,0	9,0
Valid 4	41	61,2	61,2	70,1
5	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi -8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6,0	6,0	6,0
Valid 4	44	65,7	65,7	71,6
5	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Penyempurnaan Administrasi-1	67	2	3	5	278	4,15	,584
Penyempurnaan Administrasi-2	67	3	2	5	264	3,94	,776
Penyempurnaan Administrasi-3	67	3	2	5	251	3,75	,766
Penyempurnaan Administrasi-4	67	3	2	5	257	3,84	,730
Penyempurnaan Administrasi-5	67	2	3	5	269	4,01	,663
Penyempurnaan Administrasi-6	67	3	2	5	268	4,00	,696
Penyempurnaan Administrasi-7	67	3	2	5	258	3,85	,723
Penyempurnaan Administrasi-8	67	2	3	5	284	4,24	,605
Penyempurnaan Administrasi-9	67	2	3	5	258	3,85	,680
Valid N (listwise)	67						

Frequencies

Statistics

	Penyempurnaan Administrasi-1	Penyempurnaan Administrasi-2	Penyempurnaan Administrasi-3	Penyempurnaan Administrasi-4	Penyempurnaan Administrasi-5	Penyempurnaan Administrasi-6	Penyempurnaan Administrasi-7	Penyempurnaan Administrasi-8	Penyempurnaan Administrasi-9
N Valid	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,15	3,94	3,75	3,84	4,01	4,00	3,85	4,24	3,85
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,584	,776	,766	,730	,663	,696	,723	,605	,680
Variance	,341	,602	,586	,533	,439	,485	,523	,366	,462

Frequency Table

Penyempurnaan Administrasi-1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	10,4	10,4	10,4
Valid 4	43	64,2	64,2	74,6
5	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
Valid 3	16	23,9	23,9	26,9
4	33	49,3	49,3	76,1
5	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
Valid 3	24	35,8	35,8	38,8
4	30	44,8	44,8	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
Valid 3	21	31,3	31,3	32,8
4	33	49,3	49,3	82,1
5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	20,9	20,9	20,9
Valid 4	38	56,7	56,7	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
Valid 3	13	19,4	19,4	20,9
4	38	56,7	56,7	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
Valid 3	17	25,4	25,4	28,4
4	37	55,2	55,2	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9,0	9,0	9,0
Valid 4	39	58,2	58,2	67,2
5	22	32,8	32,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penyempurnaan Administrasi-9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	21	31,3	31,3	31,3
4	35	52,2	52,2	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Sumber Daya yg Cukup-1	67	2	3	5	287	4,28	,486
Sumber Daya yg Cukup-2	67	2	3	5	272	4,06	,457
Sumber Daya yg Cukup-3	67	2	3	5	255	3,81	,584
Sumber Daya yg Cukup-4	67	2	3	5	273	4,07	,531
Sumber Daya yg Cukup-5	67	3	2	5	277	4,13	,649
Sumber Daya yg Cukup-6	67	2	3	5	267	3,99	,564
Sumber Daya yg Cukup-7	67	2	3	5	251	3,75	,725
Valid N (listwise)	67						

Frequencies

Statistics

	Sumber Daya yg Cukup-1	Sumber Daya yg Cukup-2	Sumber Daya yg Cukup-3	Sumber Daya yg Cukup-4	Sumber Daya yg Cukup-5	Sumber Daya yg Cukup-6	Sumber Daya yg Cukup-7
N Valid	67	67	67	67	67	67	67
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,28	4,06	3,81	4,07	4,13	3,99	3,75
Mode	4	4	4	4	4	4	3 ^a
Std. Deviation	,486	,457	,584	,531	,649	,564	,725
Variance	,237	,209	,341	,282	,421	,318	,526

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Sumber Daya yg Cukup-1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,5	1,5	1,5
Valid 4	46	68,7	68,7	70,1
Valid 5	20	29,9	29,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,5	7,5	7,5
Valid 4	53	79,1	79,1	86,6
Valid 5	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	28,4	28,4	28,4
Valid 4	42	62,7	62,7	91,0
Valid 5	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	10,4	10,4	10,4
Valid 4	48	71,6	71,6	82,1
Valid 5	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	7	10,4	10,4	11,9
Valid 4	41	61,2	61,2	73,1
5	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	16,4	16,4	16,4
Valid 4	46	68,7	68,7	85,1
5	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber Daya yg Cukup-7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	28	41,8	41,8	41,8
Valid 4	28	41,8	41,8	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan (Reward)-1	67	3	2	5	273	4,07	,745
Penghargaan (Reward)-2	67	3	2	5	276	4,12	,789
Penghargaan (Reward)-3	67	3	2	5	275	4,10	,631
Penghargaan (Reward)-4	67	3	2	5	284	4,24	,630
Penghargaan (Reward)-5	67	2	3	5	277	4,13	,548
Valid N (listwise)	67						

Frequencies

Statistics

		Penghargaan (Reward)-1	Penghargaan (Reward)-2	Penghargaan (Reward)-3	Penghargaan (Reward)-4	Penghargaan (Reward)-5
N	Valid	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,07	4,12	4,10	4,24	4,13
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,745	,789	,631	,630	,548
Variance		,555	,622	,398	,397	,300

