

# Pengaruh *Ability*, *Legitimacy*, dan *Acceptance* terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Periode Tahun Anggaran 2017-2018 (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung)

Hafilah Kiasati Shabrina<sup>1</sup>, Sugih Sutrisno Putra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012  
E-mail : hafilah.kiasati.amp16@polban.ac.id

<sup>2</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012  
E-mail : sugih.sutrisno@polban.ac.id

## ABSTRAK

Dalam menyelenggarakan pemerintahan khususnya dibidang penganggaran pemerintah memerlukan pendekatan yang baik guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penganggaran dengan pendekatan kinerja dilakukan oleh pemerintah sebagai acuan dalam hal merancang dan menyusun anggaran untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yaitu 13 dinas yang memiliki Pendapatan dan Belanja di Kota Bandung. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada bidang perencanaan atau anggaran dan bidang keuangan atau akuntansi, responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ability* dan *legitimacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, sedangkan *acceptance* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Secara simultan *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

### Kata kunci

*Ability, Legitimacy, Acceptance, Anggaran Berbasis Kinerja, Efektivitas*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara disebutkan bahwa rencana kerja dan anggaran disusun berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai atau berbasis kinerja [1]. Manfaat dari diterapkannya anggaran berbasis kinerja di diskripsikan pada seperangkat tujuan dan dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kerja. Pada lingkup pemerintahan daerah, penerapan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Permendagri Nomor 21 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam pasal 98 menyatakan bahwa pemerintah daerah harus menyusun RKA-SKPD yang didalamnya mengandung unsur pendapatan dan belanja [2]. Dalam hal ini Pendapatan Asli Daerah yang dihasilkan yaitu bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah serta harus mengalokasikan Pendapatan Asli Daerah tersebut untuk membangun berbagai macam sarana publik.

Adapun SKPD yang diberi kewenangan untuk mengutip Pendapatan Asli Daerah yang memiliki tugas untuk melaksanakan urusan Pemerintah

Daerah di bidang pendapatan berupa pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah. Dari Pendapatan Asli Daerah tersebut akan digunakan untuk membiayai belanja. Pada saat diterapkannya Anggaran Berbasis Kinerja, pengalokasian belanja menjadi jelas dan harus ada hasil fisiknya. Dalam kondisi seperti ini, untuk mengalokasikan belanja setiap SKPD harus memiliki input, output, outcome dan keberlanjutan yang jelas. Maka, anggaran berbasis kinerja dapat mendorong kinerja aparatur untuk dapat mencapai tujuan pemerintah yang lebih optimal. Dari data yang didapat dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan realisasi anggaran belanja pada tahun 2017 dan 2018. Ini menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja berdampak positif terhadap penyerapan anggaran, karena ketika membelanjakan harus jelas input, proses, output, outcome, dan berkelanjutan dari kegiatan yang bisa dirasakan serta terlihat hasil kerjanya dan juga tidak ada pengeluaran yang tidak menghasilkan kinerja fisik. Sedangkan saat belum diterapkannya anggaran berbasis kinerja, belum ada kejelasan berkelanjutan mengenai kegiatan yang bersangkutan. Jika kinerja tidak dilakukan secara maksimal maka pembangunan tidak akan tercapai sesuai target.

Sehingga hal ini menyatakan bahwa *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja yang didukung dengan kajian teoris yaitu menurut Kawedar dalam Izzaty, faktor pemicu keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja adalah kepemimpinan dan komitmen seluruh komponen organisasi, fokus penyempurnaan administrasi terus menerus, sumber daya yang cukup untuk penyempurnaan tersebut (uang, waktu, orang), penghargaan dan sanksi yang jelas, serta keinginan yang kuat untuk berhasil [3]. Sedangkan menurut Madjid dan Ashari, faktor-faktor tersebut antara lain kelengkapan aturan, pengetahuan pelaksana terkait aturan, konsistensi pelaksanaan dan evaluasi pelaksanaan [4].

