

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI MANAJER DALAM PELAKSANAAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA (ABK) TERHADAP KINERJA MANAJER (Survey Terhadap SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi)

Yuliusman

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi manajer dalam melaksanakan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja manajer di SKPD lingkup pemerintah Provinsi Jambi. Pengumpulan data diambil melalui penyebaran kuisioner dan wawancara langsung dengan 29 responden, yang merupakan sekretaris pada 29 SKPD yang menjadi sasaran, dimana mereka adalah pejabat yang secara langsung melibatkan diri dalam proses pelaksanaan anggaran berbasis kinerja. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara kompetensi manajer didalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja manajer dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0.798 > 0.381$). Besarnya pengaruh dari kedua hubungan variabel tersebut dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 63,7%.

Kata kunci : *Kompetensi Manajer dalam Pelaksanaan Anggaran berbasis Kinerja, Kinerja Manajer.*

PENDAHULUAN

Salah fenomena global dari reformasi sektor publik yang terjadi adalah tuntutan demokratisasi berupa aspek transparansi dan akuntabilitas menjadi suatu dan hal yang penting didalam pengelolaan pemerintahan. Termasuk di bidang Pengelolaan Keuangan Negara. Adanya Undang-undang di bidang Pengelolaan Keuangan Negara yaitu Undang-undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara telah mengubah sistem penganggaran di Indonesia. Reformasi penganggaran adalah bagian dari reformasi pemerintahan secara keseluruhan. Reformasi penganggaran memfokuskan bagaimana pemerintah harus mentransformasi organisasinya dari yang awalnya berorientasi pada visi dan misi yang jelas sesuai dengan tujuan dibentuknya organisasi tersebut.

Terdapat tiga hal pokok yang harus ditransformasi di organisasi sektor publik yaitu: (1) Mengubah pemerintahan yang penuh peraturan perundangan menjadi organisasi yang berorientasi pada misi; (2) Mengubah penganggaran yang *line-item*

menjadi penganggaran yang berorientasi pada misi; dan (3) Mengubah sistem kepegawaian yang berdasarkan pada peraturan perundangan menjadi sistem yang berorientasi pada misi (Kusmayadi, 2005). Untuk reformasi keuangan yaitu mengubah anggaran dari *line item* menjadi anggaran yang berbasis misi adalah hal yang perlu dipertimbangkan dengan baik.

Prodjoharjono (2001) pada makalahnya yang berjudul "APBD Berbasis Kinerja," menyatakan bahwa ada empat pertimbangan dalam mengubah anggaran tersebut. Pertama, pengetahuan mengenai anggaran yang berbasis kinerja selama ini hanya populer di kalangan akademisi saja. Pengetahuan tentang *Planning, Programming Budgeting System* (PPBS) dan *Zero Based Budgeting* (ZBB) jarang diperkenalkan kepada pejabat keuangan daerah. Kedua, anggaran yang *line item* yang berbasis input sudah menjadi tradisi di pemerintahan sejak lama. Teknik anggaran ini, di samping mudah dipahami, juga mudah diimplementasikan baik pada saat penyusunan anggaran maupun dalam pelaksanaan anggaran. Ketiga, mengubah anggaran *line item* menjadi anggaran kinerja juga menyangkut perubahan struktur organisasi sehingga cocok untuk anggaran kinerja. Struktur organisasi tidak lagi dibagi-bagi berdasarkan atas urusan yang

ditangani, namun harus diubah menjadi berbasis peranan yang diemban dalam memberikan layanan jasa kepada masyarakat, dan yang keempat perubahan dari anggaran tradisional keanggaran berbasis kinerja tidak hanya menyangkut perubahan format anggaran, namun juga menyangkut perubahan pola pikir (*mindset*) yang sangat mendasar pada setiap pelaku di daerah. Agar tantangan yang ada dapat dihadapi maka perlu diterapkan faktor-faktor pemicu keberhasilan implementasi Anggaran Berbasis Kinerja (ABK). Tim Deputi IV BPKP (2005) mengungkapkan bahwa faktor-faktor pemicu keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

