

## **Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja**

Putri Ramadhani <sup>1✉</sup>, H Haliah<sup>2</sup>, Andi Kusumawati<sup>3</sup>, Muhammad Husni<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

### **Abstrak**

Pemerintah sebagai organisasi terbesar di sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi yang lebih berfokus pada keberhasilan penyelenggaraan *good public and corporate governance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen terhadap organisasi, kualitas sumber daya, dan reward berpengaruh terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kausal kuantitatif. 83 Partisipan dalam penelitian ini adalah pengguna anggaran di unit universitas X. Metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kualitas sumber daya, dan reward berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap keberhasilan penyusunan anggaran berbasis kinerja di Universitas X.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi; Kualitas Sumber Daya; Reward; Anggaran Berbasis Kinerja*

### **Abstract**

As the largest institution in the public sector, the government is needed to improve efficiency, with a greater emphasis on the effective application of good public and corporate governance. The goal of this study is to ascertain how the success of the performance system budgeting is influenced by organizational commitment, resource quality, and rewards. The descriptive method and quantitative causal approach are employed in this study. 83 Participants in this study were university unit X budget users. Purposive sampling was used as the sample strategy. According to the study's findings, organizational commitment, resource quality, and rewards all have a significant and simultaneous impact on whether University X was able to complete its performance-based cluster settlement.

**Keywords:** *Commitment Organization; Resource Quality; Reward; Performance-based Budgeting*

---

Copyright (c) 2022 Putri Ramadhani

✉ Corresponding author :

Email Address : [puputwldn10@gmail.com](mailto:puputwldn10@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Salah satu perubahan besar dari penganggaran tradisional ke penganggaran berbasis kinerja adalah bahwa reformasi keuangan negara kini memasuki fase terbaru. Ketentuan meningkatkan efisiensi di sektor publik lebih difokuskan pada keberhasilan penyelenggaraan *good public and corporate governance* (Mardiasmo, 2018). Penerapan tata kelola yang baik pada hakekatnya mensyaratkan penerapan pelaporan keuangan berdasarkan prestasi kerja aktual salah satu indikator penerapan tata kelola yang bersih (Fitri, Ludigdo, & Djamhuri, 2013)

Sebagai organisasi terbesar di sektor public, pemerintah memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan meningkatkan kesejahteraan publik, melaksanakan pembangunan jangka panjang dan mendesak, serta menerapkan standar manajemen operasioanl yang efektif dan efisien untuk menjalankan tata pemerintahan yang baik.

Dengan pendekatan yang berorientasi pada efisiensi, maka tidak lagi pengeluaran anggaran berfokus pada masukan tetapi berfokus pada keluaran/hasil (Robinson, 2013). Peralihan ini merupakan waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari cara menggunakan sumber daya pemerintahan secara lebih efisien, efektif, dan produktif, sekaligus memenuhi kebutuhan ekonomi yang terus meningkat dengan sumber daya yang terbatas (Waluyo, 2011).

Sebagai bentuk tugas, penyelenggaraan lembaga pendidikan memerlukan tugas yang dimulai dengan persiapan, pembentukan dan aktualisasi misi dan tanggungjawab agar visi, misi juga tujuan yang telah ditetapkan dapat disampaikan dan digambarkan pada masyarakat, yang dibuat dalam aplikasi penganggaran berbasis kinerja. Penerapan anggaran berbasis kinerja sangat esensial dan penting karena mempengaruhi akuntabilitas kinerja yang berkaitan dengan kegiatan lembaga pendidikan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat (Syuliswati & Asdani, 2017). Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum dalam hal kebijakan, perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan (Sumampow, Tinangon, & Tangkuman, 2017).

Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah tahun 2013 menyatakan bahwa hal-hal utama yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perubahan sistem anggaran adalah: 1) Kepemimpinan dan komitmen seluruh bagian lembaga; 2) Berpusat pada perbaikan tata kelola yang berkelanjutan; 3) Sumber Daya yang cukup untuk upaya perbaikan; 4) Apresiasi dan hukuman yang pasti; dan 5) Tekad yang tangguh untuk berhasil.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan agar tetap konsisten menuju perubahan terutama dalam sistem penganggaran untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Sumampow et al., 2017). Pengembangan keterampilan penganggaran juga dapat dikoordinasikan dalam satu lingkup sehingga lancer dan sesuai (Cholifah, 2013). Komitmen organisasi merupakan tolok ukur sejauh mana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya. Melakukan pekerjaan individu yang nilainya tidak sesuai dengan nilai

organisasi saat ini biasanya menyebabkan kurang motivasi dan komitmen (Hastuti, 2013).