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, serta untuk mengetahui pengaruh *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara simultan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja di instansi pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Anggaran

Anggaran adalah alat untuk mencegah informasi asimetri dan perilaku disfungsi berdasarkan agen atau pemerintah daerah serta merupakan proses akuntabilitas publik [5].

Anggaran adalah metode atau alat bantu organisasi untuk mencegah ketidaksesuaian informasi antara pimpinan organisasi dengan anggotanya dan juga perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku oleh pemerintah daerah dalam mengatur mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya untuk menjalankan kegiatan organisasi berupa estimasi kinerja dalam ukuran finansial.

### 2.2 Definisi Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan, serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah [6]. Aktivitas tersebut disusun sebagai cara untuk mencapai kinerja tahunan. Dengan kata lain, integrasi dari rencana kerja tahunan yang merupakan rencana operasional dari

rencana strategis dan anggaran tahunan merupakan komponen dari anggaran berbasis kinerja.

### 2.3 Efektivitas

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Efektivitas selalu berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana suatu organisasi dapat diartikan telah dioperasikan secara efektif apabila organisasi tersebut dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penganggaran Berbasis Kinerja

Shah model (1998) merupakan model sektor publik akhir atau model yang dibentuk untuk pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja. Tanpa pemberantasan faktor-faktor ini penganggaran di sektor publik akan dikaitkan dengan ambiguitas [7]. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dari penerapan sistem penganggaran berbasis kinerja terdiri dari *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* [8].

#### 1. Ability

Sering kali kegagalan dalam menerapkan suatu sistem baru disebabkan oleh kurangnya kapasitas atau ketidak mampuan pemerintah. Terdapat tiga dimensi dalam faktor *ability* yaitu:

##### a. Performance Assessment Potential

Mengacu pada pengukuran hasil dan output dari kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Hasil dari pengukuran kinerja ini harus digunakan pada proses pengambilan keputusan, alokasi sumber daya dan desain insentif.

##### b. Human Force Potential

Yang dibutuhkan adalah kemampuan untuk menilai kinerja dan mengelola bank data. Di samping itu juga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu merumuskan tujuan kinerja dan menghubungkan pengguna informasi kinerja. Kemampuan Sumber Daya Manusia terdiri dari berbagai tingkatan dan dibutuhkan pada setiap tahap pengimplementasian anggaran berbasis kinerja.

##### c. Technical Ability

Diperlukan kemampuan untuk mengembangkan sistem yang dapat mengumpulkan informasi kinerja dan membuat bank data.

## 2. Legitimacy atau Authority

Faktor kedua yang berpengaruh ialah mekanisme otorisasi pada pemerintah, dengan tiga dimensi yaitu:

### a. Legal Authority

Apabila terjadi perbedaan antara perubahan sistem dengan hukum yang berlaku, maka perubahan tidak dapat diterapkan. Hal ini juga dialami pada penerapan anggaran berbasis kinerja, ketika beberapa landasan hukum masih mengacu pada penganggaran berbasis input.

### b. Procedural Authority

*Procedural authority* berkaitan dengan kewenangan manajer untuk mengukur kinerja. Penggunaan prosedur lama yang masih menekankan pada input dan biaya dapat menghambat pengimplementasian anggaran berbasis kinerja.

### c. Organizational Authority

Pengambilan keputusan tentang alokasi sumber daya sangat mungkin dipengaruhi oleh otoritas politik, yang tidak memerhatikan informasi penilaian kinerja sehingga dapat mengurangi wewenang yang dimiliki organisasi.

## 3. Acceptance

Kesuksesan penerapan sistem baru tergantung pada cara meyakinkan pejabat pemerintah, manajer dan pegawainya. *Acceptance* terdiri dari tiga dimensi:

### a. Political Acceptance

Pejabat politik perlu menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan anggaran berbasis kinerja. Penggunaan informasi kinerja akan berdampak pada pejabat politik. Sebagian mungkin akan menolak penerapan sistem baru karena dampaknya baru akan nampak dalam jangka waktu yang panjang.