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

Tahun 2012 ini merupakan tahun kedua dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Provinsi Jambi Tahun 2011-2015. Dalam RPJM ini tercantum visi dan misi provinsi jambi, yang salah satu misinya adalah peningkatan daya saing dan kemandirian daerah. Untuk mewujudkan itu semua, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada dalam lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Jambi tentunya harus mampu mengemban tugas sesuai tupoksi dan eksistensinya. Sebagai instansi baik teknis maupun administratif SKPD dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jambi serta mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang tugas masing-masing. Secara administratif fungsi SKPD lebih banyak dikomandoi oleh seorang sekretaris,

"Huczynski dan Buchanan menyatakan baik buruknya kinerja perusahaan/unit organisasi, dipengaruhi oleh pola kepemimpinan manajernya" (Sri Mulyani, 2009). Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Di antaranya penelitian Parlinda dan

Wahyuddin (2007) mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Surakarta. Novrida (2009), meneliti tentang Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dimana variabel pengetahuan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja sedangkan variabel kemampuan/keterampilan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengacu kepada penelitian Nofrita (2009) tentang kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajer pada Sekretariat Daerah Kota Jambi. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan terdapat pada objek yang diteliti (tempat penelitian), jumlah responden, serta pada perhitungan korelasi dimana penelitian terdahulu menggunakan hanya menggunakan korelasi product moment sedangkan untuk sekarang ditambah dengan korelasi spearman. Berdasarkan hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka rumusan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer pada SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer pada SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Anggaran Berbasis Kinerja (ABK)

Bambang Sancoko dkk (2008) mendefinisikan anggaran berbasis kinerja adalah anggaran yang menghubungkan

anggaran negara (pengeluaran negara) dengan hasil yang diinginkan (*output* dan *outcome*) sehingga setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan kemanafaatannya. *Performance Based Budgeting* dirancang untuk menciptakan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas dalam pemanfaatan anggaran belanja publik dengan *output* dan *outcome* yang jelas sesuai dengan prioritas nasional sehingga semua anggaran yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada masyarakat luas. Untuk mendukung sistem penganggaran berbasis kinerja yang menetapkan kinerja sebagai tujuan utamanya maka diperlukan alat ukur kinerja yang jelas dan transparan berupa indikator kinerja (*performance indicators*) serta diperlukan juga sasaran yang jelas agar kinerja dapat diukur dan diperbandingkan sehingga dapat dinilai efisiensi dan efektivitas dari pekerjaan yang dilaksanakan serta dana yang telah dikeluarkan untuk mencapai output (kinerja) yang telah ditetapkan.

Secara umum prinsip Anggaran Berbasis Kinerja didasarkan pada konsep *Value for Money* dan *Good Corporate Governance*, termasuk adanya pertanggungjawaban para pengambil keputusan atas penggunaan uang yang dianggarkan untuk mencapai tujuan, sasaran, dan indikator yang ditetapkan (Bambang Sancoko, dkk, 2008)

a. Prinsip *Value for Money*

Adapun pencapaian *Value for Money* sering digambarkan dalam bentuk tiga E, yaitu:

1. Ekonomis, yaitu meminimalkan biaya sumber daya untuk suatu kegiatan
2. Efisien, yaitu melaksanakan tugas dengan usaha yang optimal
3. Efektif, yaitu sejauh mana sasaran dicapai

b. Prinsip *Good Corporate Governance*

Prinsip ini telah diadopsi hampir semua pemerintahan yang mengaku menjalankan administrasi publik yang modern. *Good Governance* dipahami sebagai suatu kondisi yang mempunyai delapan karakteristik utama, yaitu:

1. *participation* (partisipasi),
2. *Rule of law*,
3. *Transparency*,
4. *Responsiveness*,
5. *Consensus orientation*,
6. *Equity and inclusiveness*,

7. *Effectiveness and efficiency*,

8. *Accountability*.

