

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
(Studi Kasus pada Institusi Pendidikan Pemerintah X)**

TESIS



Oleh:

Febrina Astria Verasvera

2014 811 034

**Pembimbing Tunggal:
Dr. Paulus Sukapto, Ir., MBA.**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
AGUSTUS 2017**

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
(Studi Kasus pada Institusi Pendidikan Pemerintah X)**

TESIS



Oleh:

Febrina Astria Verasvera

2014 811 034

**Pembimbing Tunggal:
Dr. Paulus Sukpto, Ir., MBA.**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
AGUSTUS 2017**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
(Studi Kasus pada Institusi Pendidikan Pemerintah X)**



Oleh:

**Febrina Astria Verasvera
2014 811 034**

Disetujui Untuk Diajukan Ujian Sidang pada Hari/Tanggal:

Kamis, 10 Agustus 2016

Pembimbing Tunggal:

Dr. Paulus Sukpto, Ir., MBA.

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
AGUSTUS 2017**



PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya dengan data diri sebagai berikut:

Nama : Febrina Astria Verasvera
NPM : 2014 811 034
Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Katolik Parahyangan

Menyatakan bahwa Tesis dengan judul:

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja
(Studi Kasus pada Intitusi Pendidikan Pemerintah X)

adalah benar-benar karya saya sendiri di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau jika ada tuntutan formal atau non formal dari pihak lain berkaitan dengan keaslian karya saya ini, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dinyatakan : di Bandung
Tanggal : 10 Agustus 2017



Febrina Astria Verasvera

**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP
AKUNTABILITAS KINERJA
(STUDI KASUS PADA INSTITUSI PENDIDIKAN PEMERINTAH X)**

**Febrina Astria Verasvera (NPM: 2014811034)
Pembimbing Tunggal: Dr. Paulus Sukpto
Magister Manajemen
Bandung
Agustus 2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja institusi pendidikan pemerintah. Penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja menggunakan lima variabel yaitu pengukuran kinerja, penghargaan dan hukuman, kontrak kinerja, kontrol eksternal dan internal, dan pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan pelaksanaan kinerja, sedangkan sebagai variabel dependen adalah akuntabilitas kinerja. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah 30 orang dari tenaga dosen dan kependidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Analisa data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima variabel yaitu pengukuran kinerja, penghargaan dan hukuman, kontrak kinerja, kontrol eksternal dan internal, dan pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelaksanaan kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Kata Kunci: anggaran, akuntabilitas, kinerja.

**THE INFLUENCE OF BUDGET BASED ON PERFORMANCE
TOWARD PERFORMANCE OF ACCOUNTABILITY
(CASE STUDY ON GOVERNMENT'S "X" EDUCATION INSTITUTION)**

Febrina Astria Verasvera (NPM: 2014811034)

Adviser: Dr. Paulus Sukpto

Magister of Management

Bandung

August 2017

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of budgeting based on performance toward performance accountability of government's "X" education institution empirically. The implementation of performance-based on budget toward performance accountability using five variables, they are: performance measurement, reward and punishment, performance contract, external and internal control, and management accountability to be implement according to performance implementation's objectives, while the dependent variable is performance accountability. In this research, samples consisted of 30 lecturers and education staffs. Data collection carried out by using questionnaire technique, which distributed to the respondents. Data analysis using multiple linear regression model. The result of the research shows that the five variables that is performance measurement, reward and punishment, performance contract, external and internal control, and management accountability in order to be implement in accordance with the purpose of performance implementation have a significant effect on performance accountability.

Keywords: budget, accountability, and performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, bimbingan dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan laporan yang berjudul “Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Kasus Pada Institusi Pendidikan Pemerintah X). Laporan ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapatkan dukungan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Paulus Sukpto sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Ibu Dr. Orpha Jane dan Dr. Nia Juliawati sebagai dosen penguji yang telah memberikan banyak saran untuk perkembangan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Sandra Sunanto, Ph.D sebagai Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.

5. Seluruh staf administrasi, perpustakaan, dan pekarya Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
6. Keluarga besar BUT, Bikeu, BPMI, BTI dan FE. Terimakasih atas motivasi yang diberikan kepada penulis.
7. Mama, Papa, dan Adikku tercinta. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dorongan, kesabaran, dan perhatian kepada penulis.
8. Engkong Ricky. Terimakasih atas motivasi dan bantuan tanpa henti kepada penulis.
9. Teman-teman di Magister Manajemen UNPAR: Abner Tahendrika, Jovian Tedja, Pauline Natalia, Putri Amanda, Madmi dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan di sini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu dalam penyelesaian laporan ini.