### b. Administrative Acceptance

Dukungan manajer penting dalam penggunaan informasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial serta dalam pembuatan skema insentif. Manajer tidak menganggap bahwa anggaran berbasis kinerja tidak akan memengaruhi keputusan masa depan atau akan lebih menyulitkan.

### c. Motivational Acceptance

Agar proses penerapan penganggaran berbasis kinerja dapat berjalan dengan lebih baik, diperlukan adanya sistem reward dan punishment, keterbukaan serta perubahan sistem alokasi anggaran untuk memperbaiki.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

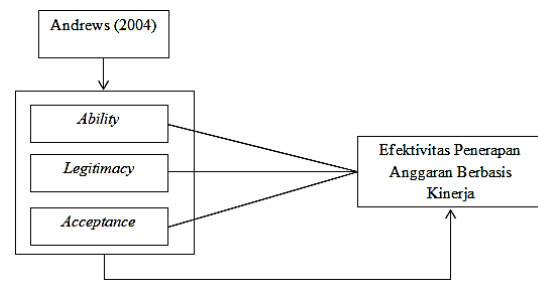
Faktor pemicu keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja adalah kepemimpinan dan komitmen seluruh komponen

organisasi, fokus sumber daya yang cukup untuk penyempurnaan tersebut (uang, waktu, orang), penghargaan dan sanksi yang jelas, serta keinginan yang kuat untuk berhasil (Kawedar) dalam (Diapinar 2016) [9].

Menurut teori *Shah Model* faktor yang pertama yaitu kemampuan untuk melaksanakan Penganggaran Berbasis Kinerja. Umumnya, pelaksanaan gagal dari setiap rencana dalam suatu organisasi merupakan hasil dari kapasitas rendah atau ketidakmampuan organisasi. Faktor yang kedua yaitu otoritas. Otoritas adalah prasyarat untuk pelaksanaan setiap sistem atau rencana dalam pemerintahan. Dan faktor Penerimaan Penganggaran Berbasis Kinerja, pihak berwenang dan sektor yang berbeda biasanya menunjukkan resistensi terhadap pelaksanaan setiap rencana baru.

Kerangka *Shah Model* kemudian dikembangkan oleh Andrews dengan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari penerapan anggaran berbasis kinerja terdiri dari *ability*, *legitimacy* dan *acceptance* [8]. Keberhasilan penerapan anggaran berbasis kinerja dapat dipengaruhi oleh dimensi kemampuan penilaian kinerja, kemampuan Sumber Daya Manusia, kemampuan teknis, otoritas hukum, otoritas prosedural, otoritas organisasi, dukungan politis, dukungan administratif, dan dukungan motivasi.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis Penelitian

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

H<sub>1</sub> : *Ability* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung.

H<sub>2</sub> : *Legitimacy* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung.

H<sub>3</sub> : *Acceptance* secara parsial berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung.

H<sub>4</sub>: *Ability*, *Legitimacy*, dan *Acceptance* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini jenis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandung yang berjumlah 27 SKPD. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yaitu 13 dinas yang memiliki Pendapatan dan Belanja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan metode survei.

#### 3.2 Metode Analisis Data

Analisis data dengan mentransformasikan data skala ordinal menjadi skala interval. dengan menggunakan teknik MSI. Uji kualitas data kuesioner menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis deskriptif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Tahapan analisis yang dilakukan meliputi, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji determinasi (R<sup>2</sup>).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data yang digunakan merupakan data primer yaitu berupa kuesioner yang disebar ke 13 SKPD kota Bandung. Jumlah kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 52 kuesioner, dengan pertimbangan setiap SKPD masing-masing mendapatkan 4 kuesioner yang diajukan kepada bidang perencanaan atau anggaran dan bidang keuangan atau akuntansi. Dari semua kuesioner yang disebar, sebanyak 2 kuesioner tidak dikembalikan oleh responden.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

##### 1. *Ability*

Hasil penelitian responden terhadap variabel

*ability* rata-rata jawaban yang didapatkan dari responden terletak antara sangat setuju dan setuju.