Menurut Bambang Sancoko, dkk (2008), dalam rangka penerapan anggaran berbasis kinerja terdapat elemen-elemen utama yang harus ditetapkan terlebih dahulu, yaitu: (1). Visi dan misi yang hendak dicapai (2) Tujuan (3) Sasaran (4) Program; dan (5) Kegiatan.

Penyusunan APBD Berbasis Kinerja

Berbeda dengan penyusunan APBD sistem lama, dalam sistem ini diperkenalkan penganggaran yang berbasis kinerja dengan rencana strategis daerah (*renstrada*) dan rencana tahunan daerah (*rentada*) sebagai dasar penyusunan APBD. Pasal 4 ayat 2 PP No. 105 tahun 2000 menyatakan bahwa daerah harus menetapkan *Renstra* atau dokumen perencanaan lainnya selambat – lambatnya 1 (satu) bulan setelah kepala daerah dilantik, sehingga saat ini setiap daerah dianggap sudah mempunyai *Renstrada* sebagai acuan utama dalam menyusun APBD. Dalam *Renstrada* tersebut tentu saja sudah ada program atau kegiatan yang akan dilaksanakan setiap tahun meskipun sifatnya masih sangat tentatif. Proses penyusunan anggaran diawali dengan penjangkaran aspirasi masyarakat yang dilakukan baik oleh eksekutif maupun legislatif. Mengenai hal yang dihasilkan dari penjangkaran aspirasi masyarakat ini kemudian diformulasikan oleh masing-masing pihak. Pihak eksekutif, disamping memperhatikan hasil penjangkaran aspirasi juga harus mempertimbangkan kebijakan yang berskala nasional serta penjabaran tahunan dalam *renstrada*. Selain itu, eksekutif juga harus mempertimbangkan hasil evaluasi pelaksanaan tahun-tahun sebelumnya serta kapasitas daerah dalam menghasilkan pendapatan pada tahun yang akan datang. Hasil ini dirangkum dalam draft arah dan kebijakan umum daerah, yang kemudian dibahas bersama-sama dengan legislatif untuk mencapai kesepakatan. Setelah draft tersebut disetujui oleh kedua belah pihak, maka jadilah "arah dan kebijakan umum daerah" sebagai dokumen rencana tahunan daerah (*RETADA*) untuk tahun yang akan datang. Dengan dasar dokumen tersebut, penjabaran *retada* tersebut disusun kedalam dokumen "strategi dan prioritas" sebagai dasar pelaksanaan program dan kegiatan masing-masing satuan kerja yang akan dijabarkan dalam bentuk rupiah dalam

APBD. Dengan demikian, masing-masing satuan kerja sekarang dapat menyusun "rencana anggaran satuan kerja (RASK)" yang dulu dikenal dengan istilah DUKDA/DUPDA. RASK ini merupakan usulan program dan kegiatan dari masing-masing satuan kerja.

Setelah dilakukan kompilasi atas seluruh RASK oleh tim anggaran eksekutif, maka draft RAPBD disusun guna dibahas di eksekutif dengan seksama. Hasilnya adalah berupa RAPBD yang disampaikan kepada DPRD untuk dibahas. Sebelum mulai membahasnya, DPRD wajib mensosialisasikan RAPBD tersebut kepada masyarakat untuk mendapatkan masukan langsung. Masukan-masukan ini, yang bisa berasal dari LSM, mantan pejabat daerah atau mantan anggota DPRD, dari kalangan akademisi, kemudian didokumentasikan dan ditata untuk dilampirkan pada perda tentang APBD. Berapa lama sosialisasi berlangsung diserahkan kepada daerah masing-masing, sesuai dengan aspirasi yang berkembang di daerah yang bersangkutan.

Setelah melalui pembahasan antara pihak eksekutif dan legislatif, maka RAPBD kemudian berubah menjadi APBD yang dituangkan dalam peraturan daerah, sedangkan penjabarannya dituangkan dalam keputusan kepala daerah, berdasarkan perda APBD ini, RASK yang telah disetujui masuk dalam APBD kemudian dimasukkan ke dalam dokumen anggaran satuan kerja (DASK) yang merupakan perubahan DIKDA/DIPDA dalam sistem lama.

