

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Indra Bastian (2010:202) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi.

Menurut Mardiasmo (2009:84) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada hasil/kinerja. Kinerja ini mencerminkan suatu efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, yang berarti kinerja yang berorientasi pada kepentingan publik. Anggaran berbasis kinerja menekankan pada konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja output. Tiga elemen utama *value for money* adalah efektif, efisien dan ekonomi.

Berdasarkan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, anggaran berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan dalam penyusunan anggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran yang diharapkan dari kegiatan dan hasil serta manfaat yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

Menurut Mahmudi (2016:69) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara anggaran

(input) dengan keluaran (output) dan hasil (outcome) yang diharapkan dari kegiatan dan program termasuk efisiensi dalam pencapaian keluaran dari hasil tersebut.

Menurut Halim (2014:65) anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja.

Tahap implementasi anggaran berbasis kinerja merupakan tahap penggunaan informasi kinerja dalam proses penganggaran untuk memberikan dampak pada efisiensi, efektivitas, dan pengambilan keputusan, serta akuntabilitas (Wisdaningrum, 2022). Dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, organisasi atau unit organisasi tidak hanya diwajibkan menyusun anggaran atas dasar fungsi, program, kegiatan dan jenis belanja, tetapi juga merencanakan kinerja yang ingin dicapai. Kinerja tersebut antara lain dalam bentuk keluaran (output) dari kegiatan yang akan dilaksanakan dan hasil (*outcome*) dari program yang telah ditetapkan.

Anggaran berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang secara khusus memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan dan sangat menekankan pada konsep *value for money*. Dengan pendekatan anggaran berbasis kinerja ini maka kinerja dari instansi pemerintah akan lebih jelas dan terukur hasil dan manfaatnya, karena anggaran berbasis kinerja menuntut kesesuaian dan kejelasan tujuan sasaran anggaran yang diharapkan dari suatu program atau kegiatan pemerintah (Nenobais,2013).

2.1.1.2 Tujuan Anggaran Berbasis Kinerja

Disusunnya anggaran berbasis kinerja tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi alokasi dan produktivitas dari belanja pemerintah. Menurut Anggraini dan Puranto (2010:103) tujuan dilakukannya penyusunan anggaran berbasis kinerja meliputi:

1. Efisiensi pelaksanaan anggaran dengan menghubungkan kerja dan kegiatan terhadap biaya.
2. Mendukung alokasi anggaran terhadap prioritas program dan kegiatan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
4. Mengubah paradigma dari kinerja lembaga berdasarkan besar dana yang menjadi penilaian berdasarkan pencapaian kinerja yang diukur dengan indikator-indikator substantive yang dihasilkan suatu program atau kegiatan yang dilaksanakan secara efisien, efektif, ekonomis, dan sejalan dengan kebijakan organisasi.

2.1.1.3 Karakteristik Anggaran Berbasis Kinerja

Karakteristik anggaran berbasis kinerja menurut Bastian (2010:203) yaitu sebagai berikut:

1. Sistem ini mengandung tiga unsur pokok yaitu pengeluaran organisasi yang diklasifikasikan menurut program dan kegiatan, pengukuran kinerja (*performance measurement*) dan pelaporan program (*program reporting*).
2. Berfokus pada pengukuran kinerja bukan pada pengawasan.
3. Setiap kegiatan dilihat dari sisi efisiensi dan memaksimalkan output.

4. Bertujuan untuk menghasilkan biaya dan kinerja yang dapat digunakan untuk penyusunan target dan evaluasi pelaksanaan kerja.

2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Anggaran Berbasis Kinerja

Dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja perlu memperhatikan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja. Menurut Halim dan Iqbal (2012:174) prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja yaitu:

1. **Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran**

Anggaran harus menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses penganggaran karena berkaitan dengan aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama dalam memenuhi kehidupan masyarakat. Masyarakat berhak menuntut pertanggungjawaban atas perencanaan ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

2. **Disiplin Anggaran**

Pendapatan yang direncanakan adalah perkiraan yang diukur secara rasional yang dicapai untuk setiap sumber pendapatan. Sedangkan anggaran belanja pada setiap pos/pasal adalah batas tertinggi pengeluaran belanja. Pada penganggaran pengeluaran harus didukung dengan ketersediaan penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak boleh melaksanakan kegiatan/proyek yang tidak tersedia anggarannya. Berarti setiap pemakaian pos anggaran harus sesuai dengan kegiatan atau proyek yang diusulkan.

3. Keadilan Anggaran

Pemerintah daerah wajib mengalokasikan penggunaan anggaran dengan adil agar dapat dinikmati oleh semua masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian layanan, karena pada dasarnya pendapatan daerah diperoleh melalui peran serta masyarakat.

4. Efisiensi dan Efektifitas Anggaran

Saat menyusun anggaran hendaknya berlandaskan asas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan baik agar dapat meningkatkan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan stakeholders.

5. Disusun dengan Pendekatan Kinerja

Anggaran dengan pendekatan kinerja memprioritaskan upaya untuk mencapai hasil kerja (output atau outcome) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan. Hasil kerjanya harus sepadan atau melebihi biaya atau input yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja terkait.

