BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Partisipasi Anggaran

2.1.1.1 Anggaran

Menurut Indra Bastian (2010:191), anggaran didefisikan sebagai berikut:

> "Anggaran dapat diinterpretasikan sebagai paket pernyataan menyangkut perkiraan penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan akan terjadi dalam satu atau beberapa periode mendatang."

Sedangkan menurut Mardiasmo (2009:61), anggaran didefinisikan sebagai berikut:

> "Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial."

Selanjutnya, menurut M. Nafarin (2012:11) anggaran didefinisikan sebagai berikut:

> "Anggaran adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang untuk jangka waktu tertentu dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang, tetapi dapat juga dinyatakan dalam satuan barang/jasa."

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa anggaran adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang mencakup estimasi

penerimaan dan pengeluaran yang dinyatakan dalam ukuran finansial yang diharapkan akan terjadi dalam satu atau beberapa periode mendatang.

2.1.1.2 Fungsi Anggaran

Menurut Deddi Nordiawan dan Ayuningtyas Hertianti (2010:15) anggaran mempunyai banyak manfaat, antara lain:

1) Anggaran merupakan alat komunikasi internal yang menghubungkan departemen (divisi) yang satu dengan departemen (divisi) lainnyadalam organisasi maupun dengan manajemen puncak.
2) Anggaran menyediakan informasi tentang hasil kegiatan yang sesungguhnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
3) Anggaran sebagai alat pengendalian yang mengarah manajemen untuk menentukan bagian organisasi yang kuat dan lemah. Hal ini akan dapat mengarahkan manajemen untuk menentukan tindakan koreksi yang harus diambil.
4) Anggaran mempengaruhi dan memotivasi manajer dan karyawan untuk bekerja dengan konsisten, efektif dan efisien dalam kondisi kesesuaian tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan.
5) Anggaran sebagai alat pengawasan yang baik, jika perusahaan sedang menyelesaikan suatu kegiatan, maka manajemen perusahaan dapat membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan anggaran yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Menurut M. Nafarin (2012:20) manfaat anggaran antara lain:

1) Semua kegiatan dapat mengarah pada pencapaian tujuan bersama
2) Dapat digunakan sebagai alat menilai kelebihan dan kekurangan karyawan.
3) Dapat memotivasi karyawan.
4) Menimbulkan tanggung jawab tertentu pada karyawan.
5) Menghindari pemborosan dan pembayaran yang kurang perlu
6) Sumber daya (seperti tenaga kerja, peralatan dan dana) dapat dimanfaatkan seefisien mungkin.
7) Alat pendidikan bagi para manajer.

Indra Bastian (2010:191), mengemukakan fungsi anggaran publik sebagai berikut:

1) Anggaran merupakan hasil akhir dari proses penyusunan rencana kerja

2) Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan di masa mendatang.
3) Anggaran sebagai alat komunikasi internal yang menghubungkan berbagai unit kerja dan mekanisme kerja antar atasan serta bawahan
4) Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja.
5) Anggaran sebagai alat motivasi dan persuasi tindakan yang efektif serta efisien dalam pencapaian visi organisasi

2.1.1.3 Definisi Partisipasi Anggaran

Menurut Sri Rahayu dan Andry Arifian Rochman (2013:11), partisipasi anggaran didefinisikan sebagai berikut:

> "Proses penyusunan anggaran yang melibatkan seluruh karyawan (manajer pada semua tingkatan) dalam organisasi."

Menurut M. Nafarin (2012:11), partisipasi anggaran didefinisikan sebagai berikut:

> "Tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya, secara periodik maupun tahunan."

Deddi Nordiawan dan Ayuningtyas Hertianti (2010:69), partisipasi anggaran didefinisikan sebagai berikut:

> "Estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dalam ukuran finansial."

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran adalah keikutsertaan operating managers dalam menentukan estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dalam ukuran finansial.

2.1.1.4 Manfaat Partisipasi Anggaran

Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005:175), menguraikan manfaat partisipasi anggaran sebagai berikut:

1) Partisipasi dapat meningkatkan moral dan mendorong inisiatif yang lebih besar pada semua tingkat manajemen.
2) Meningkatkan rasa kesatuan kelompok, yang pada gilirannya cenderung untuk meningkatkan kerjasama antaranggota kelompok dalam penetapan tujuan.
3) Menurunkan tekanan dan kegelisahan yang berkaitan dengan anggaran.
4) Menurunkan ketidakadilan yang dipandang ada dalam alokasi sumber daya organisasi antar subunit organisasi, serta reaksi negatif yang dihasilkan dari persepsi semacam itu.