Kompetensi manajer dalam melaksanakan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK)

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983) dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat ketrampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Sedangkan menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri no:46 A tahun 2003. (2004:47) tentang pengertian kompetensi adalah : "kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil

tersebut dapat melaksanakan tugasnya profesional, efektif dan efisien.

De Angelo (1981) dan Kartika Widhi (2005) memproksikan kompetensi kedalam 2 (dua) komponen yaitu pengetahuan dan pengalaman

Konsep Kinerja Manajer

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

Permendagri No. 13 Tahun 2006 (bab 1, pasal 1:37) menyebutkan pengertian kinerja sebagai berikut:

"kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur". "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya" (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Pengertian-pengertian kinerja yang telah dikemukakan, antara satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda, tetapi justru saling melengkapi. Istilah tersebut sama-sama memiliki makna sebagai hasil dari sesuatu tindakan atau kejadian yang secara sadar direncanakan untuk menghasilkan sesuatu hanya penggunaannya tergantung dari sudut pandang dan kondisi orang yang menggunakannya.

Kerangka Pemikiran

Kompetensi terdiri dari pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui seseorang mengenai cara-cara menggunakan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pengetahuan dapat diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang manajer, pelatihan/kursus/keahlian khusus yang telah diikuti dan pengetahuan manajer mengenai pedoman pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan pengalaman adalah suatu proses yang ditempuh dalam rangka memperoleh dan menambah pengetahuan. "pengalaman dijelaskan oleh Ashton dalam bukunya sebagai pengetahuan yang spesifik tentang suatu hal, dan pengetahuan tersebut diperoleh dengan cara mengerjakan sesuatu hal selama bertahun-tahun". (Sri Mulyani, 2009). Pengalaman dapat diukur dari lama

berkecimpung/terlibat dalam pekerjaan dan banyaknya pengalaman yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan.

Sementara kinerja adalah unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator besarnya kompensasi/insentif yang diterima, pemahaman terhadap pedoman pekerjaan, komitmen kuat dalam pelaksanaan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati pedoman/prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Begitu pula dengan pejabat publik selaku manajer pada organisasi sektor publik akan memiliki kinerja yang efektif bila memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Dari uraian diatas dapat diduga terdapat pengaruh langsung kompetensi manajer terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi manajer, maka akan semakin baik kinerja.

Hipotesis Penelitian

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer.

Ha : terdapat pengaruh antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Manajer (Sekretaris), pada 29 SKP Lingkup pemerintah Provinsi. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah: Kompetensi (X) , dengan sub variabel Pengetahuan (X1) dan Pengalaman (X2), dan Kinerja Manajer (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) pada setiap SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Jambi. Sekretaris merupakan unsur pimpinan atau manajer

yang secara langsung terlibat dalam proses pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK). Dari 34 SKPD yang ada berhasil dikumpulkan data dan diwawancarai 29 Sekretaris SKPD, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 29 (dua puluh sembilan) orang.

Metoda Pengumpulan Data

Berdasarkan pada sumber data yang penulis gunakan yaitu data primer dan data sekunder, maka teknik pengumpulan data yang penulis lakukan untuk data primer yaitu menggunakan:

- a. Kuisisioner (angket)
Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian yaitu:
 1. Data Diri Responden
 2. Pernyataan mengenai kompetensi dan kinerja manajer
- b. Interview (Wawancara)

Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Independen
variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi manajer dalam pelaksanaan ABK. Kompetensi adalah keahlian seseorang yang berperan secara berkelanjutan, yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran.

Kompetensi dibagi kedalam 2 (dua) komponen yaitu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, sub variabel dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan pengalaman.