Semoga Tuhan memberikan yang terbaik atas semua kebaikan yang telah diberikan dan semoga laporan ini memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Bandung, 10 Agustus 2017

Penulis

Febrina Astria Verasvera

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Anggaran Berbasis Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Anggaran Berbasis Kinerja.....	9
2.1.2 Unsur-unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja.....	10
2.1.3 Proses Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja	17
2.1.4 Manfaat Anggaran Berbasis Kinerja.....	20
2.1.5 Karakteristik Anggaran Berbasis Kinerja	21

2.1.6	Siklus Anggaran Berbasis Kinerja	21
2.2	Kinerja	24
2.2.1	Pengukuran Kinerja.....	26
2.3	Akuntabilitas Kinerja.....	27
2.3.1	Pengertian Akuntabilitas Kerja	27
2.3.2	Prinsip-prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kerja	27
2.3.3	Siklus Akuntabilitas Kinerja	28
2.4	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja.....	29
BAB 3 OBJEK DAN METODE PENELITIAN		31
3.1	Desain Penelitian	31
3.1.1	Tujuan Studi	32
3.1.2	Jenis Investigasi.....	32
3.1.3	Tingkat Intervensi	32
3.1.4	Konteks Studi	32
3.1.5	Unit Analisis.....	33
3.1.6	Horizon Waktu	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1	Populasi	33
3.2.2	Sampel.....	34
3.3	Pengukuran dan Ukuran	35
3.3.1	Definisi Operasional.....	35
3.3.2	Skala Pengukuran	41

3.4	Metode Pengumpulan Data	42
3.4.1	Jenis Data	42
3.4.2	Sumber Data	42
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5	Analisis Data	43
3.5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	45
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6	Pengujian Hipotesis.....	52
3.6.1	Uji Simultan (Uji Statistik F).....	52
3.6.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3.6.3	Uji Parsial (Uji Statistik t)	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		57
4.1	Karakteristik Responden	57
4.2	Uji Validitas dan Uji Reabilitas	59
4.3	Analisis Deskriptif	62
4.3.1	Anggaran Berbasis Kinerja (Variabel X).....	62
4.3.2	Akuntabilitas Kinerja (Variabel Y).....	66
4.4	Uji Asumsi Klasik	69
4.5	Pengujian Hipotesis.....	78
4.5.1	Pengujian Hipotesis Simultan	78
4.5.2	Pengujian Hipotesis Parsial	79
4.6	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja.....	84

BAB 5 KESIMPULAN.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Siklus Akuntabilitas Kinerja	28
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	31
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2. Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.3. Klasifikasi Kriteria Penilaian Persentase	44
Tabel 3.4. Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	45
Tabel 3.5. Tingkat Hubungan Korelasi	52
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Kedudukan.....	58
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X	60
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	61
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengukuran Kinerja	62
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penghargaan dan Hukuman	63
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kontrak Kinerja	63
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kontrol Eksternal dan Internal	64
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pertanggungjawaban Manajemen.....	65
Tabel 4.12. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Anggaran Berbasis Kinerja.....	65

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Penyusunan Rencana Strategik	66
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Pengukuran Kinerja	67
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pelaporan Kinerja.....	67
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Informasi Kinerja ...	68
Tabel 4.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas Kinerja	69
Tabel 4.18. Hasil Uji Normalitas Data Residual	70
Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.20. Persamaan Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.21. Kriteria Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.22. Analisis Korelasi Berganda	75
Tabel 4.23. Koefisien Determinasi Simultan.....	76
Tabel 4.24. Koefisien Determinasi Parsial	77
Tabel 4.25. Pengujian Hipotesis Simultan.....	79
Tabel 4.26. Pengujian Hipotesis Parsial X_1	80
Tabel 4.27. Pengujian Hipotesis Parsial X_2	81
Tabel 4.28. Pengujian Hipotesis Parsial X_3	82
Tabel 4.29. Pengujian Hipotesis Parsial X_4	83
Tabel 4.30. Pengujian Hipotesis Parsial X_5	84

DAFTAR LAMPIRAN

L.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	94
L.2 <i>OUTPUT</i> SPSS.....	94
L.3 KUESIONER.....	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi dalam birokrasi mendominasi arah kebijakan pemerintah saat ini yang memberikan harapan baik dalam menciptakan sistem pemerintah yang akuntabel, transparan dan terbuka. Reformasi birokrasi juga turut serta memberikan perubahan dalam sistem penganggaran atau keuangan. Reformasi pengelolaan keuangan ini yaitu adanya keleluasaan di dalam pengurusan keuangan negara, baik pengurusan keuangan negara di pusat maupun di pemerintah daerah.