2.1.1.5 Pengukuran Partisipasi Anggaran

Sesuai dengan teori yang didapat mengenai partisipasi anggaran, maka menurut Brownel dalam Falikhatun (2007) dapat ditentukan indikator partisipasi anggaran, yaitu:

1. Keterlibatan
   Sebagaimana telah diatur dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 yang tercermin dalam penyusunan APBD, dengan tahapan penyusunan rencana kerja anggaran dan persetujuan raperda APBD, proses penyusunan APBD ini melibatkan partisipasi setiap pegawai mulai dari level kasubag hingga kepala dinas. Namun partisipasi anggaran juga secara tidak langsung berdampak pada etika dalam bekerja yaitu tangungjawab dalam anggaran.
2. Pengaruh
   Partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan individu-individu terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut.
3. Komitmen
   Karena identifikasi dan ego-keterlibatan dengan tujuan anggaran, partisipasi berkaitan dengan kinerja dan begitu mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap budget.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator partisipasi anggaran, yaitu: keterlibatan pegawai dalam penyusunan anggaran,

pengaruh untuk mencapai target, dan komitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi didefinisikan sebagai berikut:

> "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut."

Menurut Boyatzis dalam Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008:28), kompetensi didefinisikan sebagai berikut:

> "Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan."

Sedangkan *Spencer and Spencer* (1993:9), mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

> "*A competency is an underlying characteristics of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.*"

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas sehingga orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh suatu organisasi guna mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.2.2 Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012:1), sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut:

> "Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya."

Menurut Malayu Hasibuan (2003:244), sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut:

> "Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya."

Kemudian, Anwar Prabu Mangkunegara (2006:40) mendifinisikan kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut:

> "Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya."

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan menjadi bagian dalam suatu organisasi yang seringkali disebut pegawai, karyawan, atau tenaga kerja.

2.1.2.3 Pengukuran Kompetensi Sumber Daya Manusia

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 28) yaitu:

1) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:

a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan taknik yang tepat dan benar.

2) Keterampilan individu meliputi
a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap kerja
a) Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja.
b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Muhamad Mahsun (2013:25), kinerja pemerintah daerah didefinisikan sebagai berikut:

> "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi."

Menurut Chabib Soleh dan Suripto (2011:5), kinerja pemerintah daerah didefinisikan sebagai berikut:

> "Gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi."

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Mardiasmo (2009:128) mengatakan istilah "ukuran kinerja" pada dasarnya berbeda dengan istilah "indikator kinerja" ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Untuk dapat mengukur kinerja pemerintah, maka perlu dikatahui indikator-indikator sebagai penilai kinerja. Mekanisme untuk menentukan indikator kinerja tersebut memerlukan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem perencanaan dan pengendalian

   Sistem perencanaan dan pengendalian meliputi proses, prosedur, dan struktur yang memberi jaminan bahwa tujuan organisasi telah dijelaskan dan dikomunikasi ke seluruh bagian organisasi dengan menggunakan rantai komando yang jelas yang didasari pada spesifikasi tugas pokok dan fungsi, kewenangan serta tangungjawab.

2. Spesifikasi teknis dan standarisasi

   Kinerja suatu kegiatan, program, dan organisasi, diukur dengan menggunakan spesifikasi teknis secara detail untuk memberikan jaminan bahwa spesifikasi teknis tersebut dijadikan sebagai standar penilaian.

3. Kompetensi teknis dan profesionelisme

   Untuk memberikan jaminan terpenuhinya spesifikasi teknis dan standarisasi yang ditetapkan, maka diperlukan personel yang memiliki kopetensi teknis dan profesionel dalam bekerja.

4. Mekanisme ekonomis dan mekanisme pasar

   Mekanisme ekonomi terkait dengan pemberian penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) yang bersifat finansial, sedangkan mekanisme pasar terkait dengan penggunaan sumber daya yang menjamin terpenuhinya *value for money*. Ukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (alat pembinaan).

5. Mekanisme sumber daya manusia

   Pemerintah perlu menggunakan beberapa mekanisme untuk memotivasi stafnya untuk memperbaiki kinerja personal dan organisasi".

Menurut Muhammad Mahsun (2013:196), pengukuran kinerja Pemerintah Daerah (Pemda) harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan. Hal ini terkait dengan tujuan organisasi Pemda. Indikator kinerja Pemda meliputi:

1) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
   Misalnya:
   a) Jumlah dana yang dibutuhkan.
   b) Jumlah pegawai yang dibutuhkan.
   c) Jumlah infrastruktur yang ada.
   d) Jumlah waktu yang digunakan.