- a. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui seseorang mengenai cara-cara menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang manajer, pelatihan/ kursus/ keahlian khusus yang telah diikuti dan pengetahuan manajer mengenai pedoman pelaksanaan ABK, sedangkan
- b. Pengalaman merupakan pengetahuan yang spesifik tentang suatu hal, dan pengetahuan tersebut diperoleh dengan cara mengerjakan sesuatu hal selama bertahun-tahun. Pengalaman dapat diukur dari lama berkecimpung / terlibat dalam proses pelaksanaan ABK dan

banyaknya pengalaman yang diperoleh dalam pelaksanaan ABK.

2. Variabel Dependen

variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajer, yang didefinisikan sebagai segala hal yang manajer lakukan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator kinerja manajer yaitu besarnya kompensasi/insentif yang diterima, pemahaman terhadap pedoman pelaksanaan ABK, komitmen kuat dalam pelaksanaan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati pedoman/prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang ada dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur (Riduwan,2005). Point pada skala likert yang digunakan pada kuisisioner penelitian mewakili sikap responden. Sikap responden yang "sangat tidak setuju" diwakili poin 1, "tidak setuju" diwakili poin 2, "ragu-ragu" diwakili poin 3, "setuju" diwakili poin 4 dan "sangat setuju" diwakili poin 5. dimana skor terendah (poin 1) menunjukkan kompetensi manajer dalam proses penyusunan anggaran rendah, sedangkan skor tertinggi (poin 5) menunjukkan kompetensi manajer dalam penyusunan anggaran tinggi. Begitu pula dengan kinerja manajer akan menunjukkan kinerja yang rendah pada skor terendah (poin 1), dan kinerja yang tinggi pada skor tertinggi (poin 5).

Metoda Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik Pengujian Data

Penelitian yang mengukur variabel yang menggunakan instrumen dalam kuisisioner, iharus diuji kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi (*pearson correlation*), sedangkan uji reliabilitas dengan melihat angka cronbach's Alpha. Namun sebelumnya dilakukan

transformasi data dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*).

Metoda Analisis

Metoda analisis yang digunakan adalah regresi sederhana (*simple regression analysis*). Analisis regresi sederhana ini diolah dengan menggunakan program SPSS.versi 17.0.

Pengujian Hipotesis

1. Regresi sederhana

Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

Y = kinerja manajer

α = konstanta

b = koefisien regresi

X= kompetensi manajer dalam pelaksanaan ABK

2. Koefisien Korelasi

Pada penelitian ini uji korelasi menggunakan pendekatan SPSS (*statistical product and service solution*) 17.0, uji korelasi dengan menggunakan rumus pearson yang dikenal dengan rumus korelasi product moment, koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1.

Rumus koefisien korelasi product moment adalah :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Untuk meningkatkan tingkat atau derajat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terdapat interpretasi dari nilai r sebagai berikut:

Korelasi Spearman

Apabila data yang kita hadapi mempunyai skala ordinal, maka korelasi Pearson (product moment) tidak dapat digunakan. Korelasi spearman digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang berskala ordinal (non-parametik). Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) atau negatif (-). Jika korelasi menghasilkan angka positif maka hubungan kedua variabel bersifat searah. Searah mempunyai makna jika variabel bebas besar maka variabel tergantungnya juga besar. Jika korelasi menghasilkan angka

negatif maka hubungan kedua variabel tidak searah.

1. Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Kompetensi Manajer dalam Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dengan kinerja manajer.

2. Uji t (t test)

Kegunaan dari uji ini adalah untuk menganalisa signifikan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer. Pada penelitian ini uji t menggunakan pendekatan SPSS (*statistical product and service solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK), kompetensi manajer mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan manajer yang kompeten/andal, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajer merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sebagai kunci pokok, kompetensi manajer akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, khususnya dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK).

Peningkatan kinerja manajer secara perorangan akan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi *low managerial* dan *middle manager*, pegawai/karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, khususnya dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja.