2.1.1.5 Elemen-Elementer Anggaran Berbasis Kinerja

Elemen-elemen anggaran berbasis kinerja menurut Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2008:10) elemen yang harus ditetapkan antara lain:

1. Adanya visi misi. Visi merupakan hal yang ingin dicapai oleh pemerintah dalam jangka panjang, sedangkan misi adalah gambaran bagaimana visi tersebut akan dicapai.
2. Adanya tujuan yang tergambar dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang menunjukkan tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam rangka mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Tujuan harus menggambarkan arah yang jelas serta tantangan yang juga realistis.
3. Adanya sasaran yang akan membantu penyusunan anggaran untuk mencapai tujuan dengan menetapkan target tertentu dan juga terukur. Kriteria sasaran yang baik adalah sasaran yang dilakukan dengan spesifik, terukur, dapat tercapai, relevan dan ada batasan waktu.
4. Adanya program, yaitu sekumpulan kegiatan yang dilaksanakan sebagai bagian dari usaha untuk mencapai serangkaian tujuan dan juga sasaran. Program dibagi menjadi kegiatan, dan harus mempunyai target sasaran *output* dan *outcome*. Program yang baik juga harus disertai dengan tujuan dan sasaran yang masuk akal dan dapat dicapai.
5. Adanya kegiatan pelayanan yang mempunyai maksud untuk menghasilkan suatu *output* dan hasil yang penting bagi pencapaian program. Kriteria kegiatan yang baik adalah dapat mendukung pencapaian program yang akan dilakukan.

2.1.1.6 Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Yuwono, et.al (2005) terdapat persyaratan dalam penerapan anggaran berbasis kinerja dengan baik di lembaga pemerintah daerah yaitu:

- a. Pertama, keterlibatan DPRD dalam perencanaan anggaran karena DPRD merupakan wakil dari masyarakat sehingga dalam proses perencanaan anggaran harus dilibatkan agar menimbulkan konsekuensi DPRD yang harus proaktif dan dapat menetapkan dua pokok hal yaitu arah dan kebijakan umum APBD serta strategi dan prioritas APBD.
- b. Kedua, adanya desentralisasi wewenang hingga ke level unit kerja sebagai pusat pertanggungjawaban. Dalam hal ini anggaran digunakan untuk alokasi sejumlah dana kepada unit kerja untuk mengelola sumber daya yang ada.

Menurut Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2009:20) penerapan anggaran berbasis kinerja yaitu meliputi:

1. Penyusunan Renstra

Sebelum menyusun anggaran berbasis kinerja, kementerian/lembaga menyusun Renstra terlebih dahulu. Suntutannya adalah untuk memberikan gambaran tentang tujuan organisasi dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Sinkronisasi, dimaksudkan untuk:

- a. Menyusun alur keterkaitan antara kegiatan dan program terhadap kebijakan yang mendasarinya.
- b. Memastikan kegiatan yang direncanakan benar-benar akan menghasilkan output yang mendukung pencapaian kinerja.

- c. Memastikan kinerja suatu program akan mendukung pencapaian tujuan kebijakan.
- d. Memastikan keterkaitan antara program dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM).

3. Penyusunan Kerangka Acuan

Setiap usulan program dan kegiatannya harus dilengkapi dengan kerangka acuan yang menguraikan bagaimana program dan kegiatannya terkait satu sama lain. Kerangka acuan harus menggambarkan:

- a. Uraian pengertian kegiatan dan mengapa kegiatan tersebut perlu dilaksanakan dalam hubungan dengan tugas pokok dan fungsi.
- b. Satuan kerja bertanggungjawab melaksanakan kegiatan untuk mencapai output dan siapa sasaran yang akan menerima layanan dari kegiatan tersebut.
- c. Rincian pendekatan dan jangka waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan. Urusan singkat mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan, serta uraian keterkaitan alur pemikiran antara kegiatan dengan program yang memayunginya.
- d. Data sumber daya yang diperlukan, termasuk rincian perkiraan biayanya.

4. Penetapan Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan komitmen kinerja yang dijadikan sebagai dasar atau kriteria dari penilaian kinerja. indikator kinerja memberikan penggambaran tentang apa yang akan diukur dan untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai. Ukuran penilaian berdasarkan pada indikator:

- a. Masukan (*input*) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat pendanaan, sumber daya manusia, material, waktu, teknologi dan lain-lain yang digunakan untuk melaksanakan program dan kegiatan.
- b. Keluaran (*output*) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan barang/jasa yang dihasilkan dari program dan kegiatan sesuai dengan input yang digunakan.
- c. Hasil (*outcome*) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang akan dicapai berdasarkan output program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.
- d. Manfaat (*benefit*) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan bagi masyarakat dan juga pemerintah.
- e. Dampak (*impact*) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan implikasinya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat tersebut.

5. Pengukuran Kinerja

Tujuannya untuk mengetahui dan menilai keberhasilan maupun kegagalan suatu program dan kegiatan. Oleh sebab itu, anggaran berbasis kinerja perlu didukung dengan akuntabilitas kinerja yang menunjukkan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan juga kegagalan dalam pengelolaan dan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang dilakukan secara periodik dan diukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

6. Pelaporan Kinerja

Pertanggungjawaban kinerja Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan dokumen yang disusun secara jujur, objektif, dan transparan. LAKIP menguraikan tentang pertanggungjawaban pelaksanaan

tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi serta sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berkepentingan.