2) Indikator proses
Dalam indikator ini, organisasi/ instansi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi/ instansi.
Misalnya:
a) Ketaatan pada peraturan perundangan.
b) Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa

3) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
Misalnya:
a) Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
b) Ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.

4) Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
Misalnya:
a) Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
b) Produktifitas para karyawan atau pegawai.

5) Indikator manfaat (benefit) adalah sesuatu yag terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
Misalnya:
a) Tingkat kepuasan masyarakat.
b) Tingkat partisipasi masyarakat.

6) Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap tiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan
Misalnya:
a) Peningkatan kesejahteraan masyarakat.
b) Menurunnya jumlah pengangguran.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi. Jadi kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Dalam hal ini pemerintah mempunyai kesempatan untuk menyerahkan sebagian pelayanan publik kepada sektor swasta dengan tetap bertujuan untuk memberikan pelayanan politik. Dalam

sektor publik, khususnya sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja pemerintah daerah dapat meningkat karena beberapa faktor salah satunya partisipasi aparatur dalam proses penyusunan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia.

Partisipasi dalam penetapan tujuan akan meningkatkan penerimaan terhadap tujuan dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja karena penerimaan tersebut menghasilkan komitmen untuk mencapai tujuan. Merujuk pada teori penetapan tujuan, apabila ABPD dianggap sebagai tujuan yang direncanakan, maka APBD dapat mempengaruhi kinerja orang-orang atau karyawan yang dituntut merealisasikan APBD tersebut. Partisipasi dapat meningkatkan penerimaan akan tujuan dan membuat pegawai memiliki komitmen dan bertangungjawab terhadap tujuan. Pegawai akan berkomitmen jika mereka merasa bagian dari penciptaan tujuan tersebut.

Peningkatan kinerja akan lebih besar melalui penetapan tujuan secara partisipatif dibanding penetapan tujuan tanpa partisipasi. Ketika suatu tujuan dirancang secara partisipatif, maka pegawai akan menginternalisasi tujuan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi karena terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi anggaran dapat dinilai sebagai pendekatan aparat pemerintah daerah yang dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi sebagai individual karena dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap aparat pemerintah daerah mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efesien.

Kompetensi yang dimiliki pegawai/individu berhubungan langsung dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dengan kompetensi yang dimiliki akan menentukan jabatan yang sesuai di dalam organisasi. Penentuan jabatan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena hal ini terkait dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dengan menempatakan pegawai dalam sebuah jabatan tertentu dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka berpengaruh pada kinerja organisasi itu sendiri.

2.2.1 Keterkaitan Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah

Hansen dan *Mowen* (2009:448) mengemukakan bahwa partisipasi anggaran memungkinkan para manajer tingkat bawah untuk turut serta dalam pembuatan anggaran. Peningkatan tanggung jawab dan tantangan yang intern dalam proses tersebut memberikan insentif non finansial yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Maria Yanida, dkk (2013) menyatakan bahwa apabila pegawai dilibatkan secara signifikan dalam proses penyusunan anggaran dengan pengendalian yang dilakukan oleh atasan, maka akan cenderung mendorong timbulnya ide-ide dari

pegawai dan akan terjadi diskusi yang intensif antara pegawai dengan atasan sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan akan meningkatkan kinerja.