Bertolak dari pokok permasalahan tersebut yang telah dijelaskan pada latar belakang, peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan, yaitu: 1) Apakah komitmen organisasi mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja?; 2) Apakah Kualitas SDM mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja?; dan 3) Apakah Reward mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja?.

Kemudian, berdasarkan rumusan masalah di atas, kegunaan dari penelitian ini, yaitu: 1) Secara teori, penelitian ini dapat mendukung teori bahwa performance budgeting dipengaruhi oleh komitmen lembaga, kualitas sumber daya, dan penghargaan; dan 2) Dalam prakteknya, hasil penelitian ini diharapkan dapat diintegrasikan dalam organisasi yang menggunakan anggaran berbasis kinerja dengan mempertimbangkan melalui faktor komitmen lembaga, kualitas sumber daya, dan penghargaan.

### **Anggaran Berbasis Kinerja**

Peraturan pemerintah Nomor 23 Tahun 2003, Indonesia menetapkan secara resmi sistem performance budgeting. Sistem penganggaran berbasis kinerja adalah sistem yang menggabungkan kemampuan program program dan kriteria kinerja sebagai alat untuk mencapai tujuan program (Mardi, Viranti, & Purwohedi, 2018). Penganggaran berbasis kinerja sangat mendukung pencapaian hasil kinerja secara efektif, efisien, dan ekonomis, dan hasil dipantau, diprioritaskan, dan rasionalitasnya diperlukan dalam proses pengambil keputusan.

### **Komitmen Organisasi**

Konsep komitmen organisasi telah diperkenalkan oleh Whyte pada kisaran tahun 1956. Menurut (Ria Mardiana Yusuf, 2018) komitmen organisasi adalah kuatnya pengakuan dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu atau sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan ukuran sejauh mana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya (Hastuti, 2013). Oleh karena itu, lembaga harus mampu meningkatkan komitmen organisasi yang ada, antara lain melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan.

### **Kualitas Sumber Daya**

Kualitas sumber daya merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan organisasi sesuai dengan kebutuhannya masyarakat (Khikmah, Muji Mranani, Farida, 2014). Kualitas sumber daya terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan ciri-ciri kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Sumber daya yang memadai, khususnya upaya penyediaan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran kinerja (Fitri et al., 2013).

## Reward

Penghargaan merupakan upaya atau cara untuk mempromosikan pengakuan atau rasa diterima dalam suatu organisasi atau bisnis, baik secara finansial maupun non-finansial (Nugroho & Havidz Aima, 2022). Tujuan penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen organisasi atau perusahaan dimaksudkan untuk memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berhasil mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk memotivasi anggota, pekerjaan harus mengintegrasikan kepentingan anggota dan organisasi atau perusahaan, sehingga keinginan karyawan dapat terpenuhi sekaligus tujuan organisasi atau perusahaan tercapai (Iskandar, 2018)

### Hipotesis

- $H_0$  : Komitmen organisasi, kualitas sumber daya, dan reward tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.
- $H_1$  : Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap penganggaran berbasis kinerja.
- $H_2$  : Kualitas sumber daya memiliki dampak yang signifikan terhadap penganggaran berbasis kinerja.
- $H_3$  : Reward memiliki dampak yang signifikan terhadap penganggaran berbasis kinerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini memakai metode deskriptif untuk menggambarkan yang lebih spesifik tentang kejadian yang diteliti dan memakai pendekatan kausal kuantitatif. Dalam penelitian ini komitmen organisasi, kualitas sumber daya, dan reward ditetapkan sebagai variabel independent dan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel dependent.

Partisipan dalam penelitian ini adalah pengguna anggaran di unit universitas X. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria antara lain:

1. Pengguna anggaran: ketua program studi dalam lingkup fakultas, Kepala Tata Usaha, Kepala Urusan, dan staf keuangan.
2. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kepala Biro, dan Kepala Lembaga tidak dapat dimintai keterangan, karena termasuk unsur administrasi yang tercatat dalam kuesioner.
3. Partisipan yang dipilih sebagai sampel memiliki keterampilan yang cukup untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan penerapan anggaran sebanyak 83 orang terdiri dari 67 orang ketua program studi, 5 Kepala Tata Usaha, 7 Kepala Urusan, dan 1 bagian keuangan.

Penggunaan metode survei dalam penelitian ini dengan kuesioner yang diberikan kepada partisipan untuk menjawab aitem pertanyaan/penyataan dengan

menggunakan teknik di mana data ordinal dimanipulasi menjadi data interval dengan bantuan Skala Likert.