Frequency Table

Penghargaan (Reward)-1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
3	10	14,9	14,9	17,9
Valid 4	36	53,7	53,7	71,6
5	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penghargaan (Reward)-2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
3	11	16,4	16,4	19,4
Valid 4	31	46,3	46,3	65,7
5	23	34,3	34,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penghargaan (Reward)-3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	7	10,4	10,4	11,9
Valid 4	43	64,2	64,2	76,1
5	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penghargaan (Reward)-4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,5	1,5	1,5
3	4	6,0	6,0	7,5
Valid 4	40	59,7	59,7	67,2
5	22	32,8	32,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Penghargaan (Reward)-5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9,0	9,0	9,0
Valid 4	46	68,7	68,7	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Sanksi (Punishment)-1	67	3	2	5	266	3,97	,602
Sanksi (Punishment)-2	67	3	2	5	265	3,96	,661
Sanksi (Punishment)-3	67	3	2	5	266	3,97	,738
Sanksi (Punishment)-4	67	3	2	5	266	3,97	,717
Valid N (listwise)	67						

Frequencies

Statistics

		Sanksi (Punishment)-1	Sanksi (Punishment)-2	Sanksi (Punishment)-3	Sanksi (Punishment)-4
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,97	3,96	3,97	3,97
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		,602	,661	,738	,717
Variance		,363	,437	,545	,514

Frequency Table

Sanksi (Punishment)-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	10	14,9	14,9	16,4
	4	46	68,7	68,7	85,1
	5	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sanksi (Punishment)-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,0	3,0	3,0
	3	10	14,9	14,9	17,9
	4	44	65,7	65,7	83,6
	5	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Sanksi (Punishment)-3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
3	13	19,4	19,4	22,4
Valid 4	37	55,2	55,2	77,6
5	15	22,4	22,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sanksi (Punishment)-4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,0	3,0	3,0
3	12	17,9	17,9	20,9
Valid 4	39	58,2	58,2	79,1
5	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,814	,813	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
APBD Berbasis Kinerja-1	4,36	,483	67
APBD Berbasis Kinerja-2	4,37	,546	67
APBD Berbasis Kinerja-3	4,22	,599	67
APBD Berbasis Kinerja-4	4,22	,599	67
APBD Berbasis Kinerja-5	4,39	,521	67
APBD Berbasis Kinerja-6	4,22	,599	67

Inter-Item Correlation Matrix

	APBD Berbasis Kinerja-1	APBD Berbasis Kinerja-2	APBD Berbasis Kinerja-3	APBD Berbasis Kinerja-4	APBD Berbasis Kinerja-5	APBD Berbasis Kinerja-6
APBD Berbasis Kinerja-1	1,000	,290	,400	,347	,463	,504
APBD Berbasis Kinerja-2	,290	1,000	,436	,436	,229	,436
APBD Berbasis Kinerja-3	,400	,436	1,000	,577	,300	,408
APBD Berbasis Kinerja-4	,347	,436	,577	1,000	,543	,492
APBD Berbasis Kinerja-5	,463	,229	,300	,543	1,000	,446
APBD Berbasis Kinerja-6	,504	,436	,408	,492	,446	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,299	4,224	4,388	,164	1,039	,007	6
Item Variances	,313	,233	,358	,125	1,535	,003	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
APBD Berbasis Kinerja-1	21,43	4,492	,542	,364	,792
APBD Berbasis Kinerja-2	21,42	4,398	,497	,293	,801
APBD Berbasis Kinerja-3	21,57	4,067	,584	,416	,783
APBD Berbasis Kinerja-4	21,57	3,886	,674	,527	,761
APBD Berbasis Kinerja-5	21,40	4,396	,534	,404	,793
APBD Berbasis Kinerja-6	21,57	3,976	,628	,418	,772

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,79	5,834	2,415	6

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,749	,750	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi-1	4,51	,504	67
Komitmen Organisasi-2	4,48	,503	67
Komitmen Organisasi-3	4,33	,504	67
Komitmen Organisasi-4	4,40	,579	67
Komitmen Organisasi-5	4,25	,532	67
Komitmen Organisasi-6	4,18	,548	67
Komitmen Organisasi-7	4,21	,591	67
Komitmen Organisasi-8	4,22	,546	67