Terciptanya reformasi birokrasi khususnya reformasi dalam pengelolaan anggaran turut serta memberikan arah agar terciptanya *Good Corporate Governance* yang mempunyai karakteristik berwawasan ke depan dengan mengedepankan visi dari pemerintahan, pemerintahan yang terbuka dengan tujuan untuk memberi informasi kepada publik dan kemudahan akses informasi tersebut. Pemerintah juga responsif dan cepat tanggap terhadap permasalahan, serta bertanggung jawab terhadap kehidupan sosial, budaya, politik, keamanan, serta profesional, kompeten, efektif dan efisien dalam menciptakan kesejahteraan, sehingga tidak memberikan kesan boros.

Good Corporate Governance adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan pedoman dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan yang dilandasi moral tinggi, kepatuhan pada peraturan perundangan-undangan yang

berlaku serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial terhadap pihak berkepentingan (*stakeholders*) secara konsisten.

Reformasi anggaran dimulai dari anggaran yang bersifat tradisional dan menuju pada anggaran berbasis kinerja. Anggaran tradisional didominasi dengan penyusunan anggaran yang bersifat *line-item* dan *incrementism* yaitu proses penyusunan anggaran yang hanya mendasarkan pada besarnya realisasi anggaran tahun sebelumnya, akibatnya tidak ada perubahan mendasar atas anggaran baru.

Anggaran berbasis kinerja memberikan suatu pandangan bahwa anggaran dibentuk disesuaikan dengan pencapaian hasil kinerja, ketika tidak dilakukan demikian maka tidak terdapat korelasi positif antara pencapaian kinerja dengan besar anggaran yang ditetapkan. Artinya, kinerja menjadi tolok ukur dalam menciptakan anggaran yang diperlukan.

Anggaran berbasis kinerja mengalokasikan sumber daya ke program, bukan ke unit organisasi semata dan memakai pengukuran (*output measurement*) sebagai indikator kinerja organisasi. Dengan kata lain, anggaran berbasis kinerja adalah teknik penyusunan anggaran berdasarkan pertimbangan beban kerja (*work load*) dan biaya unit (*unit cost*) dari setiap kegiatan yang terstruktur.

Tuntutan perubahan sistem anggaran, juga diimplementasikan pada bidang pendidikan karena dengan adanya otonomi dalam pengelolaan lembaga pendidikan, yang antara lain diwujudkan melalui Peraturan Pemerintah tentang Perguruan Tinggi sebagai Badan Hukum Milik Negara, maka lembaga pendidikan memiliki otonomi untuk mengelola sistem anggaran.

Anggaran berbasis kinerja menuntut adanya *output* optimal atau pengeluaran yang dialokasikan sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi

atau bersifat ekonomi, efisien, dan efektif. Dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja, terdapat unsur-unsur yang harus dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Unsur ini merupakan indikator acuan pemerintah dalam mengoptimalkan *output* atau pengeluaran untuk kesejahteraan masyarakat, mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas manajemen sektor publik. Adapun unsur-unsur pokok anggaran berbasis kinerja menurut Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2008:14) yaitu Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Hukuman, Kontrak Kinerja, Kontrol Eksternal dan Internal, Pertanggungjawaban Manajemen.

Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja institusi pemerintahan, dalam hal ini adalah lembaga pendidikan yang terukur melalui tahapan siklus anggaran sesuai dengan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan, yaitu dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan atau pertanggungjawaban, dan evaluasi kinerja sehingga akan tercipta akuntabilitas kinerja institusi pemerintah yang lebih baik.

Akuntabilitas dapat ditingkatkan dengan perubahan manajemen pemerintahan yang mengubah pola pikir birokrasi yang terkesan lambat menuju sebuah sistem yang lebih menekankan *bureaucratic entrepreneurship*. Proses ini membutuhkan perubahan diberbagai sendi pemerintahan, salah satunya adalah mengubah arah akuntabilitas pemerintah dari akuntabilitas berbasis masukan menuju akuntabilitas pada hasil. Peningkatan akuntabilitas ini sekaligus akan meningkatkan kinerja pemerintah sehingga berdampak pada pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Institusi Pendidikan Pemerintah X telah menerapkan anggaran berbasis kinerja agar dapat tercermin akuntabilitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang terkait dengan anggaran yang telah dikeluarkan oleh pemerintah yang tercermin dalam beban kerja yang telah direncanakan dan dilaksanakan.

Berdasarkan paparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti:
Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Kasus pada Institusi Pendidikan Pemerintah X).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh antara pengukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X?
2. Berapa besar pengaruh antara penghargaan dan hukuman terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara parsial?
3. Berapa besar pengaruh antara kontrak kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara parsial?
4. Berapa besar pengaruh antara kontrol eksternal dan internal terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara parsial?
5. Berapa besar pengaruh antara pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan pelaksanaan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara parsial?