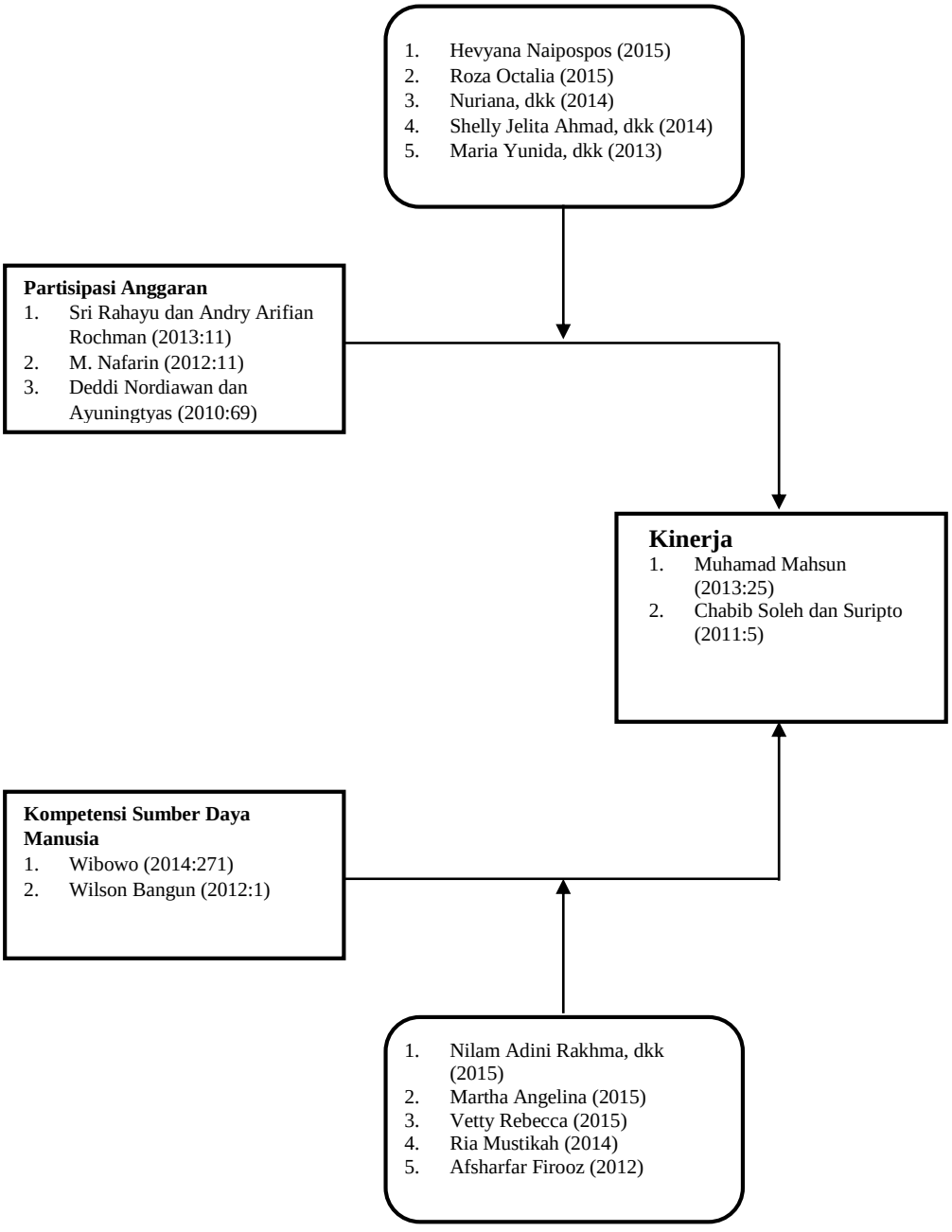
2.2.2 Keterkaitan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pemerintah Daerah

Wibowo (2014:272) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja dan perilaku di tempat kerja. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Syaiful F. Prihadi (2004:92) menyatakan kompetensi adalah *underlying characteristic* pada seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja, baik efektif ataupun superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karateristik underlying bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Berhubungan secara kausal berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Ria Mustikah Drina, dkk (2014) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai/individu berhubungan langsung dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dengan kompetensi yang dimiliki akan menentukan jabatan yang sesuai di dalam organisasi. Penentuan jabatan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena hal ini terkait dengan

kemampuan dan pengetahuan seseorang. Dengan menempatakan pegawai dalam sebuah jabatan tertentu dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka berpengaruh pada kinerja organisasi itu sendiri.



Gambar 2.1
Keterkaitan Partisipasi Anggaran dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berikut adalah tabel yang menguraikan penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai acuan:

Tabel 2.1
Jurnal Penelitian Terdahulu

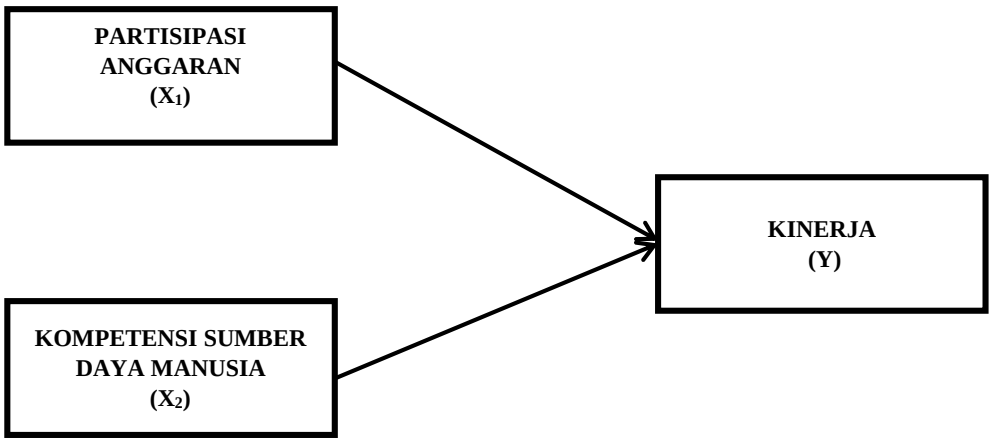
Nama Peneliti	Referensi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Hevyana Naipospos	Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015 ISSN 2355-6854	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	Varibel partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah.	Variabel yang diteliti yaitu Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Kompetensi SDM
Roza Octalia	Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015 ISSN 2355-6854	Pengaruh Komitmen Organisasi, Peran Pengelola Keuangan Daerah, Partisipasi Anggaran, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh	Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pimpinan. Artinya semakin tinggi partisipasi anggaran maka semakin tinggi kinerja pimpinan Kota Payakumbuh.	Variabel yang diteliti yaitu Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Kompetensi SDM
Nuriani, Restu Agusti, Devi Safitri	Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 ISSN 2355-6854	Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah melalui Komitmen	Semakin tinggi tingkat partisipasi aktif dalam penyusunan anggaran aparat pemerintah, maka semakin baik kinerjanya.	Variabel yang diteliti yaitu Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya

		Organisasi dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel *Intervening*			yaitu Kompetensi SDM
Shelly Jelita Ahmad, Emrinaldi Nur DP, Julita	Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 ISSN 2355-6854	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Tujuan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderating	Hasil untuk pengujian hipotesis yang pertama adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis satu yang menyatakan ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja apparat pemerintah daerah terbukti.	Variabel yang diteliti yaitu Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Kompetensi SDM
Maria Yanida, Made Sudarma, Aulia Fuad Rahman	Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Volume 4, Nomor 3, Desember 2013 ISSN 2355-6854	Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positf terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.	Variabel yang diteliti yaitu Partisipasi Anggaran dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Kompetensi SDM
Nilaim Adini Rakhma, Susi Sulandari, Maesaroh	Journal of Public Policy and Management Review Volume 4, Nomor 2, Tahun 2015	Hubungan Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo	Kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja organisasi.	Variabel yang diteliti yaitu Kompetensi SDM dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Partisipasi Anggaran

Martha Angelina	Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015 ISSN 2355-6854	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi pegawai dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap Kinerja pegawai UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. Kompetensi Pegawai pada UPT.	Variabel yang diteliti yaitu Kompetensi SDM dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Partisipasi Anggaran
Vetty Rebecca TH Panjaitan	Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015 ISSN 2355-6854	Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Bagian Keuangan	Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.	Variabel yang diteliti yaitu Kompetensi SDM dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Partisipasi Anggaran
Ria Mustikah Drina S, Dra. Susi sulandari, M.Si, Rihandoyo, S.sos, M.M, M.Si	Journal of Public Policy and Management Review Volume 3, Nomor 3, Tahun 2014	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang	Pengkajian pada variabel kompetensi SDM (X1) pada Bappeda kabupaten Batang menghasilkan kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh SDM yang ada di Bappeda kabupaten Batang tergolong dalam kategori baik.	Variabel yang diteliti yaitu Kompetensi SDM dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya yaitu Partisipasi Anggaran
Afsharfar Firooz	Life Science Journal 2012;9(4) ISSN:1097-8135	Investigate and Explain the Relationship Between Human Resource Competency Dimensions	*The thing, in relation to correlation study analyzing is resulted, fixed the relationship between predictor variable (HR competencies) and dependent*	Variabel yang diteliti yaitu Kompetensi SDM dan Kinerja Pemerintah Daerah	Waktu penelitian, tempat penelitian, dan variabel independen lainnya

		with Organizational Performance	*variable (performance management). That correlation coefficient and it's significant level individually (main and peripheral hypothesis) is shown in table 4 proving linear relationship between predictor variable and dependent variable is resulted in main hypothesis and between HR competencies aspects and organizational performance.*		yaitu Partisipasi Anggaran

Uraian kerangka pemikiran di atas menghasilkan paradigma yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:164), hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data."

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai asumsi atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang perlu dibuktikan secara statistik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kinerja pemerintah daerah dipengaruhi secara signifikan oleh partisipasi anggaran.

H_2 : Kinerja pemerintah daerah dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi sumber daya manusia.

H_3 : Kinerja pemerintah daerah dipengaruhi secara signifikan oleh partisipasi anggaran dan kompetensi sumber daya manusia.