Inter-Item Correlation Matrix

	Komitmen Organisasi-1	Komitmen Organisasi-2	Komitmen Organisasi-3	Komitmen Organisasi-4	Komitmen Organisasi-5	Komitmen Organisasi-6	Komitmen Organisasi-7	Komitmen Organisasi-8
Komitmen Organisasi-1	1,000	,344	,348	,016	,304	,269	,147	,352
Komitmen Organisasi-2	,344	1,000	,268	,161	,276	,125	,220	,322
Komitmen Organisasi-3	,348	,268	1,000	,318	,193	,332	,224	,335
Komitmen Organisasi-4	,016	,161	,318	1,000	,401	,294	,414	,286
Komitmen Organisasi-5	,304	,276	,193	,401	1,000	,465	,166	,010
Komitmen Organisasi-6	,269	,125	,332	,294	,465	1,000	,350	,320
Komitmen Organisasi-7	,147	,220	,224	,414	,166	,350	1,000	,369
Komitmen Organisasi-8	,352	,322	,335	,286	,010	,320	,369	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,323	4,179	4,507	,328	1,079	,016	8
Item Variances	,291	,253	,350	,096	1,380	,001	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasi-1	30,07	5,555	,402	,339	,731
Komitmen Organisasi-2	30,10	5,580	,391	,247	,733
Komitmen Organisasi-3	30,25	5,404	,471	,275	,719
Komitmen Organisasi-4	30,18	5,240	,448	,402	,723
Komitmen Organisasi-5	30,33	5,436	,420	,463	,728
Komitmen Organisasi-6	30,40	5,184	,512	,389	,711
Komitmen Organisasi-7	30,37	5,207	,447	,286	,724
Komitmen Organisasi-8	30,36	5,294	,466	,389	,719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,58	6,762	2,600	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,860	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penyempurnaan Administrasi-1	4,15	,584	67
Penyempurnaan Administrasi-2	3,94	,776	67
Penyempurnaan Administrasi-3	3,75	,766	67
Penyempurnaan Administrasi-4	3,84	,730	67
Penyempurnaan Administrasi-5	4,01	,663	67
Penyempurnaan Administrasi-6	4,00	,696	67
Penyempurnaan Administrasi-7	3,85	,723	67
Penyempurnaan Administrasi-8	4,24	,605	67
Penyempurnaan Administrasi-9	3,85	,680	67

Inter-Item Correlation Matrix

	Penyempurnaan Administrasi-1	Penyempurnaan Administrasi-2	Penyempurnaan Administrasi-3	Penyempurnaan Administrasi-4	Penyempurnaan Administrasi-5	Penyempurnaan Administrasi-6	Penyempurnaan Administrasi-7	Penyempurnaan Administrasi-8	Penyempurnaan Administrasi-9
Penyempurnaan Administrasi-1	1,000	,421	,425	,414	,503	,447	,484	,369	,439
Penyempurnaan Administrasi-2	,421	1,000	,433	,410	,296	,477	,605	,386	,356
Penyempurnaan Administrasi-3	,425	,433	1,000	,602	,217	,369	,533	,133	,275
Penyempurnaan Administrasi-4	,414	,410	,602	1,000	,381	,268	,469	,399	,438
Penyempurnaan Administrasi-5	,503	,296	,217	,381	1,000	,296	,479	,520	,476
Penyempurnaan Administrasi-6	,447	,477	,369	,268	,296	1,000	,391	,216	,352
Penyempurnaan Administrasi-7	,484	,605	,533	,469	,479	,391	1,000	,394	,355
Penyempurnaan Administrasi-8	,369	,386	,133	,399	,520	,216	,394	1,000	,567
Penyempurnaan Administrasi-9	,439	,356	,275	,438	,476	,352	,355	,567	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,959	3,746	4,239	,493	1,131	,025	9
Item Variances	,482	,341	,602	,261	1,767	,008	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penyempurnaan Administrasi-1	31,48	15,071	,636	,433	,840
Penyempurnaan Administrasi-2	31,69	14,097	,617	,476	,840
Penyempurnaan Administrasi-3	31,88	14,531	,545	,523	,848
Penyempurnaan Administrasi-4	31,79	14,350	,617	,494	,840
Penyempurnaan Administrasi-5	31,61	14,999	,557	,452	,846

Penyempurnaan Administrasi-6	31,63	15,086	,504	,337	,851
Penyempurnaan Administrasi-7	31,78	14,055	,686	,545	,833
Penyempurnaan Administrasi-8	31,39	15,423	,528	,471	,849
Penyempurnaan Administrasi-9	31,78	14,813	,578	,439	,844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,63	18,298	4,278	9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,792	,796	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Sumber Daya yg Cukup-1	4,28	,486	67
Sumber Daya yg Cukup-2	4,06	,457	67
Sumber Daya yg Cukup-3	3,81	,584	67
Sumber Daya yg Cukup-4	4,07	,531	67
Sumber Daya yg Cukup-5	4,13	,649	67
Sumber Daya yg Cukup-6	3,99	,564	67
Sumber Daya yg Cukup-7	3,75	,725	67

Inter-Item Correlation Matrix

	Sumber Daya yg Cukup-1	Sumber Daya yg Cukup-2	Sumber Daya yg Cukup-3	Sumber Daya yg Cukup-4	Sumber Daya yg Cukup-5	Sumber Daya yg Cukup-6	Sumber Daya yg Cukup-7
Sumber Daya yg Cukup-1	1,000	,468	,304	,386	,166	,292	,336
Sumber Daya yg Cukup-2	,468	1,000	,442	,356	,228	,298	,321
Sumber Daya yg Cukup-3	,304	,442	1,000	,341	,430	,452	,527
Sumber Daya yg Cukup-4	,386	,356	,341	1,000	,190	,358	,247
Sumber Daya yg Cukup-5	,166	,228	,430	,190	1,000	,627	,396
Sumber Daya yg Cukup-6	,292	,298	,452	,358	,627	1,000	,361
Sumber Daya yg Cukup-7	,336	,321	,527	,247	,396	,361	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,013	3,746	4,284	,537	1,143	,035	7
Item Variances	,333	,209	,526	,317	2,521	,012	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sumber Daya yg Cukup-1	23,81	5,947	,456	,309	,777
Sumber Daya yg Cukup-2	24,03	5,938	,502	,333	,771
Sumber Daya yg Cukup-3	24,28	5,237	,632	,430	,744
Sumber Daya yg Cukup-4	24,01	5,863	,435	,253	,780
Sumber Daya yg Cukup-5	23,96	5,316	,510	,444	,769
Sumber Daya yg Cukup-6	24,10	5,368	,604	,478	,750
Sumber Daya yg Cukup-7	24,34	4,986	,541	,344	,765