##### 2. *Legitimacy*

Hasil penelitian responden terhadap variabel *legitimacy* rata-rata jawaban yang didapatkan dari responden terletak antara sangat setuju dan setuju.

##### 3. *Acceptance*

Hasil penelitian responden terhadap variabel *acceptance* rata-rata jawaban yang didapatkan dari responden terletak antara sangat setuju dan setuju.

4. Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Hasil penelitian responden terhadap variabel efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja rata-rata jawaban yang didapatkan dari responden terletak antara sangat setuju dan setuju.

#### 4.3 Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang mewakili semua variabel menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2787. Angka tersebut menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel telah memenuhi kriteria uji validitas, sehingga semua pernyataan kuesioner mengenai penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji reliabel, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha ability* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,859, nilai *legitimacy* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,730, nilai *acceptance* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,714, dan nilai efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja (Y) sebesar 0,761. Maka variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel, karena setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, dapat dilihat hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikan 0,159 berarti angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi secara normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat hasil nilai *tolerance* dari variabel *Ability* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,990, *Legitimacy* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,971, dan *Acceptance* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,964 nilai tersebut > 0,10. Nilai (VIF) pada variabel *Ability* (X<sub>1</sub>) sebesar 1,010, *Legitimacy* (X<sub>2</sub>) sebesar 1,030, dan *Acceptance* (X<sub>3</sub>) sebesar 1,037 nilai tersebut < 10. Maka, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara seluruh variabel independennya.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada

grafik *scatterplot*, heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, sedangkan jika tidak ada pola titik-titik yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,850	3,974		2,227	0,031
TotalX1	0,132	0,063	0,278	2,108	0,041
TotalX2	0,287	0,104	0,367	2,756	0,008
TotalX3	-0,182	0,126	-0,193	-1,443	0,156

Persamaan yang dihasilkan dari analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,850 + 0,132X_1 + 0,287X_2 + (-0,182)X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,850	3,974		2,227	0,031
TotalX1	0,132	0,063	0,278	2,108	0,041
TotalX2	0,287	0,104	0,367	2,756	0,008
TotalX3	-0,182	0,126	-0,193	-1,443	0,156

Berdasarkan uji t, maka hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *ability* secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Diperoleh 2,108 > 1,678 yang berarti *Ability* secara parsial berpengaruh. Kemudian nilai sig. yaitu 0,041 dimana 0,041 < 0,05 maka *Ability* secara parsial berpengaruh secara signifikan. Sehingga *ability* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.
2. Pengaruh *legitimacy* secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Diperoleh 2,756 > 1,678 yang berarti *Legitimacy* secara parsial berpengaruh. Kemudian nilai sig. yaitu 0,008 dimana 0,008 < 0,05 maka *Legitimacy* secara parsial berpengaruh secara signifikan. Sehingga *legitimacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.
3. Pengaruh *acceptance* secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Diperoleh -0,1443 < 1,678 yang berarti *Acceptance*

secara parsial tidak berpengaruh. Kemudian nilai sig. yaitu 0,156 dimana 0,156 > 0,05 maka *Acceptance* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sehingga *acceptance* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

##### 4.6.2 Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127,959	3	42,653	4,067	0,012 <sup>b</sup>
Residual	482,393	46	10,487		
Total	610,351	49			

Diperoleh 4,067 > 2,81, maka *Ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara simultan berpengaruh. Kemudian nilai sig. yaitu sebesar 0,012 dimana 0,012 < 0,05 maka secara simultan berpengaruh secara signifikan. Sehingga *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

#### 4.7 Pembahasan

##### 4.7.1 Pengaruh *Ability* terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dengan uji t, menunjukkan bahwa *ability* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian Cahya (2009) [10] yang menunjukkan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian Cahya (2009) [10], Cholifah (2013) [11], dan Nalarreason (2014) [12] kemampuan sumber daya manusia menyatakan secara statistik terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, dan penelitian Asikin (2014) [13] yang menyatakan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Berdasarkan penelitian Sembiring (2009) [14] dan Asikin (2014) [13] bahwa sistem administrasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Serta dalam penelitian Nawastri [15] menyatakan informasi atau pengetahuan teknis berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