6. Berapa besar pengaruh antara pengukuran kinerja, penghargaan dan hukuman, kontrak kinerja, kontrol eksternal dan internal, serta pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan pelaksanaan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara simultan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka maksud serta tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai seberapa besar pengaruh antara pengukuran kinerja, penghargaan dan hukuman, kontrak kinerja, kontrol eksternal dan internal, pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan pelaksanaan kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja di Institusi Pendidikan Pemerintah X secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam menganalisis Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan, serta evaluasi bagi institusi pemerintah untuk perbaikan kinerja pemerintah dimasa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penyusunan anggaran berbasis kinerja mempunyai konsekuensi menitikberatkan pada aspek manajemen strategik dalam rangka efektifitas dan efisiensi anggaran untuk optimalisasi *output* yang dihasilkan dari suatu *input* (biaya) tertentu. Penyusunan anggaran berbasis kinerja harus berdasarkan pertimbangan beban kerja dan unit *cost* setiap kegiatan karena orientasi tidak hanya pada *output* saja tetapi juga *outcome*, *benefit*, dan *impact* sehingga setiap satuan kerja harus menetapkan tujuan yang jelas terlebih dahulu.

Pengalokasian dana yang efektif mengandung arti bahwa setiap pengeluaran yang dilakukan pemerintah mengarah pada pencapaian sasaran dan tujuan strategik yang dimuat dalam dokumen perencanaan strategik; sedangkan pengalokasian dana yang efisien mengandung arti bahwa pencapaian sasaran dan tujuan strategik tersebut telah menggunakan sumber daya yang paling minimal dengan tetap mempertahankan tingkat kualitas yang direncanakan. Pengalokasian pengeluaran yang efektif dan efisien tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan *performance-based budgeting* dalam penyusunan anggaran pemerintah.

Performance-based budgeting bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengeluaran publik dengan mengaitkan pendanaan organisasi sektor publik dengan hasil yang dicapai dengan penggunaan informasi kinerja secara sistematis. Sejalan dengan pengertian dan tujuannya, persyaratan mendasar dalam

penerapan bentuk sederhana dari penganggaran berbasis kinerja, adanya informasi mengenai tujuan dan hasil dari pengeluaran pemerintah dalam bentuk indikator kinerja kunci untuk mengukur efektifitas dan efisiensi serta terdapat proses penyusunan anggaran yang dirancang untuk memfasilitasi penggunaan informasi tersebut (Robinson dan Last:2009).

Suatu pemerintahan dapat dikatakan telah menerapkan bentuk sederhana dari penganggaran berbasis kinerja jika telah menetapkan indikator kinerja untuk mengukur hasil dari pengeluaran anggaran yang dilakukan dan menggunakan indikator tersebut dalam proses atau mekanisme penyusunan anggaran.

Berbagai peraturan dan pedoman telah diterbitkan terkait dengan penerapan penganggaran berbasis kinerja pada pemerintah, termasuk yang diatur di dalamnya adalah pencantuman indikator kinerja dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran serta penggunaan indikator kinerja tersebut dalam penyusunan anggaran pemerintah.

Anggaran yang ditetapkan merupakan pegangan dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah, sehingga anggaran haruslah realistis dan pengendalian yang efektif sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah.

Pengaruh penerapan anggaran dengan pendekatan kinerja di dalam rencana kegiatan institusi pemerintah harus mematuhi unsur-unsur anggaran kinerja yang dapat dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja, yaitu: (1) pengukuran kinerja; (2) penghargaan dan hukuman; (3) kontrak kinerja; (4) kontrol eksternal dan internal; dan (5) pertanggungjawaban manajemen agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat digambarkan dalam tabel 1.1 yang berisi penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh 5 orang peneliti, dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Reni Yulianti (2014)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kesulitan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan)	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Akuntabilitas Kinerja	Perbedaan objek penelitian dan tidak menggunakan variabel anggaran berbasis kinerja
2	Sherillia Septiriane (2012)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Perbedaan objek penelitian dan tidak menggunakan variabel anggaran berbasis kinerja
3	Jung Cheol Shin (2010)	<i>Impacts of Performance – Based Accountability on Institutional Performance in the U.S.</i>	Menggunakan dimensi yang sama yaitu <i>performance based accountability</i> (akuntabilitas berbasis kinerja)	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis pertumbuhan <i>Hierarchical Linear Modeling (HLM)</i>
4	Sevil Catak and Canan Cilingir (2010)	<i>Performance Budgeting in Turkey</i>	Menggunakan dimensi yang sama yaitu <i>performance budgeting</i> (anggaran berbasis kinerja)	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif
5	John B. Gilmour and David E. Lewis (2006)	<i>Does Performance Budgeting Work? An Examination of the Office of Management and Budget's PART Scores</i>	Menggunakan dimensi yang sama yaitu <i>performance budgeting</i> (anggaran berbasis kinerja)	Menggunakan metode <i>ordinary least squares regression</i>