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,09	7,265	2,695	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,834	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penghargaan (Reward)-1	4,07	,745	67
Penghargaan (Reward)-2	4,12	,789	67
Penghargaan (Reward)-3	4,10	,631	67
Penghargaan (Reward)-4	4,24	,630	67
Penghargaan (Reward)-5	4,13	,548	67

Inter-Item Correlation Matrix

	Penghargaan (Reward)-1	Penghargaan (Reward)-2	Penghargaan (Reward)-3	Penghargaan (Reward)-4	Penghargaan (Reward)-5
Penghargaan (Reward)-1	1,000	,681	,402	,478	,458
Penghargaan (Reward)-2	,681	1,000	,431	,399	,454
Penghargaan (Reward)-3	,402	,431	1,000	,699	,441
Penghargaan (Reward)-4	,478	,399	,699	1,000	,565
Penghargaan (Reward)-5	,458	,454	,441	,565	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,134	4,075	4,239	,164	1,040	,004	5
Item Variances	,454	,300	,622	,322	2,074	,017	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penghargaan (Reward)-1	16,60	4,184	,656	,520	,786
Penghargaan (Reward)-2	16,55	4,100	,632	,511	,797
Penghargaan (Reward)-3	16,57	4,673	,611	,517	,799
Penghargaan (Reward)-4	16,43	4,552	,666	,590	,784
Penghargaan (Reward)-5	16,54	4,980	,597	,387	,805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,67	6,739	2,596	5

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,819	,816	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Sanksi (Punishment)-1	3,97	,602	67
Sanksi (Punishment)-2	3,96	,661	67
Sanksi (Punishment)-3	3,97	,738	67
Sanksi (Punishment)-4	3,97	,717	67

Inter-Item Correlation Matrix

	Sanksi (Punishment)-1	Sanksi (Punishment)-2	Sanksi (Punishment)-3	Sanksi (Punishment)-4
Sanksi (Punishment)-1	1,000	,377	,407	,454
Sanksi (Punishment)-2	,377	1,000	,587	,700
Sanksi (Punishment)-3	,407	,587	1,000	,628
Sanksi (Punishment)-4	,454	,700	,628	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,966	3,955	3,970	,015	1,004	,000	4
Item Variances	,465	,363	,545	,182	1,501	,007	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sanksi (Punishment)-1	11,90	3,398	,475	,232	,840
Sanksi (Punishment)-2	11,91	2,840	,690	,527	,749
Sanksi (Punishment)-3	11,90	2,671	,663	,451	,762
Sanksi (Punishment)-4	11,90	2,580	,747	,583	,718

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,87	4,815	2,194	4

Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
APBD Berbasis Kinerja	25,79	2,415	67
Komitmen Organisasi	34,58	2,600	67
Penyempurnaan Administrasi	35,63	4,278	67
Sumber Daya yg Cukup	28,09	2,695	67
Penghargaan (Reward)	20,67	2,596	67
Sanksi (Punishment)	15,87	2,194	67

Correlations

		APBD Berbasis Kinerja	Komitmen Organisasi	Penyempurnaan Administrasi	Sumber Daya yg Cukup	Penghargaan (Reward)	Sanksi (Punishment)
Pearson Correlation	APBD Berbasis Kinerja	1,000	,324	,627	,468	,417	,589
	Komitmen Organisasi	,324	1,000	,175	,258	,044	-,052
	Penyempurnaan Administrasi	,627	,175	1,000	,696	,349	,406
	Sumber Daya yg Cukup	,468	,258	,696	1,000	,366	,240
	Penghargaan (Reward)	,417	,044	,349	,366	1,000	,439
	Sanksi (Punishment)	,589	-,052	,406	,240	,439	1,000
Sig. (1-tailed)	APBD Berbasis Kinerja	.	,004	,000	,000	,000	,000
	Komitmen Organisasi	,004	.	,078	,017	,360	,337
	Penyempurnaan Administrasi	,000	,078	.	,000	,002	,000
	Sumber Daya yg Cukup	,000	,017	,000	.	,001	,025
	Penghargaan (Reward)	,000	,360	,002	,001	.	,000
	Sanksi (Punishment)	,000	,337	,000	,025	,000	.
N	APBD Berbasis Kinerja	67	67	67	67	67	67
	Komitmen Organisasi	67	67	67	67	67	67
	Penyempurnaan Administrasi	67	67	67	67	67	67
	Sumber Daya yg Cukup	67	67	67	67	67	67
	Penghargaan (Reward)	67	67	67	67	67	67
	Sanksi (Punishment)	67	67	67	67	67	67