Tuntutan pentingnya pelaksanaan penyusunan anggaran berbasis kinerja, membawa konsekuensi yang harus disiapkan beberapa faktor keberhasilan pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja (Sya'roni dan Widyawati, 2019). Faktor keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di pemerintah daerah menurut BPKP (2007) yaitu:

1. Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi;
2. Fokus pada penyempurnaan administrasi secara terus menerus;
3. Sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu, dan orang);
4. Penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang jelas;
5. Keinginan kuat untuk berhasil.

2.1.1.7 Indikator Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Mardiasmo (2009:4) terdapat beberapa indikator anggaran berbasis kinerja dengan pendekatan konsep *value for money* yaitu sebagai berikut :

1. Ekonomi

Ekonomi merupakan pemerolehan *input* dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang terendah. Ekonomi merupakan perbandingan *input* dengan *input value* yang dinyatakan dalam satuan moneter. Ekonomi terkait sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang

digunakan yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan tidak produktif.

2. Efisiensi

Efisiensi merupakan pencapaian output yang maksimum dengan *input* tertentu atau penggunaan input terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan *output/input* yang dikaitkan dengan standar kerja atau target yang telah ditetapkan.

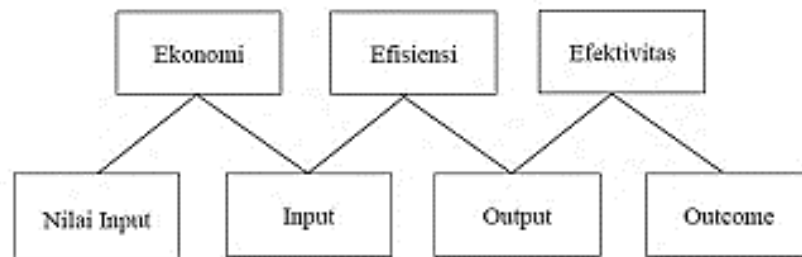
3. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan *outcome* dengan *output*.

Adapun konsep dalam *value for money* selain ekonomi, efisien dan efektif yakni *input*, *output* dan *outcome* dijelaskan sebagai berikut:

1. *Input* merupakan sumber daya yang digunakan untuk pelaksanaan suatu kebijakan, program, dan aktivitas.
2. *Output* merupakan hasil yang dicapai dari suatu program, aktivitas dan kebijakan.
3. *Outcome* merupakan dampak yang ditimbulkan dari suatu aktivitas tertentu.

Secara skematis, konsep *value for money* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema *value for money*

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Ivancevich, Konopake, dan Matteson (2008) dalam Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Luthans (1992) dalam Sutrisno (2018:203-204) menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok; (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi; (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2015:47) komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi serta untuk dapat mencapai tujuannya serta seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Anggaran berbasis kinerja merupakan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada hasil/kinerja dan menekankan pada konsep *value for money* (efektif, efisien, ekonomi) (Mardiasmo, 2009). Konsep *value for money* akan dapat terwujud apabila didukung adanya komitmen dari semua individu dalam organisasi atau sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007).

Allen dan Meyer (1997) dalam Priansa (2016:234) menyatakan komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan loyalitas, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2016:243) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Personal

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *extrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis Kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*value*) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan merupakan suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik merupakan motivasi kerja internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan Organisasi

Ini didefinisikan sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi memberi dorongan, rispek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa Kerja

Semakin lama masa kerja akan membuat pegawai semakin komit. Hal ini karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru semakin berkurang.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai predictor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.2.3 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2012:176) terdapat 3 pilar dalam menciptakan komitmen organisasi yaitu:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*)

Untuk dapat menciptakan rasa memiliki, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi
 - b. Merasa yakin bahwa yang dilakukannya atau pekerjaannya berharga bagi organisasi tersebut.
 - c. Merasanya nyaman dengan organisasi
 - d. Merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal penting oleh manajemen), dan norma-norma yang berlaku (cara berperilaku yang diterima organisasi).
2. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)

Perasaan seperti ini dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenal faktor-faktor motivasi intrik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkat apabila mendapat perhatian terus menerus, mendelegasikan wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki (*ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul apabila karyawan merasa mereka benar-benar diterima menjadi bagian penting dalam organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan mereka merasa ide-idenya didengar dan telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atas perubahan yang dimiliki, hal ini karena mereka merasa dilibatkan bukan karena dipaksa.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Priansa (2016:239-243) mengemukakan terdapat 3 jenis komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih untuk menetap pada organisasi atau meninggalkan organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Komitmen afektif didefinisikan sebagai sebuah proses sikap dimana pegawai merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan organisasi karena terdapat kesamaan tujuan. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, bekerja secara lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan yang komitmennya lebih rendah, dan akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang rendah.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada pada diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertingkah laku baik dan melaksanakan tindakan yang tepat bagi organisasi.

3. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*)

Komitmen kontinyu adalah komitmen yang berdasarkan kebutuhan rasional. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Dalam hal

ini seseorang memutuskan menetap pada organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinyu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional tapi karena kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Hal menarik lainnya adalah apabila semakin besar komitmen kontinyu dimiliki pegawai akan semakin bersifat pasif atau membiarkan saja keadaan yang berjalan tidak baik. Hal ini karena komitmen kontinyu terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu pada organisasi dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.