Mengenai penjelasan operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi

Pengukurannya menggunakan instrumen. Peneliti menyediakan 9 (sembilan) aitem pertanyaan/ Pernyataan untuk menentukan kepercayaan dan dukungan terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

2. Variabel Kualitas SDM

Pengukurannya menggunakan instrumen. Peneliti menyediakan 9 (sembilan) aitem pertanyaan/ Pernyataan untuk menentukan sumber daya yang mempunyai keinginan dan kemampuan untuk berkontribusi menyelesaikan tujuan organisasi.

3. Variabel Reward

Pengukurannya menggunakan instrumen. Peneliti menyediakan 3 (tiga) aitem pertanyaan/ Pernyataan untuk menentukan sumber daya akan lebih meningkatkan prestasinya jika ada sebuah apresiasi yang diberikan.

4. Anggaran Berbasis Kinerja

Pengukurannya menggunakan instrumen. Peneliti menyediakan 10 (sepuluh) aitem pertanyaan/ Pernyataan untuk menentukan kaitan setiap pendanaan yang keluar atau difungsikan untuk kegiatan dengan hasil yang diharapkan organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah model regresi. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, statistik deskriptif, dan uji statistik. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS v.25 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) setiap pertanyaan/ Pernyataan lebih dari dari 0,05. Data yang digunakan dalam penelitian ini valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengukur koefisien yang merupakan variabel indikator.

**Tabel 1. Hasil Reliabilitas**

No	Variabel	Item	Alpha	Ket.
1.	Komitmen Organisasi	9	0,643	Reliabel
2.	Kualitas Sumber Daya	9	0,801	Reliabel
3.	Reward	3	0,752	Reliabel
4.	Anggaran Berbasis Kinerja	10	0,733	Reliabel

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran setiap variabel dalam kuesioner dapat diandalkan, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur untuk item-item selanjutnya dari setiap variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel yang diusulkan berdistribusi normal atau tidak

**Tabel 2. Hasil Normalitas**

No	Variabel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X1)	0,063	Normal
2	Kualitas Sumber Daya (X2)	0,085	Normal
3	Reward (X3)	0,060	Normal

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan untuk masing-masing variabel lebih dari 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak terdukung, sehingga data dari penelitian ini layak digunakan.

#### Uji Multikolonieritas

Tujuan multikolonieritas adalah menguji adanya korelasi antar variable bebas.

**Tabel 3. Hasil Multikolonieritas**

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Komitmen Organisasi	0.805	1.243	Multikolonieritas tidak terjadi
2.	Kualitas Sumber Daya	0.529	1.892	Multikolonieritas tidak terjadi
3.	Reward	0.629	1.1590	Multikolonieritas tidak terjadi

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan/atau nilai tolerance lebih dari 0,01, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Nilai t	Signifikansi
1	Komitmen Organisasi	2,882	0.005
2	Kualitas Sumber Daya	6,529	0.001
3	Reward	1,882	0.042

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ , dalam hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada data diatas.

### Analisis Linier Berganda

Tujuan analisis linier berganda adalah untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	3,721	4,593	0,003	-
X1	0,247	2,882	0,005	Signifikan
X2	0,152	6,529	0,001	Signifikan
X3	0,106	1,882	0,042	Signifikan

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,721 + 0,247X_1 + 0,152X_2 + 0,106X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 3,721, menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan penganggaran berbasis kinerja adalah 3,721 ketika tidak ada kinerja yang terkait dengan komitmen organisasi, kualitas sumber daya, dan penghargaan.
- Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi meningkatkan keberhasilan penganggaran berbasis kinerja sebesar 0,247.
- Nilai koefisien 0,152 pada kualitas sumber daya menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya meningkatkan keberhasilan penganggaran berbasis kinerja sebesar 0,152.
- Nilai koefisien 0,106 pada reward menunjukkan bahwa setiap peningkatan reward meningkatkan keberhasilan penganggaran berbasis kinerja sebesar 0,106.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji parsial adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan menguji nilai t pada taraf signifikansi 5%.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Signifikansi	Hasil
Konstanta	3,721	4,593	0,003	-
Komitmen Organisasi	0,247	2,882	0,005	Berpengaruh
Kualitas Sumber Daya	0,152	6,529	0,001	Berpengaruh
Reward	0,106	1,882	0,042	Berpengaruh

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil uji parsial dari tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel komitmen organisasi (X1) memiliki  $t_{hitung}$  (2,882) dan signifikansi 0,005 maka  $H_0$  tidak terdukung dan  $H_1$  terdukung, artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.
- b. Variabel kualitas sumber daya (X2) memiliki  $t_{hitung}$  (6,529) dan signifikansi 0,001, maka  $H_0$  tidak terdukung dan  $H_1$  terdukung, artinya kualitas sumber daya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.
- c. Variabel reward (X1) memiliki  $t_{hitung}$  (1,882) <  $t_{tabel}$  (1,663) dan signifikansi 0,042 > 0,05, maka  $H_0$  tidak terdukung dan  $H_1$  terdukung, artinya reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penganggaran berbasis kinerja.