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sanksi (Punishment), Komitmen Organisasi, Sumber Daya yg Cukup, Penghargaan (Reward), Penyempurnaan Administrasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,779 ^a	,607	,575	1,575	,607	18,830	5	61	,000	2,286

a. Predictors: (Constant), Sanksi (Punishment), Komitmen Organisasi, Sumber Daya yg Cukup, Penghargaan (Reward), Penyempurnaan Administrasi

b. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,678	5	46,736	18,830	,000 ^b
	Residual	151,397	61	2,482		
	Total	385,075	66			

a. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sanksi (Punishment), Komitmen Organisasi, Sumber Daya yg Cukup, Penghargaan (Reward), Penyempurnaan Administrasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	,405			3,234		,125	,901	-6,061	6,871		
	Komitmen Organisasi	,255	,078	,274	3,270	,002	,099	,410	,324	,386	,263	,918	1,089
	Penyempurnaan Administrasi	,215	,067	,381	3,197	,002	,080	,349	,627	,379	,257	,455	2,198
	Sumber Daya yg Cukup	,001	,105	,001	,010	,992	-,208	,210	,468	,001	,001	,473	2,115
	Penghargaan (Reward)	,085	,087	,092	,981	,330	-,089	,260	,417	,125	,079	,735	1,360
	Sanksi (Punishment)	,450	,105	,408	4,289	,000	,240	,659	,589	,481	,344	,711	1,407

a. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	Komitmen Organisasi	Penyempurnaan Administrasi	Sumber Daya yg Cukup	Penghargaan (Reward)	Sanksi (Punishment)	
1	1	5,961	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,015	19,786	,01	,08	,00	,02	,08	,46	
	3	,010	24,480	,03	,05	,31	,04	,30	,01	
	4	,009	25,766	,03	,06	,04	,02	,57	,38	
	5	,003	44,653	,02	,18	,59	,82	,06	,04	
	6	,002	50,268	,91	,63	,07	,10	,01	,10	

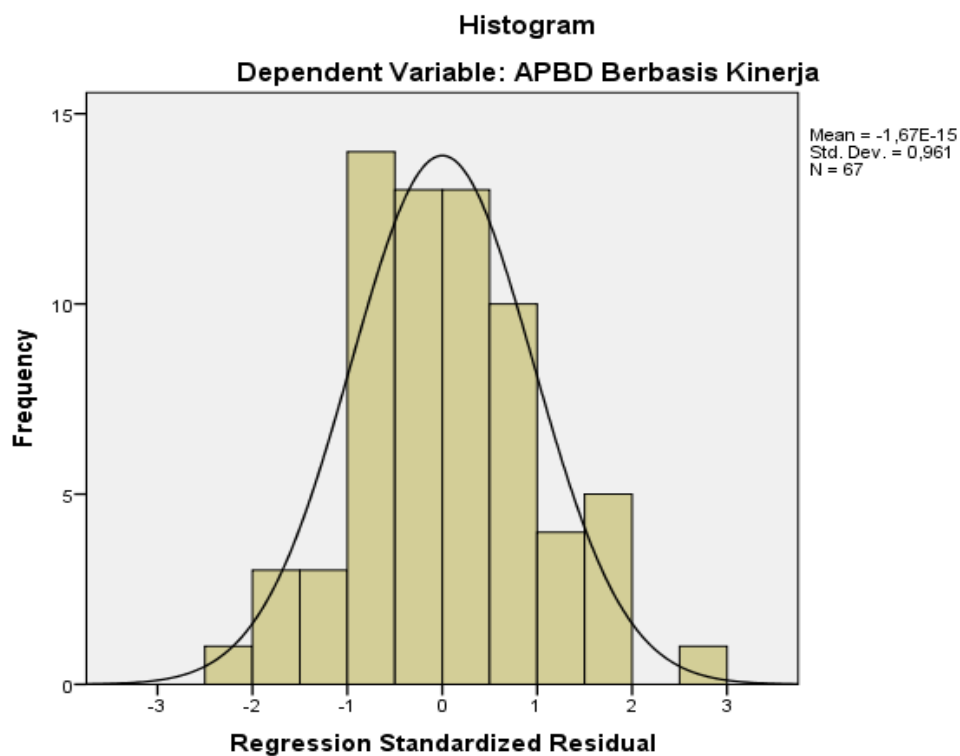
a. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20,68	30,95	25,79	1,882	67
Std. Predicted Value	-2,719	2,740	,000	1,000	67
Standard Error of Predicted Value	,247	,790	,454	,129	67
Adjusted Predicted Value	20,89	31,13	25,77	1,897	67
Residual	-3,870	3,956	,000	1,515	67
Std. Residual	-2,456	2,511	,000	,961	67
Stud. Residual	-2,576	2,615	,005	1,006	67
Deleted Residual	-4,254	4,290	,018	1,660	67
Stud. Deleted Residual	-2,706	2,752	,006	1,025	67
Mahal. Distance	,633	15,610	4,925	3,459	67
Cook's Distance	,000	,110	,016	,025	67
Centered Leverage Value	,010	,237	,075	,052	67