2.1.3 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Halim dan Kusufi (2014:16) menyampaikan akuntabilitas sebagai pembagian informasi berupa penyingkapan atas kinerja keuangan pemerintah untuk diutarakan kepada kelompok-kelompok yang memiliki keperluan akan hal tersebut. Tuntutan yang kemudian muncul adalah perlunya pembuatan laporan keuangan eksternal yang menggambarkan kinerja lembaga sektor publik.

Dalam pasal 7 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Bastian (2010:318) akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Menurut Pepres RI No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 1 ayat 14 akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Dari beberapa kajian teoritis diatas, dapat disimpulkan betapa pentingnya akuntabilitas. Akuntabilitas digunakan sebagai pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian visi misi dari instansi pemerintah. Lembaga pemerintahan juga perlu pertanggungjawaban yang baik guna menilai kinerja sektor publik dan untuk memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat atas dana yang berasal dari masyarakat yang diterima sektor publik.

2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2000:43) dalam pelaksanaan akuntabilitas di

lingkungan instansi pemerintah, prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel. Agar pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat efektif, sangat diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi yang mempunyai wewenang dan bertanggung jawab dibidang pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Untuk 1) menjalankan organisasi sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, 2) membuat laporan kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan dengan baik, serta 3) mempublikasikan hasil laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kepada masyarakat.
- b. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjadi penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Harus menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini mengandung arti bahwa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus dapat menggambarkan pencapaian dan sasaran tujuan.
- d. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
- e. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

2.1.3.3 Tujuan dan Sasaran Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tujuan dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Inpres No. 7 Tahun 1999 yaitu untuk mendorong terciptanya AKIP yang baik dan terpercaya. Sedangkan sasaran dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah:

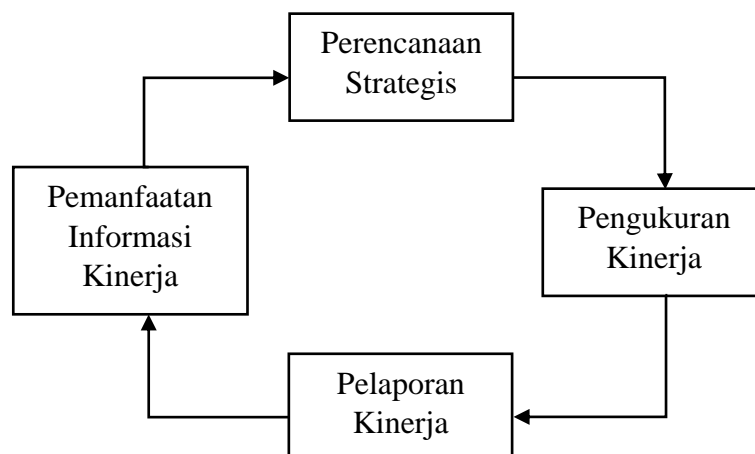
1. Menjadikan instansi Pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah.
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional.
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

2.1.3.4 Siklus Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan dan metode pertanggungjawaban yang meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Penetapan Perencanaan Strategis
2. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
4. Pemanfaatan Informasi Kinerja bagi Perbaikan Kinerja Secara Berkesinambungan

Berikut gambaran siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah:



Gambar 2.2 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan strategis (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategis ini dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan. Rencana kinerja merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja penyelenggaran pemerintah untuk suatu periode tertentu dan mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategis dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Tahap selanjutnya yaitu pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pencatatan data kinerja. Data kinerja adalah capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja dan digunakan untuk pengukuran kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan. Informasi yang termuat dalam laporan akuntabilitas kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

2.2 Kajian Empiris

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan meneliti Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Kota Tasikmalaya. Pada penelitian ini, penulis menyimpulkan referensi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai gambaran untuk mempermudah proses penelitian. Adapun penelitian-penelitian yang mendukung sebagai berikut:

Oktavima Wisdaningrum (2022) meneliti “Pengaruh Perencanaan Anggaran, Sistem Pengukuran Anggaran dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Banyuwangi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja, Sistem Pengukuran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Suhgrowardi Anggun Wardani dan Santi Rahma Dewi (2022) meneliti “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, dan Sistem Pelaporan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo”. Hasil penelitian menyatakan penerapan sistem informasi akuntansi, penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Jumardin, Sylvia Sjarlis dan Muhammad Idris (2022) meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan *Reward* Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahawa secara parsial dan simultan variabel Gaya Kepemimpinan,

Komitmen Organisasi Dan Reward Berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.”

Sunny Safryani dan Gregorius N. Masdjojo (2022) meneliti “Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Kompetensi Aparatur sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Pemerintah Pekalongan)”. Hasil penelitian menunjukkan penganggaran berbasis kinerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Kompetensi aparatur tidak memiliki pengaruh sebagai variabel moderasi penganggaran berbasis kinerja sedangkan kompetensi aparatur memperkuat komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.

Nadira Hilmi Israr dan Efrizal Syofyan (2022) meneliti Pengaruh “Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Penerapan *Good Governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD di Kota Padang. Penerapan *good governance* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Maelani Puji Astuti, Bakkareng dan Delvianti (2021) meneliti “Pengaruh Komitmen, Punishment dan Kompensasi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Komitmen Organisasi, *Punishment* Dan Kompensasi berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis

Kinerja. Secara simultan Komitmen Organisasi, Punishment dan Kompensasi berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja.