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan kinerja manajer pada sekretaris SKPD Lingkup Pemerintahan Provinsi Jambi, peneliti menggunakan analisis deskripsif prosentase untuk tiap variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data setiap Variabel dan Sub Variabel

Variabel/ Subvar	N	Btr	Min	Max	M	SD	Min	Max
Pengetahuan	29	5	18	25	21,56	2.82	5	25
Pengalaman	29	2	8	10	8,62	0.74	2	10
Kompetensi	29	7	26	35	30,20	5.31	7	35
Kinerja	29	8	32	38	34,17	6.86	8	40

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah skor kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) (X) sebesar 30,20 sudah mendekati skor maksimum idealnya 35, sementara itu rata-rata jumlah skor kinerja manajer sangat tinggi sebesar 34,17 sudah mendekati jumlah maksimum idealnya yaitu 40. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan kinerja manajer para sekretaris SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi sudah sangat baik.

Analisis Pengujian Data

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu metode penelitian, bahwa setelah data direkapitulasi yang diperoleh dari jawaban responden, maka penulis terlebih dahulu akan menguji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat dan berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yaitu kuisioner yang telah tersusun benar-benar mengukur apa yang diukur. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap indikator pertanyaan yang sudah valid, sedangkan yang tidak valid tidak digunakan lagi atau dibuang.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terdapat pada tabel 2.

Kriteria validitas dapat ditentukan dengan membandingkan antara koefisien korelasi r hitung dengan r tabel. Dimana,

jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka data yang bersangkutan dikatakan valid dan sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka data yang bersangkutan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Analisis Item kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,758	0,381	Valid
X2	0,467	0,381	Valid
X3	0,762	0,381	Valid
X4	0,592	0,381	Valid
X5	0,713	0,381	Valid
X6	0,820	0,381	Valid
X7	0,721	0,381	Valid

Koefisien korelasi tabel pada penelitian ini adalah 0,381 dengan alpha 0,05 dan $df = n-2 = 27$ Sedangkan untuk r hitungnya seperti yang terlihat pada tabel 5.7 di atas, nilainya lebih besar dari nilai r tabel sehingga semua item untuk instrumen kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dapat dikatakan valid.

Pada instrumen kinerja manajer juga dilakukan analisis item validitas, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Item Kinerja Manajer

Item3	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,917	0,381	Valid
Y2	0,761	0,381	Valid
Y3	0,349	0,381	Valid
Y4	0,667	0,381	Valid
Y5	0,613	0,381	Valid
Y6	0,842	0,381	Valid
Y7	0,770	0,381	Valid
Y8	0,842	0,381	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan, semua item pertanyaan dinyatakan valid sehingga selanjutnya semua item pertanyaan dapat digunakan dalam pengujian reliabilitas. Begitu pula dengan item-item pertanyaan mengenai kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dimana kriteria untuk pengujian reliabilitas ini adalah jika nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian yang bersangkutan adalah reliabel dan

sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka instrumen yang bersangkutan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap kedua instrumen penelitian ini yaitu kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan kinerja manajer adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Kompetensi Manajer dalam Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK)	0,808	0,60	Reliabel
Kinerja manajer	0,887	0,60	Reliabel

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa kedua instrumen penelitian yaitu kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja dapat dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga data-data tersebut sudah dapat digunakan dalam pengujian regresi sederhana.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Korelasi

Nilai korelasi (nilai-r) yang diperoleh pada tingkat signifikansi 5% dengan pendekatan SPSS adalah sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dengan kinerja manajer. Jika variabel kompetensi besar maka variabel kinerja akan semakin besar pula. Untuk melihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dengan kinerja manajer dapat dilihat yang mana probabilitas nilai hasil output SPSS = 0,000 lebih kecil dari $Q = 0,05$.