#### d. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk menentukan dan memprediksi pentingnya proporsi efek gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>0,768</b>	0,590	0,571	3,656

Sumber: Olah Data Tahun 2022

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa adjusted R-square adalah 0,571 berarti bahwa 57,1% variasi variabel keberhasilan penganggaran berbasis kinerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen ( $100\% - 57,1 = 42,9$ ) alasan selain variabel yang ditentukan.

## SIMPULAN

Hasil pembahasan pada bab sebelumnya adalah bahwa komitmen organisasi, kualitas sumber daya dan reward berpengaruh secara parsial sekaligus signifikan terhadap keberhasilan penerapan anggaran berbasis kinerja pada Universitas X. hal ini berarti dengan adanya komitmen dari organisasi, peningkatan kualitas, dan penghargaan terhadap sumber daya atas output yang dihasilkan menjadi faktor penentu keberhasilan dari penerapan anggaran berbasis kinerja dalam lingkup universitas X.

## Referensi :

- Cholifah. (2013). Rancangan Model Efektivitas Penggunaan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Wiga*, 3(2), 20-30. Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah, <http://www.anggaran.depkeu.go.id/web-content-list.asp?ContentId=628>. § (2013).
- Fitri, S. M., 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). *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi Disetujui: Agustus*

- Syarifah Massuki Fitri, 5(2), 157-171. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>
- Hastuti, R. T. (2013). KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENERAPAN PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA BADAN LAYANAN UMUM Rini Tri Hastuti. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*, 3, 175-179.
- Iskandar. (2018). Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(2), 99.
- Khikmah, Muji Mranani, Farida, S. N. (2014). Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Magelang). *Seminar Call For Paper Unioersitas Muhammadiyah Magelang*, 1-16.
- Mardi, M., Viranti, M. M., & Purwohedi, U. (2018). The Determinants of Performance-Based Budgeting in The Public Sector. *Etikonomi*, 17(2), 0-17. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7034>
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik* (1st ed.; Mardiasmo, ed.). Retrieved from [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=pBVCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=mardiasmo&ots=z5wxYs4kLE&sig=C3tSkoDwpubbjS8oGCo2aTHYA2c&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=pBVCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=mardiasmo&ots=z5wxYs4kLE&sig=C3tSkoDwpubbjS8oGCo2aTHYA2c&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Nugroho, A. H., & Havidz Aima, M. (2022). Effect of Reward and Job Comfort on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable (Case Study: Pt. Meraki Digital Indonesia). *Dinasti Publisher*, 3(6), 900-914. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i6>
- Ria Mardiana Yusuf, D. S. (2018). *Komitmen Organisasi*. Retrieved from [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=komitmen+organisasi&ots=9uUEAqD\\_Dp&sig=C7a1WAIgNOVy9cRfyMTm0gPw888&redir\\_esc=y#v=onepage&q=komitmen organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=komitmen+organisasi&ots=9uUEAqD_Dp&sig=C7a1WAIgNOVy9cRfyMTm0gPw888&redir_esc=y#v=onepage&q=komitmen organisasi&f=false)
- Robinson, M. (2013). Program Classification for Performance- Based Budgeting : How to Structure Budgets to Enable the Use of Evidence. In *IEG Evaluation Capacity Development Series*. Retrieved from <http://ieg.worldbankgroup.org>
- Sumampow, M., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penggunaan Anggaran Terhadap Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 194-201. <https://doi.org/10.32400/gc.12.01.17205.2017>
- Syuliswati, A., & Asdani, A. (2017). Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan dan Evaluasi Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Politeknik Negeri Malang. *Akutansi Bisnis & Manajemen ( ABM )*, 24(1), 1-17. Retrieved from <http://journal.stie-mce.ac.id/index.php/jabm/article/view/79%3E>.
- Waluyo, I. (2011). Badan Layanan Umum Sebuah Pola Baru Dalam Pengelolaan Keuangan Di Satuan Kerja Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 9(2), 1-15. <https://doi.org/10.21831/jpai.v9i2.962>