Laura Wahdatul, Iskandar Muda dan Keulana Erwin (2021) meneliti “*Effect of Performance Based Budgeting and Financial Reporting System on the Performance Accountability of Bekasi Regency Government Agencies*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Performance based budgeting has a significant effect on the performance accountability of Bekasi Regency Government Agencies, Financial reporting systems has a significant effect on the performance accountability of Bekasi Regency Government Agencies.*

Muhammad Yamin (2021) meneliti “Pengaruh Kompetensi Aparatur Dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Dinas Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur dan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rina Asmeri, Delvianti dan Ramadani (2022) meneliti “Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada PT. Pertamina Retail SPBU Coco Mata Air Padang Tahun 2020”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja, Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Siti Aisyah Sukarno, Janjte J. Tinangon, Steven J. Tangkuman (2020) meneliti “Pengaruh Kompetensi Aparat dan Komitmen Organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja.

Aprilia Bayan, Asrudin Hormati, dan Yustiana Djaelani (2020) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran, Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dengan Sistem Pelaporan Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Sistem pelaporan dapat memoderasi hubungan antara pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Rio Pratama, Henri Agustin dan Salma Taqwa (2019) meneliti “Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kab. Padang Pariaman. Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kab. Padang Pariaman. Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Padang Pariaman.

Jihan Jayanthi Pitaloka dan Nur Handayani (2019) meneliti “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Arjuna dan Annie Mustika Putri (2019) meneliti “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

M. Syahroni dan Dini Widyawati (2019) meneliti “Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Surabaya”

Mardi, Monica Meiza Viranti, dan Unggul Purwohedi (2018) meneliti “*The influence of Organizational Commitment, Leadership Style and Quality of Human Resources to Performance Based Budgeting In The Public Sector*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment has an effect on Performance*

Based Budgeting as well as Human Resource Quality. On the other hand, Leadership Style has no effect on Performance Based Budgeting.

Agus Shafrizal, Taufeni Taufik dan Azwir Nasir (2018) meneliti “Pengaruh Faktor Organisasional dan Karakteristik Individu Terhadap Akuntabilitas Kinerja Melalui Sistem Pengukuran Kinerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja.

Nurlaelahayati, Mirna Indriani dan Fazli Syam (2017) meneliti Pengaruh Umpan Balik Anggaran, Evaluasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian menunjukkan Umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Nurul Fathia (2017) meneliti Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Kinerja dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Kasus SKPD di Provinsi Riau). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah, penerapan anggaran berbasis kinerja, kejelasan sasaran

anggaran, sistem pelaporan keuangan, dan pengendalian akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Jalaludin et.al (2017) mengenai *“Influence Of The Implementation Of The Performance Based Budgeting On The Performance Accountability Of The Regional Government Institutions (Study At The City Government Of Banda Aceh)”* hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Anggaran Berbasis Kinerja secara simultan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Institusi di Kota Banda Aceh.

Laura Wahdatul, Sri Rahayu dan Vaya Juliana Dillak (2016) meneliti *“Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Pelaporan Keuangan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.

Komang Budarsana, Edy Sujana, dan Gede Adi Yuniarta (2016) meneliti *“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pelaporan, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng)”*. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pelaporan, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Oktavima Wisdaningrum (2022). Organisasi Perangkat Daerah Kota Banyuwangi	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja Dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pelaporan Kinerja Metode penelitian: Analisis regresi berganda Lokasi penelitian 	Penerapan sistem informasi akuntansi, penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol.23 No.1, 2022 ISSN: 2579-3055
2.	Suhgrowardi Anggun Wardani dan Santi Rahma Dewi (2022). Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja Dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pelaporan Kinerja Metode penelitian: Analisis regresi berganda Lokasi penelitian 	Penerapan sistem informasi akuntansi, penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	<i>Indonesian Journal of Public Policy Review: Economic Policy</i> Vol.19, 2022 ISSN: 2598-9901
3.	Jumardin, Sylvia Sjarlis dan Muhammad Idris (2022) Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Komitmen Organisasi dan Anggaran 	<ul style="list-style-type: none"> Perbedaan lokasi penelitian Tidak terdapat variabel Akuntabilitas Kinerja Teknik analisis: Analisis regresi linear berganda 	Secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan reward berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja.	<i>Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)</i> Vol. 3, No. 1

		Berbasis Kinerja			
4.	Sunny Safryani, Gregorius N. Masdjojo (2022) Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekalongan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel moderasi: Kompetensi Aparatur Teknik analisis: regresi berganda Lokasi penelitian 	Penganggaran berbasis kinerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Kompetensi aparatur tidak memiliki pengaruh sebagai variabel moderasi sedangkan kompetensi aparatur memperkuat komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja.	Journal of Management & Business Vol. 4 No. 3 Page 154-163. ISSN: 2598-8301
5.	Maelani Puji Astuti, Bakkareng dan Delvianti (2021) Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Komitmen Organisasi dan Anggaran berbasis kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Punishment dan Kompensasi Perbedaan lokasi penelitian Teknik analisis: analisis regresi berganda 	Secara parsial komitmen organisasi, punishment dan kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Secara simultan komitmen organisasi, punishment dan kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja	Pareso Jurnal Vol. 3, No. 4 Desember 2021, Hal 711-720 ISSN: 2656-8314
6.	Laura Wahdatul, Iskandar Muda, dan Keulana Erwin (2021) SKPD in Bekasi Regency	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran berbasis kinerja dan Akuntabilitas kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Sistem laporan keuangan Teknik analisis: Partial least squares analysis Lokasi penelitian 	<i>Performance based budgeting has a significant effect on the performance accountability of Bekasi Regency Government Agencies. Financial reporting systems has a significant effect on the performance accountability of Bekasi Regency Government Agencies.</i>	<i>Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI JOURNAL)</i> Vol. 4, No. 3, Agustus 2021 Hal: 5477-5485 ISSN: 2615-3076
7.	Muhammad Yamin (2021). Pada Dinas Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Kompetensi Aparatur Lokasi penelitian 	Kompetensi Aparatur dan penerapan anggaran berbasis kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	AL-IQTISHAD: Jurnal Ekonomi Vol. 1 No.2 Tahun 2021 Hal 236-257

			Dan Akuntabilitas Kinerja		ISSN: 2085-4633
			<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis: analisis jalur 		
8.	Rina Asmeri, Delvianti dan Ramadani (2020) PT. Pertamina Retail SPBU Coco Mata Air Padang	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: Sistem Pelaporan Keuangan • Teknik analisis: analisis regresi berganda • Lokasi penelitian 	Anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, sistem pelaporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja	Pareso Jurnal Vol. 4, No. 4, Hal 899-910 ISSN: 2656-8314
9.	Siti Aisyah Sukarno, Jantje J Tinangon, Steven J. Tangkuman (2020) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen dan dependen: Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: Kompetensi Aparat • Variabel yang tidak diteliti: Anggaran Berbasis Kinerja • Teknik analisis: analisis regresi berganda • Lokasi penelitian 	Kompetensi Aparat berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja.	<i>Indonesia Accounting Journal</i> : Volume 2, No.2, Hal. 110-117 ISSN: 2686-6609
10.	Aprilia Bayan, Asrudin Hormati, Yustiana Djaelani (2020) SKPD Kabupaten Pulau Morotai.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen dan dependen: Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Efektivitas Pengendalian Internal • Variabel moderasi: Sistem Pelaporan • Teknik analisis regresi berganda dan regresi moderasi • Lokasi penelitian 	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Sistem pelaporan dapat memoderasi hubungan antara pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.	Jurnal TRUST Riset Akuntansi, Vol. 8, No.1, ISSN: 2774-3578

11.	Rio Pratama, Henri Agustin dan Salma Taqwa (2019) Satuan Kkerja Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, Kejelasan Sasaran Anggaran Teknik analisis: regresi berganda Lokasi penelitian 	Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kab. Padang Pariaman. Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kab. Padang Pariaman. Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kab. Padang Pariaman.	Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA), Vol.1, No.1, Seri D, Hal 429-444 e-ISSN: 2656-3649
12.	Jihan Jayanthi Pitaloka dan Nur Handayani (2019) Organisasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Teknik analisis: regresi berganda Lokasi penelitian 	Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi: Vol. 8, No.1, e-ISSN: 2460-0585
13.	Arjuna dan Annie Mustika Putri (2019) Organisasi Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Teknik analisis: regresi berganda Lokasi penelitian 	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.	Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol. 9, No.2, hal. 223-232 E-ISSN: 2613-9901
14.	Muhammad Syahroni dan Dini Widyawati (2019) Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel yang tidak diteliti: komitmen organisasi Teknik analisis: analisis regresi sederhana Lokasi penelitian 	Anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja pemerintah Kota Surabaya.	Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi: Vol. 8, No.8 ISSN: 2460-0585

15.	Mardi, Monica Mezia Viranti dan Unggul Purwohedhi (2018) Biro Perencanaan Kementerian Perhubungan RI	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen Komitmen Organisasi dan Anggaran Berbasis Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Teknik analisis: regresi sederhana Lokasi penelitian 	<i>Organizational commitment has an effect on performance based budgeting as well as human resource quality. On the other hand, leadership style has no effect on performance based budgeting.</i>	Jurnal Ekonomi Sakti Vol.7, No.1, 2018 ISSN: 2310-8380
16.	Agus Shafrizal, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2018). Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Faktor Organisasional, Karakteristik Individu, Sistem Pengukuran Kinerja Teknik analisis: <i>partial least square</i> Lokasi penelitian 	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja.	Jurnal Ekonomi, Vol. 26, No.4 ISSN: 2715-6877
17.	Nurlelahayati, Mirna Indriani dan Fazli Syam BZ (2017) Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Umpan balik, Evaluasi anggaran Variabel dependen: Kinerja Teknik analisis: regresi berganda Lokasi penelitian 	Umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja SKPD.	Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol. 3, No. 2 ISSN: 2502-6976
18.	Nurul Fathia (2017). Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi Riau	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen dan dependen: Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kejelasan Sasaran 	Penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah, penerapan anggaran berbasis kinerja, kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan keuangan, dan pengendalian akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	JOM Fekon Vol. 4, No.1 Hal 670-685 ISSN: 2355-6854

			<ul style="list-style-type: none"> • Anggaran, Sistem Pelaporan Kinerja, Pengendalian Akuntansi • Teknik analisis: analisis regresi berganda • Lokasi penelitian 		
19.	Jalaluddin, Muslim A Djalil dan Rahmah Maulana (2017). Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: Anggaran berbasis kinerja • Variabel dependen: Akuntabilitas kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang tidak diteliti yaitu komitmen organisasi • Teknik analisis regresi berganda • Perbedaan lokasi penelitian 	<i>Implementation of performance based budgeting has simultaneously positive influence on performance accountability of local government institutioms in city of Banda Aceh Indonesia.</i>	<i>Research Journal Of Finance and Accounting</i> Vol.8, No.6 ISSN: 2222-2847
20.	Laura Wahdatul, Sri Rahayu dan Vaya Juliana Dillak (2016) Satuan Kerja Perangkat Daerah se Kabupaten Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen dan dependen: Anggaran berbasis kinerja dan Akuntabilitas kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: sistem pelaporan keuangan • Teknik analisis: analisis regresi berganda • Perbedaan lokasi penelitian 	Anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan keuangan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bandung.	<i>E-Proceeding Of Management</i> Vol.3, No.2 ,hal. 1560 ISSN: 2355-9357
21.	Komang Budarsana, Edy Sujana dan Gede Adi Yuniarta (2016) Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen dan dependen: Anggaran berbasis kinerja dan Akuntabilitas kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: Sistem Pelaporan, Kejelasan sasaran anggaran dan Efektivitas pengendalian internal 	Secara parsial dan simultan Penerapan anggaran berbasis kinerja, sistem pelaporan, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja	JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Vol. 4, No.1 ISSN: 2614-1930
	Risa Damayanti (193403002) 2023	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Survei pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2023)			

2.3 Kerangka Pemikiran

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah mengakibatkan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah yang melahirkan reformasi terhadap pengelolaan keuangan pemerintah. Pemerintah melaksanakan reformasi pengelolaan keuangan daerah berdampak pula terhadap dilakukannya reformasi anggaran daerah dari anggaran tradisional menjadi anggaran berbasis kinerja yang diharapkan mampu mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean governance*) dan mampu meningkatkan akuntabilitas dari instansi pemerintah daerah.

Diterapkannya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 mengharuskan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan atas pengalokasian dana yang dimiliki dengan cara yang efektif dan efisien, khususnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat. Pemenuhan pertanggungjawaban tersebut dengan menyusun rencana kerja dan anggaran SKPD (RKA-SKPD) seperti dalam Undang-Undang No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara Pasal 19 (1) dan (2), yaitu dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai.

Menurut Mardiasmo (2009:84) anggaran berbasis kinerja adalah sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada hasil/kinerja. Keberhasilan dalam melaksanakan sistem anggaran terhadap kinerja yang lebih baik mampu mendorong terciptanya akuntabilitas pada instansi pemerintah (Wardani dan Silvia, 2020).

Satuan Kerja Perangkat daerah selaku pengguna anggaran dan melaksanakan fungsi pemerintahan daerah harus mempertanggungjawabkan kinerjanya karena akan berpengaruh terhadap akuntabilitas instansi pemerintah. Informasi terkait kinerja sangat diperlukan dalam mengukur penerapan suatu anggaran dengan hasil yang dicapai atau disebut anggaran berbasis kinerja. Pemerintah memerlukan penyusunan anggaran berbasis kinerja untuk meyakinkan masyarakat pengeluaran dana sesuai dengan perencanaan yang ingin dicapai dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat (Kertiani et.al, 2020).

Menurut Mardiasmo (2009:4) indikator dalam anggaran berbasis kinerja dengan pendekatan *value for money* yaitu:

1. Efisiensi
2. Efektif
3. Ekonomi

Anggaran dengan pendekatan kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan dalam anggaran tradisional, artinya penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan bentuk reformasi pemerintah dalam memperbaiki pengelolaan anggaran. Anggaran kinerja sangat menekankan pada konsep *value for money*. Menurut Mardiasmo (2018:8) implementasi konsep *value for money* dalam pengelolaan anggaran diyakini dapat memperbaiki akuntabilitas sektor publik dan kinerja sektor publik. Artinya reformasi anggaran diyakini akan memberikan dampak untuk mewujudkan pemerintahan yang amanah dan didukung dengan instansi pemerintahan yang efektif, profesional dan akuntabel, serta mampu

memberikan pelayanan prima dalam proses penyusunan APBD sehingga mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavima Wisdaningrum (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Dena Handayani, Nunuy Nur Afifah, dan Ivan Widiyanto (2020) dan Muhammad Syahroni (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan loyalitas, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen dan Meyer, 1997) dalam Priansa (2016: 249-250). Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas kerja yang lebih tinggi pula (Kreitner dan Kinicki, 2011:174). Organisasi yang menerapkan komitmen organisasi pada seluruh anggotanya baik itu atasan ataupun bawahan akan membuat akuntabilitas kinerja semakin baik dan para pegawai semakin bertanggung jawab dengan apa yang sedang mereka kerjakan dalam melakukan pelayanan publik.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allan dan Meyer (1997) dalam Priansa (2016:249-250) terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan kepada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas dan bahkan idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain.
3. Komitmen kontinyu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan apabila akan menetap pada suatu organisasi.

Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam mencapai kondisi yang kondusif dalam suatu organisasi sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Betta dan Arza, 2020). Menurut penelitian Arjuna dan Anne Mustika Putri (2019) komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen organisasi pada suatu instansi pemerintah, maka akuntabilitas kinerja akan tercapai.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh dan Agus Shafrizal, Taufeni Taufik dan Azwir Nasir (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, ini

mengindikasikan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada suatu pemerintahan maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Keterkaitan antara penerapan anggaran berbasis kinerja dengan komitmen organisasi Pengelolaan organisasi suatu instansi pemerintah yang profesional mampu menciptakan suatu instansi yang berorientasi pada *value for money* (efektif, efisien, ekonomi) (Mardiasmo, 2009). Konsep *value for money* akan dapat terwujud apabila didukung adanya komitmen dari semua individu dalam organisasi atau sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007).

Sesuai dengan pedoman pada BPKP (2005) Faktor pemicu keberhasilan implementasi anggaran berbasis kinerja di pemerintah daerah menurut yaitu:

1. Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi;
2. Fokus pada penyempurnaan administrasi secara terus menerus;
3. Sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut (uang, waktu, dan orang);
4. Penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang jelas;
5. Keinginan kuat untuk berhasil.

Sesuai pada poin 1 dimana komitmen dari seluruh komponen organisasi, hal ini berarti menyatakan terdapat hubungan antara penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumardin Sylvia Sjarlis dan Muhammad Idris (2022) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. Penelitian

lain yang dilakukan Maelani Puji Astuti, Bakkareng dan Delvianti (2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Hal ini berarti Komitmen Organisasi membantu pemerintah dalam mempengaruhi penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.

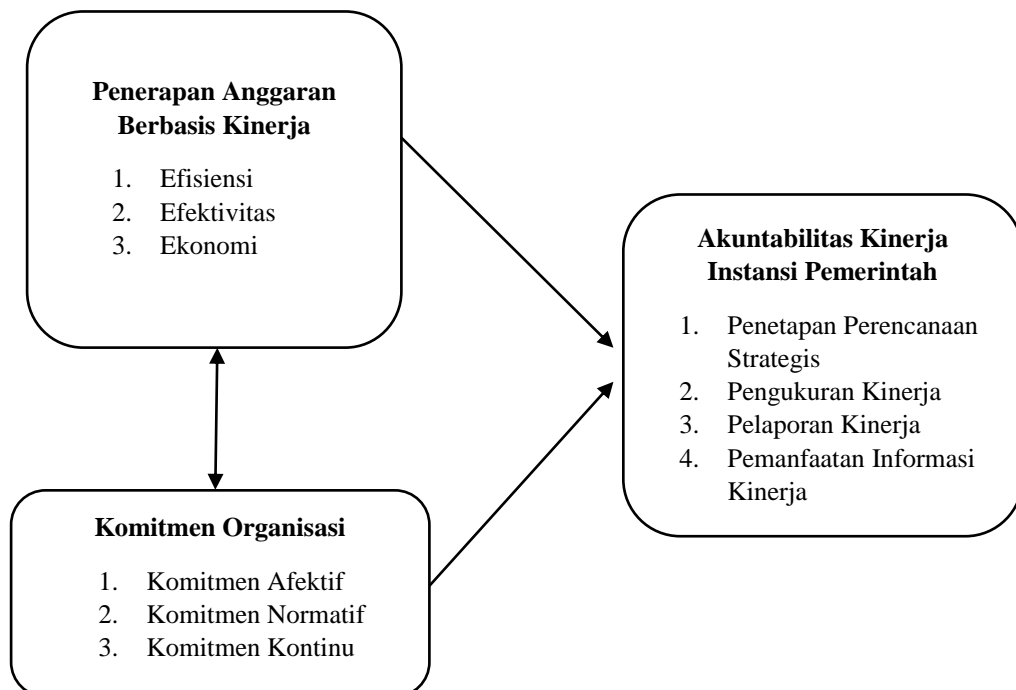
Menurut Bastian (2010:318) akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas kinerja yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan memenuhi tuntutan masyarakat terkait akuntabilitas.

Jika penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi diterapkan oleh pemerintah daerah, maka Akuntabilitas Kinerja akan mengalami peningkatan. Karena Anggaran berbasis kinerja memberikan panduan yang jelas terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi serta indikator kinerja yang harus dicapai. Tujuannya untuk menciptakan pemerintahan yang amanah dan didukung oleh instansi yang efektif, profesional dan akuntabel serta mampu memberikan pelayanan prima dalam proses penyusunan APBD sehingga dapat menciptakan transparansi dan meningkatkan akuntabilitas. Sedangkan menerapkan komitmen organisasi pada seluruh anggotanya baik itu atasan ataupun bawahan akan membuat akuntabilitas kinerja semakin baik dan para pegawai semakin bertanggung jawab dengan apa yang sedang mereka kerjakan dalam melakukan pelayanan publik.

Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunny Safryani, Gregorius N. Masdjojo (2022) menunjukkan bahwa Penganggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Dinas dan Badan di Kota Tasikmalaya)”**

Dilihat dari tinjauan pustaka beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat hubungan antara Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi.
- H2 : Terdapat Pengaruh positif antara Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara parsial
- H3 : Terdapat pengaruh positif antara Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara simultan.