##### 4.7.2 Pengaruh *Legitimacy* terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dengan uji t,

menunjukkan bahwa *legitimacy* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian Madjid dan Ashari (2013) [4] yang menyatakan bahwa aturan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Pada dimensi otoritas organisasi dalam penelitian Rizaldi (2016) [9] menyebutkan bahwa otoritas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Berbeda dengan penelitian Rizaldi (2016) [9] yang menyatakan bahwa otoritas prosedural tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

#### 4.7.3 Pengaruh *Acceptance* terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil pengujian secara parsial dengan uji *t*, menunjukkan bahwa *legitimacy* secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian Rizaldi (2016) [9] menyatakan bahwa dukungan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Ludigdo, dan Djamhuri (2013) [16] dimana sanksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

#### 4.7.4 Pengaruh *Ability*, *Legitimacy*, dan *Acceptance* terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil pengujian secara simultan dengan uji *F*, menunjukkan bahwa *Ability*, *Legitimacy*, dan *Acceptance* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizaldi (2016) [9] menyatakan bahwa *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *ability*, *legitimacy*,

dan *acceptance* terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. *Ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung dengan nilai *F* hitung lebih besar dari *F* tabel yang telah ditentukan dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. *Ability* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung dengan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yang telah ditentukan dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
3. *Legitimacy* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung dengan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yang telah ditentukan dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
4. *Acceptance* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung karena nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel yang telah ditentukan dan nilai signifikansi yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *ability*, *legitimacy*, dan *acceptance* terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, maka saran dari peneliti untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung yaitu perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam perencanaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam upaya peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran, meningkatkan sarana dan prasarana yang lebih memadai agar dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai di bidang penganggaran dan akuntansi. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel-variabel independen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja, melakukan wawancara karena terkadang hasil kuesioner dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pegawai Dinas di Kota Bandung yang telah bersedia mengisi kuesioner yang penulis sebar.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- [2] Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- [3] Khairina N. Izzaty, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang), Skripsi, Semarang: UnivERSITAS Diponegoro, 2011, hlm. 3.
- [4] Madjid, Noor C. dan Hasan Ashari. (2013). Analisis Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan). Kajian Akademis BPPK. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- [5] Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- [6] BPKP. 2005. *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja*. Jakarta
- [7] Shah, Anwar. 1998. Balance, Accountability, and Responsiveness: Lesson about Decentralization. *Policy Research Working Paper*.
- [8] Andrews, Matthew. 2004. Authority, Acceptance, Ability and Performance Based Budgeting Reforms. *The International Journal of Public Sector Management*.
- [9] Rizaldi, Diapinar Reza. 2016. *Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja*. Jakarta: KPPN Khusus Pinjaman dan Hibah. Indonesia Treasury Review Vol. 1, No. 3, Hal. 85-104
- [10] Cahya, Bayu T. (2009). Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja: Ditinjau dari Pengaruh Sumber Daya, Informasi, Orientasi Tujuan dan Pengukuran Kinerja sebagai Aspek Rasional (Survei pada Pemerintah Kota Surakarta). Rangkuman Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- [11] Cholifah. 2013. "Rancangan Model Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur". *Jurnal Wiga*, Vol. 3 No. 2. September 2013. ISSN 2088-0944.
- [12] Nalarreason, Kadek Marlina, Anantawikrama Tungga Atmadja, I Made Pradana Adi Putra. 2014. "Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng". *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 2 No. 1.
- [13] Asikin, Decky F. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). Skripsi. Makassar: Universitas Hassanudin.
- [14] Sembiring, Benar B. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (Studi Empiris di Pemerintah Kabupaten Karo). Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- [15] Nawastris, Sabtari. 2015. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada SKPD Pemerintahan Kabupaten Grobongan)". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [16] Fitri, S., Ludigdo, U., & Djamhuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2.