

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kapabilitas Sumber Daya Manusia

Menurut kamus bahasa Indonesia Dalam FRIMA (2019: 856) kapabilitas, artinya juga sama dengan Kompetensi, yaitu Kemampuan. Pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja. Namun, lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. Menurut Baker dan Sinkula (2019) “kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif”.

Menurut Amir (2011;86), kapabilitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki pada diri sendiri maupun pada organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan kegiatan tertentu ataupun serangkaian kegiatan (Aisyah & Purwanda, 2019)

Menurut Susan (2019) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun Instansi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Kapabilitas sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pemerintahan memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan administrasi publik (Setiawan, 2019;57). Hal tersebut sudah dituangkan dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, di mana tingkat kepercayaan publik dan kinerja dari

penyelenggara pelayanan publik senantiasa menjadi hal yang harus dipertanggungjawabkan.

Pada penelitian ini Sumber Daya Manusia adalah pegawai ASN yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Yang dimaksud pegawai ASN (UU ASN No.5 tahun 2014 pasal 1 ayat 2) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Indonesia, 2014)

Aparatur Sipil Negara (ASN), sebelumnya dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan elemen vital dalam operasional pemerintahan. ASN yang kompeten tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi juga integritas tinggi, dedikasi terhadap negara, serta moralitas yang luhur. Mereka harus mampu menunjukkan perilaku yang jujur, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diemban.

Menurut Bastian (2021 : 33) regulasi publik adalah ketentuan yang harus dijalankan dan dipatuhi dalam proses pengelolaan organisasi publik, baik pada organisasi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Untuk memastikan standar ini, pemerintah telah memberlakukan berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Pokok Kepegawaian yang pertama kali diatur dalam UU No. 8 Tahun 1974 dan UU No. 43 Tahun 1999 , yang kemudian diperbarui menjadi UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi tersebut memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai tugas dan fungsi ASN, serta menegaskan pentingnya

pengembangan kapabilitas SDM dalam meningkatkan kinerja pemerintahan secara efektif dan efisien

Peran aparatur pemerintah sebagai pelaksana pelayanan publik memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Aparatur negara harus berupaya keras untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan menghapus pandangan negatif terkait pelayanan publik. Sebagai langkah strategis, pemerintah menerbitkan kebijakan melalui Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Dalam Pasal 1 peraturan tersebut, KKNI didefinisikan sebagai sistem penjenjangan kualifikasi yang menyelaraskan, menyetarakan, dan mengintegrasikan pendidikan, pelatihan kerja, serta pengalaman kerja, guna memberikan pengakuan atas kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor

Pengukuran Kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hersey, P. & Blanchar, (1990) kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
 - a. Penguasaan terhadap peralatan kerja
 - b. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
 - c. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan
2. Kemampuan Bersifat manusiawi/sosial
 - a. Mampu bekerjasama dengan rekan
 - b. Mampu bekerja dengan tim
 - c. Mampu berempati

3. Kemampuan Konseptual

- a. Memahami kebijakan instansi
- b. Memahami tujuan instansi
- c. Memahami target instansi

Maka, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual.

2.1.2 Efektivitas Pengelolaan Anggaran

Kamus Besar Bahasa Inggris Indonesia kata efektivitas berasal dari kata bahasa Inggris "*Effectives*" memiliki sejumlah arti berhasil, ditaati, mengesankan, berlaku. Kata atau istilah efektif terkait erat dengan kata efek dalam bahasa Inggris artinya pengaruh, efek dan akibat (Anggraini 2015:221). Sementara itu, menurut Siagian (2005:127), efektivitas diartikan sebagai pencapaian berbagai sasaran yang telah ditetapkan dengan tepat waktu, menggunakan sumber daya yang telah dialokasikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kinerja suatu unit organisasi. Dengan kata lain, suatu hasil dikatakan efektif jika hasil tersebut benar-benar sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas dalam pemerintahan dianggap baik jika mampu mencapai tujuan dan hasil program sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif suatu instansi dalam menjalankan kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan maupun direncanakan (Budiarto et al., 2015).

Dengan demikian efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan suatu organisasi baik pemerintah ataupun swasta yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Cutlip (2019: 87) Pencapaian tujuan dapat dicapai dengan cukup menjaga hubungan yang sudah ada ditengah-tengah kondisi yang terus berubah-ubah. Akan tetapi kemungkinan besar organisasi harus selalu menyesuaikan dalam rangka merespon situasi. Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan waktu yang tepat.

Menurut Makmur (2021), ketepatan waktu merupakan faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan sebuah kegiatan dalam organisasi, namun juga berpotensi menyebabkan kegagalan jika tidak dikelola dengan baik. Pemanfaatan waktu secara tepat akan mendukung efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya

Ketepatan waktu menjadi salah satu elemen kunci dalam mendukung keberhasilan berbagai aktivitas organisasi. Siagian (2018) menjelaskan bahwa ketepatan waktu berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. Sutarto (2017) menambahkan bahwa ketepatan waktu dapat dilihat sebagai kemampuan untuk mengoptimalkan aktivitas jasmaniah maupun rohaniah agar menghasilkan *output* yang sesuai dengan

kebutuhan atau tujuan. Hasibuan (2017) juga menegaskan bahwa ketepatan waktu merupakan bagian penting dari keberhasilan manajemen, di mana pencapaian hasil tidak hanya diukur dari kualitas dan kuantitas, tetapi juga dari kecepatan atau ketepatan penyelesaian pekerjaan.

Anggaran merupakan alat penting dalam proses perencanaan dan pengendalian suatu organisasi (Anthony & Govindarajan, 2020). Anggaran berfungsi sebagai salah satu elemen kunci dalam perencanaan, yang mencakup rencana kegiatan di masa depan dan menunjukkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hansen dan Mowen, 2018).

Menurut Arti (2020), pengelolaan anggaran adalah proses yang mencakup perencanaan, pengawasan, dan pengendalian pengeluaran keuangan oleh organisasi atau individu. Proses ini bertujuan untuk mengatur dan mengontrol sumber daya keuangan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, Lubis (2021) menekankan pentingnya pengelolaan anggaran dalam membantu organisasi atau individu mengelola keuangan mereka dengan lebih baik, sehingga dapat membuat keputusan keuangan yang lebih cerdas. Pengelolaan anggaran yang baik memungkinkan penggunaan sumber daya keuangan secara optimal, memperkirakan kebutuhan di masa depan, serta memperhitungkan risiko dan ketidakpastian dalam keputusan keuangan

Pengelolaan Anggaran memegang peranan penting dalam instansi pemerintah, berfungsi sebagai bentuk perencanaan keuangan yang disusun secara sistematis untuk mendukung pelaksanaan program atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Shiyan et al., 2022).

Regulasi terbaru yang mendukung pengelolaan keuangan daerah meliputi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Permendagri Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019. Dengan adanya regulasi tersebut, pengelolaan anggaran di instansi pemerintahan diharapkan dapat dilakukan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang ada, baik di dalam maupun di luar Instansi.

Pengukuran Efektivitas Pengelolaan Anggaran

Jadi dapat disimpulkan Indikator-indikator efektivitas pengelolaan anggaran terhadap kinerja menurut Siagian (2005) adalah sebagai berikut

a. Hasil pekerjaan yang dicapai

Proses pencapaian tujuan yang efektif tidak terlepas dari berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Karena baik atau tidaknya pekerjaan sangat tergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan.

b. Ketepatan Waktu

Berarti pelaksanaan pekerjaan harus dilaksanakan dengan waktu yang telah direncanakan, sehingga hasil pekerjaan itu sesuai dengan yang diharapkan baik itu dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

c. Biaya pengeluaran sesuai dengan rencana

Penganggaran biaya harus sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan penyelewengan biaya. Setiap pengeluaran biaya tercantum secara terstruktur dan jelas agar diketahui

berapa biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan anggaran memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja SKPD. Efektivitas dalam hal ini tidak hanya mengacu pada tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang telah dialokasikan, baik itu dari segi waktu, biaya, maupun hasil pekerjaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas pengelolaan anggaran meliputi ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kesesuaian hasil dengan target yang telah direncanakan, serta pengelolaan biaya yang sesuai dengan perencanaan awal.

Pengelolaan anggaran yang efektif memastikan bahwa setiap aktivitas organisasi dilakukan sesuai standar yang telah ditetapkan, menghasilkan *output* yang berkualitas, dan menggunakan anggaran secara efisien. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi salah satu faktor kunci, karena keterlambatan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan anggaran yang baik dapat menciptakan harmoni antara proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran, sehingga mendukung keberhasilan berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD.

2.1.3 Kinerja SKPD

Menurut Mardiasmo (2004) pengukuran kinerja sector public dilakukan untuk memenuhi tiga maksud diantaranya :

1. Ukuran kinerja *sector public* dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja.

Akhirnya, hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam memberikan pelayanan *public* pada organisasi/instansi *sector public*.

2. Ukuran kinerja *sector public* dimaksudkan untuk pendistribusian sumber daya dan pengambilan keputusan.
3. Ukuran kinerja *sector public* dimaksudkan untuk mendapatkan pertanggungjawaban *public* dan memperbaiki tata kelola komunikasi. Selain itu, pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan *public* yang lebih baik.

Kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 1 poin 35 adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Program adalah penjabaran kebijakan SKPD dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi SKPD. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personal (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau ke semua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa

Menurut Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 poin 10 : Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah Sebagai pihak yang mengelola anggaran/barang. Kinerja

merupakan suatu pencapaian atas keberhasilan individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Tingginya tuntutan terhadap kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah daerah (SKPD) menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan pemerintahan di Indonesia. Hal ini sejalan dengan pentingnya mengukur kinerja SKPD sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan performa, tetapi juga memperkuat akuntabilitas pemerintah daerah Reza Viola et al., (2023); B, Putra, & Riasning (2020); Syarif, Suwandi, & Sari, (2022). Untuk itu, SKPD dituntut mampu membangun ukuran kinerja yang baik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2023, yang merupakan perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik, memberikan landasan penting bagi pengelolaan dan evaluasi kinerja instansi pemerintah, termasuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Aturan ini memperkuat upaya pemerintah untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik melalui pemantauan dan evaluasi yang terstruktur.

Sejalan dengan diberlakukannya PP No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kinerja pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, kini memiliki tolok ukur yang seragam. Evaluasi terhadap kinerja pemerintah daerah dilakukan setiap tahun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sementara evaluasi

kinerja SKPD dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah. Penilaian SAKIP SKPD dilakukan berdasarkan kinerja tahun sebelumnya, sehingga setiap SKPD memiliki rapor kinerja yang mencerminkan capaian dan kelemahan mereka. Predikat penilaian mencakup AA (sangat memuaskan), A (memuaskan), B (sangat baik), B (baik), CC (cukup), C (kurang), dan D (sangat kurang). Hasil penilaian ini menjadi dasar bagi Kepala Daerah untuk menerapkan mekanisme penghargaan (reward) atau sanksi (punishment) kepada SKPD sesuai dengan kinerja mereka.

Pengukuran Kinerja

Menurut Agus Dwiyanto (2021;50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasarkan adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Efektivitas pelayanan dapat diukur menggunakan konsep produktifitas, dimana pada umumnya produktifitas dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dianggap terlalu sempit dalam ruang lingkupnya dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif

yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. *Responsivitas*

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat *responsivitas* di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsivitas* dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena *responsivitas* secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. *Responsivitas* yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki *responsivitas* rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. *Responsibilitas*

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat *public* yang dipilih oleh rakyat.

Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi *public* memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Maka, penerapan indikator ini tidak hanya membantu mengevaluasi kinerja SKPD secara obyektif, tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah, memastikan bahwa setiap program yang dijalankan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

2.2 **Kajian Empiris**

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan digunakan untuk bahan perbandingan atau kajian oleh penulis dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian yang digunakan untuk kajian tersebut tidak terlepas dari topik penelitian ini, yakni tentang Pengaruh Kapabilitas SDM dan Efektivitas Pengelolaan Anggaran Terhadap Kinerja SKPD. Berikut beberapa penelitian yang dijadikan referensi oleh penulis dalam menyusun penelitian :

1. Dewi & Suardika (2024) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Kapabilitas SDM Dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng” menunjukkan bahwa kapabilitas SDM dan kemampuan komunikasi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Persamaannya dengan penelitian Penulis terletak pada fokus pada kapabilitas SDM yang mempengaruhi kinerja SKPD. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti, yaitu BPKPD, sementara penelitian Penulis berfokus pada kinerja SKPD di Kabupaten Tasikmalaya dengan menambahkan variabel efektivitas pengelolaan anggaran. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Jnana Satya Dharma, Vol. 12, No. 1, Juli 2024, hal. 01-09, dengan p-ISSN 0852-8039 dan e-ISSN 2963-0371.
2. Afrizal, Anisa, Khaliq, & Yusrizal (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai Indikator Kinerja Variabel” menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Perhubungan Kota Dumai Sangat Baik Sekali dengan skor 6144. Persamaannya dengan penelitian Penulis terletak pada indikator kinerja. Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti, sementara penelitian Penulis berfokus pada faktor kapabilitas SDM & Efektivitas Pengelolaan Anggaran. Penelitian ini menggunakan data dari dokumen internal RSUD Pirngadi dan BPKAD Medan.
3. Nst & Nurlaila (2023) dalam penelitian mereka yang berjudul “Efektivitas Pengelolaan Anggaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Kesehatan Kota Kisaran” menemukan bahwa pengelolaan anggaran BPJS Kesehatan di Kota Kisaran efektif dalam meningkatkan kualitas layanan. Persamaannya terletak pada pengelolaan anggaran yang mempengaruhi kinerja organisasi. Perbedaannya adalah sektor yang diteliti berbeda, yakni BPJS Kesehatan dibandingkan dengan kinerja SKPD di Kabupaten Tasikmalaya yang juga mencakup kapabilitas SDM sebagai variabel tambahan. Penelitian ini dipublikasikan dalam *Journal of Management & Business*, Volume 6, Issue 2, 2023, hal. 248-260.

4. Prasetyo (2024) mengkaji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada SKPD di Kabupaten Sragen. Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada variabel partisipasi dalam penyusunan anggaran dan pengaruhnya terhadap kinerja SKPD. Perbedaannya terletak pada gaya kepemimpinan yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian penulis. Penelitian ini dipublikasikan dalam *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, Oktober 2024.
5. Ali Amin Kalauw (2018) Pengaruh kualitas penyusunan anggaran dan efektifitas pengendalian anggaran terhadap kinerja SKPD, yang menunjukkan bahwa Menunjukkan bahwa Efektifitas Pengendalian Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja SKPD. Persamaannya adalah fokus pada efektivitas pengelolaan anggaran yang mempengaruhi kinerja. Perbedaannya adalah wilayah yang diteliti berbeda dan tidak ada tambahan analisis tentang kapabilitas SDM dalam penelitian ini. Penelitian ini

- dipublikasikan dalam Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2015, hal. 97-110.
6. Rianti Setyawasi & Haris Budiyono (2017) dalam penelitiannya tentang “Efektivitas Pengelolaan Kinerja Pegawai dan Employee Engagement dalam Hubungannya dengan Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Persamaannya terletak pada fokus terhadap kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kapabilitas SDM. Perbedaannya adalah penelitian ini lebih menekankan pada employee engagement, sementara penelitian penulis menambah variabel pengelolaan anggaran dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 11 No. 1, 2017.
 7. Doli Candra, Zamzami, Muhammad Gowon (2019) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Kepala SKPD Pemerintah Daerah” menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja berpengaruh pada kinerja kepala SKPD. Persamaannya adalah keduanya membahas pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja SKPD. Perbedaannya terletak pada penelitian penulis yang juga memperhitungkan kapabilitas SDM dalam mempengaruhi kinerja, sementara penelitian ini lebih berfokus pada pengaruh partisipasi anggaran berbasis kinerja. Penelitian ini dipublikasikan dalam The Accounting Review, Vol. LIV, 4, 707-721.

8. Resti, Andini, Rafika (2024) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kapabilitas SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM Kota Palembang” menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi dan kapabilitas SDM berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan UMKM. Persamaannya terletak pada pentingnya kapabilitas SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perbedaannya adalah fokus penelitian ini pada UMKM dan sistem informasi akuntansi, sementara penelitian penulis berfokus pada SKPD dengan variabel pengelolaan anggaran. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 18, No. 1, 2024.
9. Putri Dida Nurida (2017) berfokus pada “Pengaruh Kualitas Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Pengendalian Terhadap Kinerja SKPD di Kabupaten Seram Bagian Barat”, yang menyimpulkan bahwa kualitas penyusunan anggaran dan pengendalian anggaran berpengaruh pada kinerja SKPD. Persamaannya terletak pada analisis kinerja SKPD yang dipengaruhi oleh pengelolaan anggaran. Perbedaannya adalah pada penelitian ini, pengendalian anggaran menjadi variabel penting, sedangkan penelitian penulis lebih menekankan pada efektivitas pengelolaan anggaran dan kapabilitas SDM. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Maneksi, Vol. 7, No. 2, Desember 2018.
10. Jajang Saepuloh (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut”

menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti sasaran anggaran, akuntabilitas publik, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial SKPD. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah keduanya meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menyertakan variabel kapabilitas SDM secara eksplisit. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Publik, Vol. 15, No. 01, 2021, hal. 01-09.

11. Adi Yanuar Fadillah, Nurna Aziza, Lisa Martiah (2022) dalam penelitian berjudul Pengaruh Sinkronasi Perencanaan dan Penganggaran, Kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah menunjukkan bahwa Kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada fokus terhadap kapabilitas SDM sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak menyertakan variabel Efektivitas Pengelolaan anggaran. Penelitian ini dipublikasikan dalam /Jurnal Fairness Volume 10, Nomor 1, 2020: 63- 78
12. Safira Aghny Maulida Zen, Murtanto (2023) dalam penelitian berjudul " Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja Universitas Negeri Badan Layanan Umum " mengidentifikasi bahwa Menunjukkan Efektivitas Anggaran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Universitas BLU, namun tidak signifikan pengaruhnya. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah keduanya membahas penerapan anggaran Efektivitas Pengelolaan Anggaran dalam meningkatkan kinerja.

Perbedaannya adalah pada penelitian penulis, pengelolaan anggaran berbasis kinerja dilihat dari perspektif kapabilitas SDM dan efektivitas pengelolaan anggaran, sementara penelitian ini lebih berfokus pada pemahaman petugas perencana. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Trisakti <https://www.e-journal.trisakti.ac.id/index.php/jet> Vol. 3 No. 1 April 2023 : hal : 683-692 <http://dx.doi.org/10.25105/jet.v3i1.15454> e-ISSN 2339-0840.

13. Fakhruddin, Derriawan, & Tabroni (2021) dalam penelitian berjudul "Strategi Bisnis Peningkatan Kinerja Instansi Melalui Kapabilitas SDM, Inovasi, dan Manajemen Perubahan Dimediasi Daya Saing pada Jasa Konsultan Wahana Prakarsa Utama" menemukan bahwa kapabilitas SDM berpengaruh signifikan terhadap daya saing dan kinerja Instansi. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah pentingnya kapabilitas SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti, yaitu Instansi jasa konsultan, sementara penelitian penulis berfokus pada SKPD dalam sektor pemerintahan daerah. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Pendidikan, Vol. 8, No. 2, 2021.
14. Reza Viola, Andriana, & Wardhaningrum, (2023) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Kualitas SDM terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah" menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada fokus pada kualitas SDM dan pengelolaan anggaran yang berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Perbedaannya terletak pada penelitian penulis yang lebih menekankan pada kapabilitas SDM dan efektivitas pengelolaan anggaran sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD, sementara penelitian ini lebih fokus pada pengaruh kejelasan sasaran anggaran. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Riset Akuntansi Aksioma, 22(1), 92-102.

15. Selviani, D. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi" menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja sudah diterapkan sesuai dengan indikator yang ada di BPKAD Kota Cimahi. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti, yaitu Kota Cimahi, sementara penelitian penulis berfokus pada Kabupaten Tasikmalaya, serta penambahan variabel kapabilitas SDM. Penelitian ini dipublikasikan dalam Land Journal, 1(2), 117-124.
16. Agus Sugiarto (2019) Pengaruh budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan akuntabilitas kinerja terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Tabalong. dalam penelitian berjudul "Pengaruh budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan akuntabilitas kinerja terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Tabalong" menunjukkan bahwa kapabilitas/ Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (SKPD) di

Kabupaten Tabalong. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah adanya Adanya kesenjangan penilaian kinerja antar SKPD tersebut menjadi suatu permasalahan yang harus dapat dipecahkan bersama. Berikut data hasil evaluasi penilaian kinerja melalui evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD. Perbedaannya adalah penelitian ini variabelnya berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas kinerja, sedangkan penelitian penulis meneliti kapabilitas SDM dalam konteks pengelolaan anggaran dan kinerja SKPD. Penelitian ini dipublikasikan dalam Jurnal Kindai, Vol 16, Nomor 1, Halaman 23-39.

17. Damayanti & Fitriah (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial" menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja. Perbedaannya adalah penelitian ini lebih menekankan pada komitmen organisasi dan motivasi, sementara penelitian penulis juga memperhitungkan kapabilitas SDM dan efektivitas pengelolaan anggaran. Penelitian ini dipublikasikan dalam Bandung Conference Series: Accountancy, 3(1).
18. Sari, D. N., Mintarti, S., & Pattisahusiwa, S. (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Efektivitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja" menunjukkan bahwa efektivitas anggaran belanja berada pada

kriteria baik, namun efisiensi masih perlu ditingkatkan. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah fokus pada pengelolaan anggaran untuk meningkatkan kinerja. Perbedaannya terletak pada aspek efisiensi yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini, sementara penelitian penulis juga mencakup kapabilitas SDM sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD. Penelitian ini dipublikasikan dalam *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 38-43.

19. Andini, Dewi & Yusrawati (2021) dalam penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi SDM dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada SKPD Kabupaten Empat Lawang" menemukan bahwa kompetensi SDM dan penerapan sistem akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah pengaruh kapabilitas SDM terhadap kinerja SKPD. Perbedaannya adalah penelitian ini lebih berfokus pada kualitas laporan keuangan sebagai indikator kinerja, sedangkan penelitian penulis mengkaji pengaruh kapabilitas SDM dan pengelolaan anggaran terhadap kinerja SKPD secara keseluruhan. Penelitian ini dipublikasikan dalam *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol. 26.
20. Addinul Yaqin & Bambang Jatmiko (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Kontribusi Kompetensi Sumber Daya Manusia, Standar Akuntansi Pemerintah, dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah" menunjukkan bahwa kompetensi SDM, standar akuntansi, dan sistem pengendalian internal

berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah. Persamaannya terletak pada pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian ini, fokus utamanya adalah pada kualitas laporan keuangan pemerintah, sementara penelitian penulis lebih berfokus pada kinerja SKPD dan pengelolaan anggaran. Penelitian ini dipublikasikan.

Tabel 2. 1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Made Kartika P. D ,I Ketut Suardika (2024) Pengaruh Kapabilitas SDM Dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng	Kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun Penelitian	Tempat Penelitian	Kapabilitas sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.	Jurnal Jnana Satya Dharma, Vol. 12, No. 1, Juli 2024, hal. 01-09 p-ISSN: 0852-8039, e-ISSN: 2963-0371
2	Dedy Afrizal, Dini Anisa, Mohid Khaliq ,Deny Yusrizal (2021) Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai	Indikator Kinerja	Variabel Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menyatakan bahwa kinerja dinas perhubungan kota dumai sangat baik sekali dengan skor 6144.	Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau Vol. 1, No. 1, Edisi Januari – Juni 2021, pp.60-67 e-ISSN: 2798-9380, p-ISSN: 2798-9941
3	Yohana Ariska Putri N & Nurlaila (2023) Efektivitas Pengelolaan Anggaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kota Kisaran(Studi pada SKPD di Kabupaten Sidoarjo	Efektivitas Pengelolaan anggaran	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menyatakan bahwa pengelolaan anggaran BPJS Kesehatan di Kota Kisaran Efektif	<i>Journal of Management & Business, Volume 6, Issue 2, 2023, hal. 248 -260</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Ali Amin Kalauw (2018) Pengaruh kualitas penyusunan anggaran dan efektifitas pengendalian anggaran terhadap kinerja SKPD	Efektivitas Pengelolaan Anggaran	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menunjukkan bahwa Efektifitas Pengendalian Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja SKPD	JURNAL MANEKSI VOL 7, NO. 2, DESEMBER 2018p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599
6	Rianti Setyawasi & Haris Budiyono (2017) Pada Efektivitas Pengelolaan Kinerja Pegawai Dan <i>Employee Engagement</i> Dalam Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai	pengaruh kapabilitas SDM terhadap kinerja	Fokus pada <i>employee engagement</i> Tahun penelitian Tempat penelitian	menunjukkan bahwa keberikatan pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 11 No. 1, 2017.
7	Doli Candra, Zamzami, Muhammad Gowon (2019) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Kepala SKPD Pemerintah Daerah	Kinerja SKPD	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja kepala SKPD.	Kenis, Izzetin. 1979. <i>The Effect of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. The Accounting Review</i> (April), Vol. LIV, 4, 707-721
8	Resti, Andini, Rafika (2024) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kapabilitas SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM Kota Palembang	Kapabilitas Sumber Daya Manusia Tahun Penelitian	Tempat Penelitian	Menunjukkan bahwa Secara parsial, sistem informasi akuntansi dan kapabilitas sdm berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan UMKM kota Palembang	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 18, No. 1, Tahun 2024

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Putri Dida Nurida (2017) Pengaruh Kualitas Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja dan Efektivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Seram Bagian Barat	Kinerja SKPD Pengelolaan Anggaran	Semua Populasi SKPD Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa kualitas penyusunan anggaran dan efektivitas pengendalian anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD	Jurnal Maneksi Vol 7, No. 2, Desember 2018.
10	Jajang Saepuloh (2021) Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut)	Kinerja SKPD	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menunjukkan sasaran anggaran, akuntabilitas publik, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut.	Jurnal Publik Vol. 15; No. 01; 2021; 01- 09
11	Adi Yanuar Fadillah, Nurna Aziza, Lisa Martiah (2020) Pengaruh Sinkronasi Perencanaan dan Penganggaran, Kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah	Kapabilitas SDM Kinerja	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menunjukan Kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Artinya semakin baik kualitas SDM perencana dan penganggaran, maka kinerja pemerintah daerah akan semakin meningkat	Jurnal Fairness Volume 10, Nomor 1, 2020: 63- 78
12	Safira Aghny Maulida Zen, Murtanto (2023) Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja Universitas Negeri Badan Layanan Umum	Efektivitas Anggaran Kinerja	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menunjukkan Efektivitas Anggaran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Universitas BLU, namun tidak signifikan pengaruhnya	Jurnal Ekonomi Trisakti Vol. 3 No. 1 April 2023 : hal : 683-692 http://dx.doi.org/10.25105/jet.v3i1.15454

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
					e-ISSN 2339-0840
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Fakhrudin, Derriawan, Tabroni (2021) Strategi Bisnis Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Kapabilitas Sdm, Inovasi Dan Manajemen Perubahan Dimediasi Daya Saing Pada Jasa Konsultan Wahana Prakarsa Utama	Kapabilitas SDM	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Kapabilitas SDM berpengaruh terhadap Daya Saing, dengan t-value senilai 3,357 artinya berpengaruh secara signifikan (H1 diterima).	Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan Vol 8, No 2 (2021), Desember
14	Viola, I., Andriana, A., & Wardhaningrum, O. A. (2023). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah (studi empiris pada SKPD kota Probolinggo provinsi Jawa Timur)	Anggaran Sumber Daya Manusia Kinerja Pemda (SKPD)	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah	Jurnal Riset Akuntansi Aksioma, 22(1), 92-102
15	Selviani, D. (2021). Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Cimahi	Anggaran Kinerja Pemerintah	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja pada bagian BPKAD Pemerintah Kota Cimahi sudah diterapkan sesuai dengan indikator.	<i>Land Journal</i> , 1(2), 117-124
16	Agus Sugiarto (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan akuntabilitas kinerja terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Tabalong	Kapabilitas/ Kompetensi SDM Kinerja SKPD	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (SKPD) di Kabupaten Tabalong.	Kindai, Vol 16, Nomor 1, Halaman 23-39
17	Damayanti, S. and Fitriah, E. (2023). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial	Anggaran Kinerja	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi	Bandung <i>Conference Series: Accountancy</i> , 3(1)

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
				berpengaruh terhadap kinerja manajerial	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Sari, D. N., Mintarti, S., & Pattisahusiwa, S. (2018). Analisis efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran belanja.	Efektivitas Pengelolaan Anggaran	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	Menunjukkan bahwa tingkat efektivitas anggaran belanja berada pada kriteria yang baik, dengan nilai efektivitas yang tinggi	Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 1 5 (1), 38-43
19	Andini, Dewi dan Yusrawati. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan	Sumber Daya Manusia SKPD	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah pada SKPD Kabupaten Empat Lawang	Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 26
20	Addinul Yaqin dan Bambang Jatmiko (2018) Kontribusi Kompetensi Sumber Daya Manusia, Standar Akuntansi Pemerintah, Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah : Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Biak Numfor	Komptensi Sumber Daya Manusia SKPD	Tempat Penelitian Tahun Penelitian	menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah, standar	Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol. 2 No. 1,
Noval Krisdiantama (2025) Pengaruh Kapabilitas SDM dan Efektivitas Pengelolaan Anggaran terhadap Kinerja SKPD (Survei Lingkungan SKPD di Kabupaten Tasikmalaya)					

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 poin 10 : Satuan Kerja

Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada

pemerintah daerah Sebagai pihak yang mengelola anggaran/barang. Kinerja merupakan suatu pencapaian atas keberhasilan individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu

Menurut (Robert, 2016:114), Kapabilitas/Kemampuan adalah Sebuah Kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh minat, bakat dan faktor kepribadian orang tersebut. Pada dasarnya minat dan bakat dikembangkan dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat. Sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan pendidikan

Menurut Siagian (2005:127), efektivitas diartikan sebagai pencapaian berbagai sasaran yang telah ditetapkan dengan tepat waktu, menggunakan sumber daya yang telah dialokasikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan

Dengan demikian efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan suatu organisasi baik pemerintah ataupun swasta yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Cutlip (2019: 87) Pencapaian tujuan dapat dicapai dengan cukup menjaga hubungan yang sudah ada ditengah-tengah kondisi yang terus berubah-ubah. Akan tetapi kemungkinan besar organisasi harus selalu menyesuaikan dalam rangka merespon situasi. Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan waktu yang tepat.

Kapabilitas sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pemerintahan memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan administrasi publik (Setiawan, 2018). Hal tersebut sudah dituangkan dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, di mana tingkat kepercayaan publik dan kinerja dari

penyelenggara pelayanan publik senantiasa menjadi hal yang harus dipertanggungjawabkan.