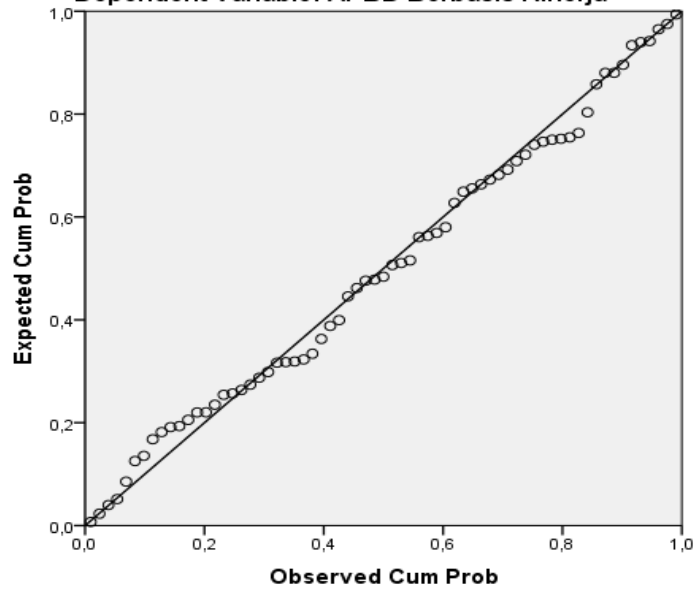
a. Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja

Charts



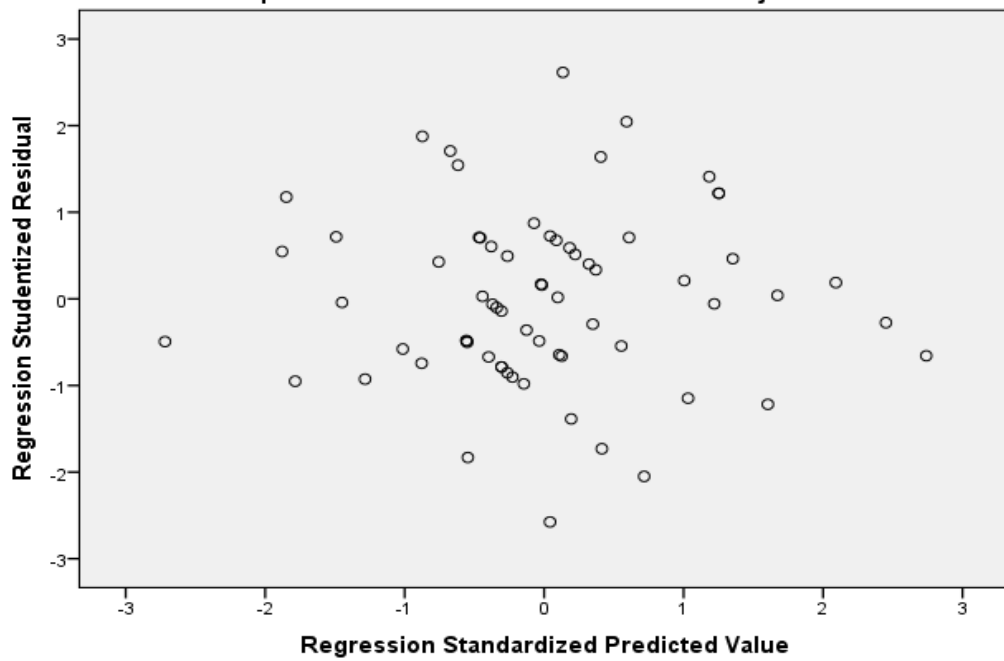
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: APBD Berbasis Kinerja



Lampiran 5 : Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel. 5.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Kesesuaian Teori
1	Hotman Atiek (2005)	Analisis peranan Bappeda dalam menyusun APBD berdasarkan Sistem Anggaran Berbasis Kinerja menuju pemerintahan yang baik di Kabupaten Tulang Bawang Lampung	<u>Variabel Independen</u> : Sumber daya manusia, anggaran berbasis kinerja dan arah kebijakan umum <u>Variabel Dependen</u> : Perencanaan APBD	Terdapat hubungan antara sumber daya manusia masih sedikit yang mengerti dan memahami anggaran berbasis kinerja berpengaruh dalam pelaksanaan perencanaan dan terdapat penyimpangan program yang dilaksanakan dari arah kebijakan umum dengan belum diterapkan anggaran berbasis kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan teori bahwa dalam penyusunan APBD berbasis kinerja dibutuhkan sumber daya manusia yang memahami sistem penganggaran berbasis kinerja. Selain itu APBD disusun berdasarkan RKA SKPD, dimana penetapan anggaran program dan kegiatan berpedoman pada kebijakan umum anggaran
2	Kartika, Wisdya Ratna (2008)	Pengaruh partisipasi dalam penyusunan APBD berbasis kinerja terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai moderating variabel (study di Pemda eks Keresidenan Surakarta)	<u>Variabel Independen</u> : Partisipasi, Interaksi partisipasi, Penyusunan APBD berbasis kinerja <u>Variabel Dependen</u> : Kinerja Manajerial dan Motivasi	Terdapat hubungan partisipasi dalam proses penyusunan APBD berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial	Terdapat kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian dimana dalam penyusunan APBD berbasis kinerja partisipasi bawahan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dimana kunci dari kinerja yang efektif adalah partisipasi dari bawahan memegang peranan penting dalam pencapaian APBD berbasis kinerja
3	Raharto, Iman T (2008)	Anggaran Berbasis Kinerja (Pelaksanaan, Masalah dan Solusi di Indonesia)	<u>Variabel Independen</u> : Keluaran, Hasil Kegiatan dan Celah Penyimpangan Penggunaan Anggaran	Terdapat hubungan antara keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran/output	Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan teori dimana anggaran berbasis kinerja merupakan sistem penganggaran yang

			<p><u>Variabel</u> <u>Dependen</u> : APBD Berbasis Kinerja</p>	<p>dengan penerapan anggaran berbasis kinerja, dan terdapat keterkaitan antara penerapan anggaran berbasis kinerja dengan celah penyimpangan penggunaan anggaran</p>	<p>berdasarkan pada keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan dari program dan kegiatan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran. Dengan penerapan anggaran berbasis kinerja yang berdasarkan pengukuran kinerja maka akan memperkecil celah penyimpangan penggunaan anggaran</p>
4	M. Aris Firman syah (2008)	Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan anggaran berbasis kinerja di propinsi DKI Jakarta	<p><u>Variabel</u> <u>Independen</u> : Keterampilan dan keahlian, Dokumen perencanaan, Pengetahuan tentang anggaran, Prosedur perencanaan anggaran, Data, Informasi yang valid dan mutakhir, dan Deskripsi kerja</p> <p><u>Variabel</u> <u>Dependen</u> : Perencanaan berbasis Kinerja</p>	<p>Dari ketujuh faktor tersebut, berdasarkan hasil regresi linier ternyata terdapat 5 faktor yang mempengaruhi perencanaan di Bapeda yaitu Dokumen perencanaan, Pengetahuan tentang anggaran, Prosedur perencanaan anggaran, Data dan Deskripsi kerja, sedangkan untuk Biro keuangan hanya melibatkan 4 faktor yaitu Dokumen perencanaan, Pengetahuan tentang anggaran, Prosedur perencanaan anggaran, dan Data. Secara keseluruhan ketujuh faktor tersebut mempengaruhi perencanaan anggaran berbasis kinerja</p>	<p>Hasil penelitian sejalan dengan teori dimana adanya keterampilan dan keahlian SDM dalam menyusun anggaran SKPD yang berdasarkan sistem anggaran berbasis kinerja; kelengkapan dokumen perencanaan yaitu Renstra SKPD; pengetahuan SDM tentang anggaran berbasis kinerja; prosedur perencanaan anggaran mulai dari tahap penyusunan Renstra yang berpedoman pada RPJMD sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional; tersedianya data dan informasi yang valid tentang informasi kinerja untuk menetapkan target kinerja, serta adanya deskripsi kerja mempengaruhi perencanaan berbasis kinerja</p>

5	Lalu Imam Husnu (2011)	Pengaruh komitmen dari seluruh komponen organisasi, sumber daya yang cukup serta penghargaan dan hukuman terhadap penyusunan APBD berdasarkan prestasi kerja di Kabupaten Lombok Tengah	<p><u>Variabel Independen</u> : Komitmen dari seluruh komponen organisasi, sumber daya yang cukup serta penghargaan dan hukuman</p> <p><u>Variabel Dependen</u> : penyusunan APBD berdasarkan prestasi kerja</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut signifikan berpengaruh dan berpengaruh positif terhadap pengimplementasian APBD berbasis kinerja di Kabupaten Lombok Tengah	Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh BPKP bahwa faktor pemicu keberhasilan penyusunan anggaran berbasis kinerja adalah adanya komitmen dari seluruh komponen organisasi, penyempurnaan administrasi secara terus menerus, sumber daya yang cukup, pemberian penghargaan (<i>reward</i>) yang jelas dan penerapan sanksi (<i>punishment</i>) yang tegas
6	Hendra Cipta (2011)	Analisis Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Daerah (Studi Eksploratif pada Pemerintah Kabupaten Tanah Datar)	<p><u>Variabel Independen</u> : Keterbatasan dana, keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya dukungan legislatif, kelemahan data kinerja</p> <p><u>Variabel Dependen</u> : Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja</p>	Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan <i>performance based budgeting</i> pada Pemerintah Kabupaten Tanah Datar adalah faktor keterbatasan dana, keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya dukungan legislatif, dan kelemahan data kinerja	Hasil penelitian sejalan dengan teori dimana keterbatasan dana mempengaruhi perilaku aparat dalam menetapkan target kinerja. Keterbatasan pengetahuan SDM tentang anggaran berbasis kinerja juga mempengaruhi proses perencanaan dan penganggaran. Kurangnya dukungan legislatif terhadap penganggaran berbasis kinerja. Lemahnya sistem pengukuran data kinerja merupakan salah satu faktor belum berjalannya sistem penganggaran berbasis kinerja pada Pemkab Tanah Datar

