

## PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA

### IMPLEMENTING PERFORMANCE-BASED BUDGET AND HR QUALITY ON PERFORMANCE ACCOUNTABILITY

Page | - 207 -

Faradilla Puspita <sup>1</sup>, Marlina Malino <sup>2</sup>, Verawati Simanjuntak <sup>3</sup>, Jenita Sumari <sup>4</sup>

Universitas Papua

Correspondence Email : [m.malino@unipa.ac.id](mailto:m.malino@unipa.ac.id)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel penerapan anggaran berbasis kinerja dan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Manokwari. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, sampel berjumlah 32 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Model penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penerapan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKAD Kabupaten Manokwari. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel penerapan anggaran berbasis kinerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKAD Kabupaten Manokwari. Bagi BPKAD Kabupaten Manokwari, diharapkan memiliki jumlah pegawai yang cukup agar dapat menyelesaikan target kinerja dengan baik dan diharapkan juga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan pengelolaan keuangan dan aset, pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) dan sistem penatausahaan keuangan.

**Kata Kunci : Anggaran Berbasis Kinerja, Kualitas SDM , Akuntabilitas Kinerja**

#### ABSTRACT

*This research aims to determine whether the variables of implementing a performance-based budget and the quality of human resources on performance accountability have a partial or simultaneous influence on the BPKAD of Manokwari Regency. This type of research is quantitative, the samples consisted of 32 respondents, with the sampling technique used being a saturated sample. The research model used is linear regression analysis. The research shows that the variable implementing performance-based budgeting has no effect on performance accountability, while the variable quality of human resources has a positive and significant effect on performance accountability at BPKAD Manokwari Regency. Simultaneous test results show that the variables of implementing a performance-based budget and the quality of human resources simultaneously influence performance accountability at BPKAD Manokwari Regency. For the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Manokwari Regency, it is expected to have an adequate number of employees to achieve performance targets effectively. It is also expected to maintain and even improve the quality of human resources through training in financial and asset management, Regional Property Management (BMD), and financial administration systems.*

**Keywords: Performance-Based Budget, HR Quality, Performance Accountability.**

## PENDAHULUAN

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Saharani dan Suharni, 2023). Bentuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah yakni membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menyebutkan bahwa diwajibkan untuk instansi pemerintah daerah menyusun LKjIP guna mengidentifikasi keberhasilan, permasalahan, dan solusi yang selanjutnya digunakan untuk acuan dalam perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan di tahun-tahun mendatang. Program dan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan anggaran berbasis kinerja yang telah disusun, dan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mendukung peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Page | - 208 -

Akuntabilitas kinerja BPKAD Kabupaten Manokwari tercermin dari perolehan nilai SAKIP pada tahun 2020 yakni CC yang memiliki interpretasi Cukup (Memadai). LKjIP BPKAD Kabupaten Manokwari Tahun 2022 melaporkan bahwa akuntabilitas kinerja BPKAD sudah cukup baik. Meskipun demikian, peningkatan yang signifikan juga diperlukan, khususnya berkenaan dengan akuntabilitas dalam unit kerja. Selain itu, BPKAD Kabupaten Manokwari baru mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada tahun 2019, sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya hanya mendapatkan opini Disclaimer dan Wajar Dengan Pengecualian (WDP).

Salah satu komponen yang dilaporkan dalam LKjIP adalah capaian realisasi anggaran. Dalam dokumen LKjIP BPKAD Kabupaten Manokwari Tahun 2022, menyebutkan bahwa BPKAD Kabupaten Manokwari menghadapi beberapa permasalahan salah satunya yakni belum efektif dan efisiennya perencanaan anggaran berbasis kinerja. Hal ini tercermin dalam capaian realisasi anggaran tahun 2022 yang hanya mencapai 57%, dengan capaian realisasi anggaran terendah yaitu program pengelolaan keuangan daerah yang hanya mencapai 49,23%.

Pemerintah daerah mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan operasional organisasi agar memenuhi standar kinerja (Pratiwi dan Amanah, 2019). Akan tetapi, pada dokumen Rencana Strategis (Renstra) BPKAD Kabupaten Manokwari Tahun 2021-2026 disebutkan bahwa kualitas SDM BPKAD Kabupaten Manokwari belum optimal, diantaranya; (1) belum maksimalnya kinerja SDM pada Perangkat Daerah (PD) atas pengelolaan keuangan dan aset, (2) keterbatasan SDM yang memahami tentang proses pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), dan (3) Pejabat Pengelola Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (PPK-OPD), bendahara pengeluaran, dan bendahara barang belum menguasai sistem penatausahaan keuangan. Penerapan anggaran berbasis kinerja yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia yang belum optimal diduga memengaruhi rendahnya akuntabilitas kinerja BPKAD Kabupaten Manokwari.

### Anggaran Berbasis Kinerja

Penganggaran berbasis kinerja memprioritaskan hasil organisasi yang mendukung visi, misi, dan rencana strategis organisasi (Bastian, 2016). Penganggaran berbasis kinerja mengaitkan alokasi dana dengan hasil dan keluaran yang diproyeksikan, dengan menekankan efisiensi dalam mencapai tujuan tersebut (Anwar, *et al.*, 2016). Tahapan penganggaran yang disebut siklus anggaran menurut Anggono (2021) terdiri dari empat tahap, yaitu: tahap perencanaan, tahap ratifikasi, tahap implementasi, serta tahap pelaporan dan evaluasi.

## Kualitas Sumber Daya Manusia

Sedamaryanti (2009) menekankan bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia suatu organisasi dan membantu organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan. Viola *et al.* (2023) menekankan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang andal dengan wawasan, kreativitas, dan visi yang sama dengan organisasi sangatlah penting. Menurut Ruky (2006), menyatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri SDM berkualitas yaitu:

1. Memiliki pengetahuan (*knowledgeable*) yang luas terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Mampu melaksanakan kegiatan yang harus dilakukan karena memiliki keterampilan (*skill*) yang dipersyaratkan.
3. Memiliki sikap (*attitude*) yang produktif, inovatif, dan kreatif, menunjukkan kemauan untuk bekerja sama, serta dapat dipercaya dan loyal.

## Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja instansi pemeritah diatur dalam Peraturan Presiden 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mengharuskan instansi pemerintah untuk membuat laporan kinerja secara berkala yang digunakan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang diamanatkan oleh pemangku kepentingan yang dilihat dari capaian misi organisasi secara terukur. Bentuk pertanggungjawaban tersebut berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan keluaran dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 mengamanatkan instansi pemerintah untuk menggunakan sistem akuntabilitas kinerja guna mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi berbagai komponen yang saling terkait: perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja.

## Teori Stewardship

Teori Stewardship awalnya diperkenalkan oleh Donaldson dan Davis pada tahun 1991. Donaldson dan Davis menegaskan bahwa teori *stewardship* didasarkan pada prinsip-prinsip psikologis yang menjelaskan bagaimana manajer sebagai *steward*, akan bertindak demi kepentingan pemilik. Dalam ranah pemerintahan digunakan teori *stewardship* yang menyatakan bahwa masyarakat adalah pemilik dan pemerintah sebagai *steward*. Pemerintah sebagai *steward* akan berusaha bekerja demi kepentingan masyarakat (Maharani, *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini BPKAD Kabupaten Manokwari sebagai *steward* akan berusaha meningkatkan akuntabilitas kinerja sesuai dengan tuntunan masyarakat (pemilik). Menurut teori *stewardship*, BPKAD Kabupaten Manokwari sebagai *steward* akan berupaya meminimalisir permasalahan yang ada untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja sesuai dengan tuntunan masyarakat. Permasalahan tersebut yakni penerapan anggaran berbasis kinerja yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia yang belum optimal, hal ini diduga memengaruhi rendahnya akuntabilitas kinerja BPKAD Kabupaten Manokwari yang tercermin dari nilai SAKIP tahun 2020 yakni CC (Cukup Memadai).

Beberapa penelitian yang telah mengkaji pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja. Sari *et al.* (2021), menemukan bahwa penganggaran berbasis kinerja meningkatkan akuntabilitas kinerja. Hal ini bertentangan dengan Marsyela dan Rahmawati (2023) dengan hasil penganggaran berbasis kinerja tidak memengaruhi akuntabilitas kinerja, yang disebabkan kurangnya pemahaman sumber daya manusia terhadap penerapannya. Sebaliknya Viola *et al.* (2023) menemukan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah. Sementara itu, hasil penelitian Saharani dan Suharni (2023) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Page | - 210 -

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya dan ditemukannya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan kualitas SDM terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sari *et al.* (2021) yang melakukan penelitian anggaran berbasis kinerja di Kabupaten Lampung. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya penambahan variabel penelitian kualitas sumber daya manusia, lokasi penelitian yang dilakukan di Kab. Manokwari, dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari? (2) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada BPKAD Kabupaten Manokwari pada tanggal 11 Juni hingga 31 Juli 2024. Jenis penelitian adalah kuantitatif.

### **Sumber Data**

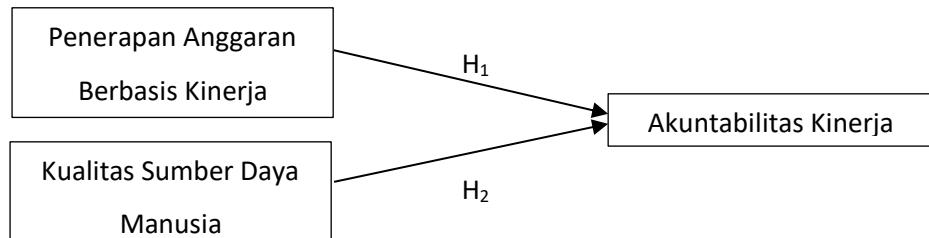
Penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Data primer berupa kuesioner, dan data sekunder berupa data pegawai serta LKjIP BPKAD Kabupaten Manokwari tahun 2020-2022.

### **Populasi**

Populasi adalah kelompok umum barang atau orang dengan jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini yakni pegawai BPKAD yang terlibat dalam penyusunan anggaran berjumlah 32 orang pegawai.

### **Sampel**

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel mewakili jumlah dan sifat populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### **Hipotesis**

Berdasarkan telaah di atas hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>2</sub>: Kualitas sumber daya manusia bepengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria sebanyak 21 pegawai (66%), sedangkan wanita sebanyak 11 pegawai (34%). Karakteristik responden berdasarkan usia paling banyak berada dalam kelompok usia 41-50 tahun yaitu 15 pegawai (47%), dan paling sedikit berada dalam kelompok usia 20-30 tahun yakni hanya 3 pegawai (9%). Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dengan jumlah terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu 22 pegawai (69%), sementara hanya 1 pegawai (3%) yang berada pada tingkat pendidikan S2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terdapat separuh dari jumlah responden yaitu 16 pegawai (50%) telah bekerja selama > 15 tahun, sementara hanya 3 pegawai (9%) yang telah bekerja selama 10-15 tahun. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dengan jumlah terbanyak yaitu pada bidang keuangan sebanyak 15 pegawai (47%), sementara bidang pertanian, teknik, dan komputer memiliki masing-masing 1 pegawai (3%).

#### **Statistik Deskriptif**

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

	<b><i>N</i></b>	<b><i>Minimum</i></b>	<b><i>Maximum</i></b>	<b><i>Mean</i></b>	<b><i>Std. Deviation</i></b>
Penerapan ABK	32	60	80	71,44	6,247
Kualitas SDM	32	27	40	34,38	3,608
Akuntabilitas Kinerja	32	36	48	42,44	3,482
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Berdasarkan tabel 1 yang menyajikan hasil analisis statistik deskriptif, variabel pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (X1) berada pada rentang 60 sampai dengan 80 dengan nilai rata-rata 71,44 dan simpangan baku 6,247. Variabel kualitas sumber daya manusia (X2) memiliki simpangan baku sebesar 3,608 dengan rentang 27 sampai dengan 40 dengan rata-rata

34,38. Variabel Y yaitu akuntabilitas kinerja berada pada rentang 36 sampai dengan 48 dengan rata-rata 42,44 dan simpangan baku 3,482.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas pada penelitian ini dilihat dari perbandingan nilai r-hitung dengan r-tabel serta nilai signifikansi  $< 0,05$  pada masing-masing butir pernyataan. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja**

Variabel	Butir	R-Hitung	R-Tabel	Sig.	Keterangan
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,596	0,349	0,001	Valid
	X1.2	0,668	0,349	0,001	Valid
	X1.3	0,694	0,349	0,001	Valid
	X1.4	0,717	0,349	0,001	Valid
	X1.5	0,678	0,349	0,001	Valid
	X1.6	0,617	0,349	0,001	Valid
	X1.7	0,611	0,349	0,001	Valid
	X1.8	0,706	0,349	0,001	Valid
	X1.9	0,575	0,349	0,001	Valid
	X1.10	0,747	0,349	0,001	Valid
	X1.11	0,562	0,349	0,001	Valid
	X1.12	0,718	0,349	0,001	Valid
	X1.13	0,647	0,349	0,001	Valid
	X1.14	0,399	0,349	0,024	Valid
	X1.15	0,585	0,349	0,001	Valid
	X1.16	0,622	0,349	0,001	Valid
	X1.17	0,574	0,349	0,001	Valid
	X1.18	0,647	0,349	0,001	Valid
	X1.19	0,493	0,349	0,004	Valid
	X1.20	0,579	0,349	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Sebagaimana terlihat pada tabel 2, semua item pernyataan pada variabel pelaksanaan anggaran berbasis kinerja (X<sub>1</sub>) adalah valid karena nilai r hitung  $>$  r tabel, yaitu 0,349, dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia**

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,647	0,349	0,001	Valid
	X2.2	0,641	0,349	0,001	Valid
	X2.3	0,350	0,349	0,049	Valid
	X2.4	0,465	0,349	0,007	Valid
	X2.5	0,704	0,349	0,001	Valid
	X2.6	0,510	0,349	0,003	Valid
	X2.7	0,546	0,349	0,001	Valid
	X2.8	0,776	0,349	0,001	Valid
	X2.9	0,848	0,349	0,001	Valid
	X2.10	0,741	0,349	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Sebagaimana terlihat pada tabel 3, semua item pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) adalah valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yaitu 0,349, dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja**

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Sig.	Keterangan
Akuntabilitas Kinerja (Y)	Y.1	0,676	0,349	0,001	Valid
	Y.2	0,443	0,349	0,011	Valid
	Y.3	0,516	0,349	0,002	Valid
	Y.4	0,457	0,349	0,009	Valid
	Y.5	0,767	0,349	0,001	Valid
	Y.6	0,572	0,349	0,001	Valid
	Y.7	0,574	0,349	0,001	Valid
	Y.8	0,638	0,349	0,001	Valid
	Y.9	0,558	0,349	0,001	Valid
	Y.10	0,499	0,349	0,004	Valid
	Y.11	0,598	0,349	0,001	Valid
	Y.12	0,681	0,349	0,001	Valid

Page | - 213 -

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Sebagaimana terlihat pada tabel 4, semua item pernyataan pada variabel akuntabilitas kinerja ( $X_3$ ) adalah valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yaitu 0,349, dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	0,916	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,829	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Berdasarkan tabel 5, hasil uji reliabilitas variabel penerapan anggaran berbasis kinerja, sumber daya manusia, dan akuntabilitas kinerja, dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 6 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,53713684
	Absolute	0,146
Most Extreme Differences	Positive	0,103
	Negative	-0,146
Test Statistic		0,146
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,079

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,079 > 0,05$ , maka disimpulkan data berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Page | - 214 -

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	0,381	2,625
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	0,381	2,625

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas karena berdasarkan tabel 7 nilai toleransi adalah  $0,381 > 0,10$  dan nilai VIF adalah  $2,625 < 10$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode *glejser*.

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	-0,524	0,604
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	1,177	0,249

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel penerapan anggaran berbasis kinerja ( $0,604 > 0,05$ ), dan kualitas sumber daya manusia ( $0,249 > 0,05$ ) ditunjukkan pada tabel 8, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	17,698	5,423		3,264	0,003
Penerapan ABK	0,092	0,122	0,166	0,755	0,456
Kualitas SDM	0,528	0,212	0,547	2,495	0,019

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Berdasarkan tabel 9 di atas maka model persamaan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 17,698 + 0,092X_1 + 0,528X_2 + 0,05$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa: nilai konstanta bernilai positif yaitu 17,698. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,092, artinya jika  $X_1$  mengalami kenaikan sebesar 1 maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,092 (9,2%). Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,528, artinya jika  $X_2$  mengalami kenaikan sebesar 1 maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,528 (52,8%).

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Tingkat signifikansi uji statistik F adalah 0,05. Faktor-faktor independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  (Ghozali, 2018).

**Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	176,326	2	88,163	12,813	<0,001 <sup>b</sup>
Residual	199,549	29	6,881		
Total	375,875	31			

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji statistik F diperoleh sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan akuntabilitas kinerja (Y) dipengaruhi oleh penerapan anggaran berbasis kinerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 11 Hasil Uji Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,685 <sup>a</sup>	0,469	0,432	2,623

Sumber: Data primer diolah SPSS 29, (2024).

Nilai *adjusted r square* adalah 0,432 atau 43,2%, seperti yang ditunjukkan pada tabel 11. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) memengaruhi variabel akuntabilitas kinerja sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial menentukan apakah variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , yang menunjukkan pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 5 maka dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Penerapan anggaran berbasis kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai coefficients beta yang positif sebesar 0,092 pada nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$ , sehingga disimpulkan  $H_1$  ditolak.
2. Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, ditunjukkan dengan nilai coefficients beta yang positif sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga disimpulkan  $H_2$  diterima.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengelolaan data interpretasi yang telah diuraikan sebelumnya antara variabel independen yaitu Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja ( $X_1$ ) dan Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu Akuntabilitas Kinerja (Y). Maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut

## **Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien 0,092 dan nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$  untuk penerapan anggaran berbasis kinerja ( $X_1$ ). Maka disimpulkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

Page | - 216 -

*Hasil ini bertolak belakang dengan teori stewardship yang menyatakan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja.* Hal ini disebabkan karena ketepatan waktu pengesahan anggaran yang tidak sesuai dengan rencana. Keterlambatan waktu pengesahan disebabkan oleh adanya pegawai yang rangkap jabatan sehingga pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan dan membuat beberapa pekerjaan terabaikan. Hal ini mengakibatkan waktu pengesahan yang tidak sesuai dengan rencana implementasi anggaran. Waktu pengesahan yang tidak sesuai dengan rencana dapat menyebabkan waktu implementasi anggaran menjadi lebih singkat sehingga capaian realisasi anggaran pada akhir periode tidak maksimal. Capaian realisasi anggaran dilaporkan dalam LKjIP BPKAD Kabupaten Manokwari sehingga capaian realisasi anggaran yang rendah mengakibatkan rendahnya akuntabilitas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Krisnanda & Anwar (2024) dan penelitian Marsyela dan Rahmawati (2023) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja.

## **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,528 dan nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  untuk kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ). Maka disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

Hasil ini sesuai dengan teori *stewardship* yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai BPKAD Kabupaten Manokwari yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang saat ini diduduki dan memiliki masa kerja yang cukup lama. Terdapat 47% pegawai dengan latar belakang pendidikan keuangan, dan 50% pegawai dengan masa kerja  $> 15$  tahun. Dapat disimpulkan sumber daya manusia yang dimiliki BPKAD Kabupaten Manokwari sudah baik dan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Viola *et al.* (2023) dan Anisma *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

## **KESIMPULAN**

Variabel penerapan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKAD Kabupaten Manokwari sedangkan variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKAD Kabupaten Manokwari.

## REKOMENDASI

Keterbatasan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan dalam menilai akuntabilitas kinerja pada penelitian ini yakni penerapan anggaran berbasis kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang memiliki nilai *adjusted r square* 0,432 atau 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi akuntabilitas kinerja, sehingga saran yang diberikan yaitu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai subjek ini sebaiknya memperluas variabel yang diteliti dengan mengikutsertakan variabel lain yang memengaruhi akuntabilitas kinerja, seperti kejelasan sasaran anggaran, sistem informasi, dan sistem pelaporan kinerja.

Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Manokwari diharapkan memiliki jumlah pegawai yang cukup agar masing-masing pegawai dapat menyelesaikan target kinerjanya dengan baik sehingga waktu pengesahan dapat dilaksanakan sesuai rencana yang ditetapkan.

Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Manokwari diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan pengelolaan keuangan dan aset, pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), dan sistem penatausahaan keuangan.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggono, A. (2021). *Akuntansi Manajemen pada Entitas Publik*. Indramayu: Adab
- Anwar, A., Laan, R., & Sunarya, H. (2016). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Alor. *Jurnal Akuntansi (JA)*, 3 (1), 29-44. <https://e-journal.unmuhkupang.ac.id/index.php/ja/article/view/138/109>
- Bastian, I. (2016). *Akuntansi Sektor Publik, Edisi: 3*. Surabaya: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/8/2003 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. (2003, Maret). Jakarta.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari Tahun 2022. (2023). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. <https://ppid.manokwarikab.go.id/front/dokumen/detail/300293479>
- Maharani, A. U., Malino, M., & Simanjuntak, V. (2022). Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Manokwari). *ACE Accounting Research Journal* 2 (2), 147-161. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/ace/article/view/257>
- Marsyela, R., & Rahmawati, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pelaporan Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 12 (8), 1-16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/5459/5492>

Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. (2014, April). Jakarta.

Pratiwi, E. P., & Amanah, L. (2019). Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas SDM, dan Pengendalian Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1-15. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2377>

Page | - 218 -

Rencana Strategis Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari Tahun 2021 - 2026. (2023). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

Ruky, A. S. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Saharani, R. P., & Suharni, S. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Organisasi Peraangkat Daerah (OPD) Kabupaten Magetan). *Jurnal Ilmu Akuntansi Merdeka*, 4 (1), 66-74. <https://jamer.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/article/view/101>

Sari, M. S., Suhendar, & Nofitri, R. (2021). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan). *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 2 (1), 1-9. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JATA/article/view/585/443>

Sedamaryanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Manjar Maju.

Selviani, D. (2020). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi. *Logistic and Accounting Development Journal*, 117-124. <https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/jurnalland/article/view/703>

Viola, I. R., Andriana, & Wardhaningrum, O. A. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Manajerial dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Studi Empiris pada SKPD Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 22 (1), 92-102. <https://aksioma.unram.ac.id/index.php/aksioma/article/view/191>

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.