PP No. 24 Tahun 2005 menyatakan bahwa kinerja instansi pemerintah mencerminkan sejauh mana instansi tersebut berhasil mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini merupakan implementasi dari visi, misi, dan strategi yang diterapkan oleh instansi pemerintah, yang menunjukkan tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam menjalankan program dan kebijakan yang direncanakan. Permintaan akan kinerja yang optimal ini semakin meningkat di berbagai tingkatan pemerintahan, seiring dengan penerapan konsep otonomi daerah dan pengesahan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan (Bharata, 2015)

Kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Pasal 1 poin 35 adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Program adalah penerapan kebijakan SKPD berupa serangkaian kegiatan yang memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil terukur sesuai misi SKPD. Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan unit kerja SKPD untuk mencapai target, dengan melibatkan pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia

Setiawan (2015:57) menyatakan bahwa kapabilitas sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pemerintahan memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan administrasi publik. Hal tersebut sudah dituangkan dalam UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, di mana tingkat kepercayaan publik dan

kinerja dari penyelenggara pelayanan publik senantiasa menjadi hal yang harus dipertanggungjawabkan.

Pada penelitian ini Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah pegawai ASN yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Yang dimaksud pegawai ASN (UU ASN No.5 tahun 2014 pasal 1 ayat 2) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan

Hal ini didukung dengan penelitian Feny et al (2022) Kapabilitas sumberdaya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Menurutny Semakin tinggi kapabilitas seorang individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan

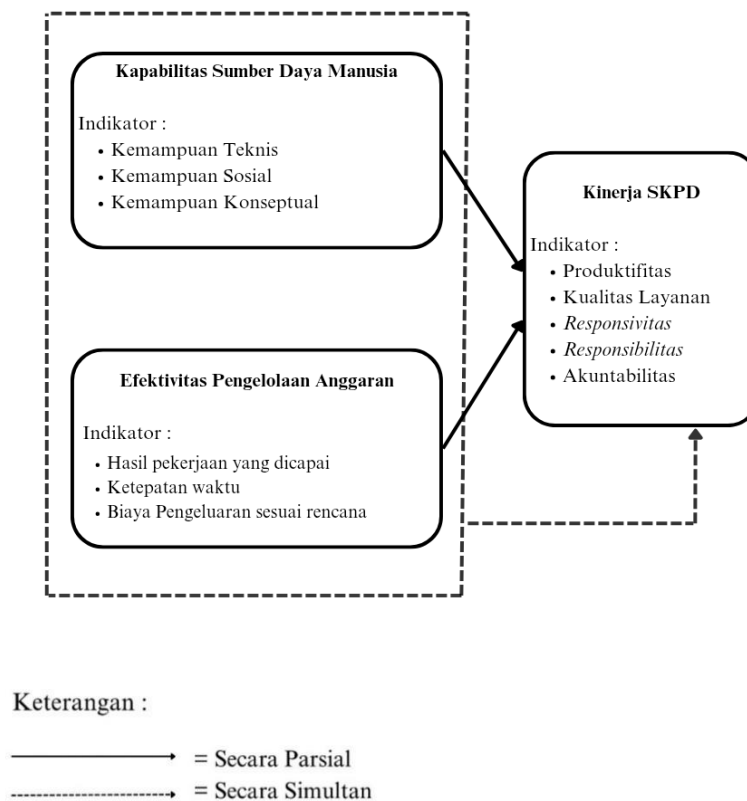
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyabuti et al. (2016), Indiyati and Romadhona (2021), dan Sabuhari et al. (2020) menyatakan kapabilitas SDM secara signifikan terhadap kinerja.

Regulasi terbaru yang mendukung pengelolaan keuangan daerah meliputi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, serta Permendagri Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019. Dengan adanya regulasi tersebut, pengelolaan anggaran di instansi pemerintahan diharapkan dapat dilakukan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan yang ada, baik di dalam maupun di luar Instansi

Efektivitas pengelolaan anggaran memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja SKPD. Efektivitas dalam hal ini tidak hanya mengacu pada tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang telah dialokasikan, baik itu dari segi waktu, biaya, maupun hasil pekerjaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas pengelolaan anggaran meliputi ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kesesuaian hasil dengan target yang telah direncanakan, serta pengelolaan biaya yang sesuai dengan perencanaan awal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kalauw, A. A. (2018) bahwa Efektifitas Pengendalian Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja SKPD. Dan didukung juga pada penelitian Isnia Meranti, H. Jamhur Poti, Dan Alfiandri (2018) Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah melakukan pekerjaan kantor sebagaimana mestinya dan dapat dikategorikan efektif. Namun bertolak belakang pada penelitian oleh Safira & Murtanto (2023) yang mengindikasikan Efektivitas Anggaran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Universitas BLU, namun tidak signifikan pengaruhnya

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka serta hasil dari penelitian terdahulu, maka hipotesis yang terbentuk di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Kapabilitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja SKPD secara parsial.

H₂ : Efektivitas Pengelolaan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja SKPD secara parsial.

H₃ : Kapabilitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Pengelolaan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja SKPD secara simultan