Lampiran 6 : Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 6.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Dependen Variabel			
Penyusunan APBD Berbasis Kinerja (Y)	Tersusunnya anggaran pendapatan dan belanja daerah yang berbasis kinerja sebagai rencana keuangan tahunan daerah dari suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau keluaran dari perencanaan alokasi biaya.	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. APBD disusun berdasarkan anggaran berbasis kinerja yang berpedoman pada Renstra, Renja dan RKA SKPD. 2. Adanya hubungan yang jelas antara tujuan, sasaran program, dan kegiatan pada satuan kerja perangkat daerah dan rencana kerja pemerintah daerah. 3. APBD berbasis kinerja telah menjadi alat pengukuran dan pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah. <p>(Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah)</p>	Likert
Independen Variabel			
Komitmen dari seluruh komponen organisasi (X₁)	Kesepakatan antara kepala satuan kerja perangkat daerah dengan seluruh komponen organisasi untuk keberhasilan melaksanakan visi, misi, tujuan, sasaran sesuai dengan Renstra SKPD dan konsistensi dalam penyusunan rencana dan anggaran yang mengacu pada anggaran berbasis kinerja	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya konsistensi penyusunan anggaran program dan kegiatan sesuai visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan untuk mencapai keberhasilan tugas pokok dan fungsi SKPD. 2. Penyusunan Renstra SKPD telah berpedoman pada RPJMD dimana indikator kinerja SKPD mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. 3. Penyusunan program dan kegiatan telah mendukung pencapaian tujuan SKPD dan 	Likert

		<p>sistem target kinerja yang akan dicapai sesuai visi, misi dan tujuan SKPD.</p> <p>4. Program, kegiatan, alokasi dana indikatif dan sumber pendanaan yang dirumuskan dalam Renstra SKPD dan Renja SKPD disusun berdasarkan pendekatan kinerja, kerangka pengeluaran jangka menengah serta perencanaan dan penganggaran.</p> <p>(Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan dan Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan, Pasal 11 tentang pendekatan penyusunan program, kegiatan, alokasi dana indikatif dan sumber Pendanaan ayat 1 dan Pasal 93 tentang Sistematisa Penyusunan Renstra SKPD)</p>	
<p>Penyempurnaan administrasi (X₂)</p>	<p>Penyiapan instrumen pengukuran anggaran berbasis kinerja secara terus menerus melalui penyempurnaan instrumen pengukuran anggaran berbasis kinerja yang sudah ada yaitu Standar Pelayanan Minimal, Standar Analisis Belanja, Target Kinerja dan Standar Biaya</p>	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Telah menetapkan indikator kinerja untuk indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran SKPD. 2. Dalam penyusunan RKA SKPD berpedoman pada analisis standar belanja dan standar biaya. 3. Penetapan program, kegiatan, indikator keberhasilan, target/tolak ukur kinerja, ASB (analisis standar belanja) dan rencana anggaran yang tertuang dalam Renstra dan Renja ditetapkan berdasarkan SPM. 4. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi 	

		<p>pemerintah (LAKIP) SKPD memuat ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan</p> <p>(Sesuai Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2004 tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran kementerian negara / lembaga, pasal 7 ayat 2; Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 100 ayat 2 dan 3); Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, pasal 11 ayat 4; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pasal 16 ayat 1)</p>
<p>Sumber daya yang cukup (X₃)</p>	<p>Tersedianya upaya peningkatan implementasi anggaran berbasis kinerja berupa adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan memahami sistem penganggaran berbasis kinerja, tersedianya data kuantitatif indikator kinerja sebagai informasi kinerja untuk mengalokasikan sumber daya,serta adanya sistem aplikasi yang terintegrasi dan terkomputerisasi untuk memudahkan proses evaluasi kinerja</p>	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan upaya penyediaan sarana dan prasarana peningkatan kualitas implementasi anggaran berbasis kinerja. 2. Tersedianya data kuantitatif indikator kinerja untuk memperoleh informasi kinerja tentang perencanaan aktivitas program untuk mencapai tujuan dan sasaran serta mengalokasikan sumber daya ke dalam program. 3. Melakukan evaluasi kinerja yang merupakan akuntabilitas penggunaan sumber daya dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP SKPD) yang merupakan umpan balik untuk menyusun perencanaan strategi selanjutnya.

		(Sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 17)	
Penghargaan (reward) (X₄)	Penerapan penghargaan (<i>reward</i>) secara adil dan jelas atas keberhasilan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian tambahan penghasilan bagi SKPD yang berhasil mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan proses perencanaan dan penganggaran. 2. Pemberian penghargaan berupa promosi jabatan atau peningkatan karir bagi kepala SKPD dan personil atas prestasi kerjanya. <p>(Sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 93 ayat 7)</p>	Likert
Sanksi (Punishment) (X₅)	Penerapan sanksi (<i>punishment</i>) secara tegas dan konsisten atas ketidakberhasilan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja	<p>Diukur berdasarkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian sanksi administratif atas keterlambatan penyampaian laporan akuntabilitas kinerja dan keuangan SKPD. 2. Pemberian sanksi bagi kepala SKPD dan personil yang belum berhasil menerapkan metode penganggaran berbasis kinerja pada proses penyusunan rencana dan anggaran pada masing-masing SKPD <p>(Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Pasal 34)</p>	Likert