Regresi Sederhana

Dengan menggunakan regresi sederhana dan pengolahannya melalui pendekatan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) menghasilkan nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) seperti yang terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana Terhadap Kinerja Manajerial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Std. Beta		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.766	3.990		1.70	.101
Kompetensi	.907	.132	.798	6.89	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai konstanta adalah sebesar 6,766, sedangkan koefisien regresi variabel kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) sebesar 0,907. Dari penjelasan diatas, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,766 + 0,907X$$

Dan berikut adalah penjelasan berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk:

1. Baik konstanta maupun koefisien regresi variabel independennya memiliki nilai positif. Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi tersebut memiliki hubungan yang searah. Artinya kinerja manajer akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK). Setiap kenaikan satu satuan variabel independen maka akan meningkatkan kinerja manajer sebesar 0,907 satuan.
2. konstanta sebesar 6,766 berarti bahwa seorang manajer tetap dapat memiliki kinerja sebesar konstanta meskipun variabel independennya nol.

• Pengujian Regresi

Untuk pengujian ini digunakan kriteria uji t, yaitu dengan membandingkan nilai t hit masing-masing variabel bebas dengan t tab maka terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Apabila sebaliknya nilai t hit lebih kecil dari t tab maka berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,888 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tab (df= 29-1 = 28) dengan alpha 5 % yaitu 2,045 maka terlihat t hit lebih besar dari t tab hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja

(ABK) terhadap kinerja manajer pada SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

Ho : Ada hubungan linier antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer

Ha : Tidak ada hubungan linier antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer

Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika angka signifikansi penelitian < 0,05; Ho ditolak dan Ha diterima

Jika angka signifikansi penelitian > 0,05; Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan pada hasil penghitungan diatas, diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel kompetensi manajer (pengetahuan dan pengalaman) dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer. Oleh karena terdapat hubungan linier maka variabel kompetensi manajer (pengetahuan dan pengalaman) memang mempengaruhi kinerja manajer. Kesimpulannya, model regresi di atas sudah benar dan layak.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer, dapat digunakan r square yang disebut koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.624	1.607

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Dari tabel hasil analisis regresi di atas, dapat dibaca bahwa r square (r²) adalah 0,637 yang berarti bahwa sekitar 63,7 % dari variasi dalam kinerja manajer dijelaskan oleh kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK). Atau dengan kata lain bahwa besarnya pengaruh kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis

Kinerja (ABK) terhadap kinerja manajer sebesar 63,7 % dan sisanya yaitu 100% - 63,7% = 36,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berasal dari luar model regresi ini.

Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian nofrita (2009) yang juga melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajer dimana hasil penelitiannya sama dengan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan tetapi sedikit bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan novrida (2009) dimana penelitian kompetensi diukur dengan menggunakan variabel pengetahuan yang tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja sedangkan variabel kemampuan/keterampilan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, yaitu kompetensi manajer dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajer pada SKPD lingkup Pemerintah Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran :

Untuk meningkatkan kinerja manajer, diperlukan adanya peningkatan kompetensi manajer, dalam pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) yakni dengan pemberian pelatihan-pelatihan di bidang Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) serta diberikan kesempatan kepada para manajer untuk mengikuti kursus-kursus atau peningkatan jenjang pendidikan.

Responden pada penelitian selanjutnya hendaknya diperluas tidak hanya sekretaris SKPD tetapi juga Kepala Subbagian dan pihak-pihak yang terkait langsung dengan Anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Deputi Pengawasan Bidang
Penyelenggaraan Keuangan Daerah
Direktorat Pengawasan
Penyelenggaraan Keuangan Daerah
Wilayah 3. 2005. *Pedoman
Penyusunan Anggaran Berbasis
Kinerja (Revisi)*.

http://www.bpkp.go.id/unit/sakd/a_krevisi

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan APBD, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan APBD

Novrida, Djuwta. 2009. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai*.

<http://mmfe.unila.ac.id/index2.php?option=com-content&do-pdf=1&id=54>

Parlinda, Vera dan M.Wahyuddin. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta*

http://eprints.ums.ac.id/832/1/Artikel_6_Vera_P._2.pdf

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah

Riduwan dan Akdon. 2008. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Alfabeta : Bandung

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung