

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PUNISHMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA PEGAWAI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Maelani Puji Astuti; Bakkareng; Delvianti**

Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Email : Mellani\_Puji@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, punishment dan kompensasi terhadap anggaran berbasis kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sumatera Barat dengan sampel 44 pegawai menggunakan teknik purposive sampling dan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dengan nilai t hitung 4.496, punishment dengan nilai t hitung 2.689, dan punishment 4.931 lebih besar nilai t tabel 2.021 dengan tingkat signifikan  $< 0.05$ . sedangkan secara simultan berpengaruh dengan nilai f hitung 28.507  $> f$  tabel 2.84 dengan tingkat signifikan dibawah 0.05

**Kunci : Anggaran berbasis kinerja, komitmen organisasi, punishment dan kompensasi**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PUNISHMENT AND COMPENSATION ON PERFORMANCE-BASED BUDGET ON EMPLOYEES OF THE NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION WORK UNIT REGION I, WEST SUMATRA PROVINCE*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of organizational commitment, punishment and compensation on performance-based budgeting. The population in this study were employees of the national road implementation work unit in Region I of West Sumatra Province with a sample of 44 employees using purposive sampling technique and the analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that partially organizational commitment with a t-count value of 4.496, punishment with a t-count value of 2.689, and punishment of 4.931 greater than the t-table value of 2.021 with a significant level  $< 0.05$ . while simultaneously having an effect on the value of f count 28,507  $> f$  table 2.84 with a significant level below 0.05*

**Key: Performance-based budgeting, organizational commitment, punishment and compensation**

## PENDAHULUAN

Masa ere reformasi saat ini, tuntunan perbaikan kinerja dalam pengelolaan dan pelayanan publik kepada masyarakat mulai menjadi perhatian serius oleh pemerintah dengan adanya konsep *new public management* yang diawali dengan reformasi bidang perencanaan dan penganggaran. Dalam pengalokasian anggaran mengacu pada program dan kegiatan masing - masing unit sesuai dengan tugas dan fungsinya termasuk kebutuhan anggaran untuk memenuhi angka dasar (*baseline*) serta alokasi untuk kegiatan prioritas. Penghitungan kebutuhan anggaran untuk masing-masing kegiatan mengacu pada standar biaya dan target kinerja yang akan dihasilkan, untuk mencapai target kinerja tersebut dibutuhkan sebuah komitmen organisasi untuk meningkatkan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Pada tahun 2019 bulan oktober dimana oknum pejabat PUPR Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Wilayah XII Di Kalimantan Timur terkait dugaan suap proyek jalan, yang dipublikasikan oleh KOMPAS. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan pelayanan publik belum terlaksana dengan baik, meskipun pemerintah dituntut untuk melakukan reformasi, namun masih ada satuan kerja yang melanggar peraturan yang ditentukan. Sehingga tidak berjalannya anggaran berbasis kinerja dengan baik, karena tidak adanya komitmen serta kompensasi yang memadai dan tidak takut akan hukuman (*punishment*) yang diberikan.

pada penelitian ini juga variabel yang masih jarang digunakan dalam hubungan anggaran berbasis kinerja adalah kompensasi serta masih ditemukannya perbedaan hasil penelitian pada beberapa penelitian terdahulu menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, *Punishment* dan Kompensasi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat"**

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah komitmen organisasi, *punishment* dan kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat?

### Tinjauan Pustaka

1. Anggaran  
menurut Mahsun (2013:145) anggaran merupakan perencanaan keuangan untuk masa depan yang pada umumnya mencakup jangka waktu satu tahun dan dinyatakan dalam satuan moneter. Oleh karena itu manajer perlu menyusun anggaran dengan baik karena anggaran merupakan gambaran perencanaan seluruh aktivitas operasional organisasi. Penyusunan anggaran secara efektif dan efisien mempunyai

peran penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Anggaran berbasis kinerja

Menurut Halim dalam Mandang, dkk (2016:94) anggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja. Penganggaran berbasis kinerja juga bagian dari suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut.

3. Komitmen organisasi

menurut Kreitner, dkk (2014:165) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga berarti suatu upaya yang dilakukan seseorang untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

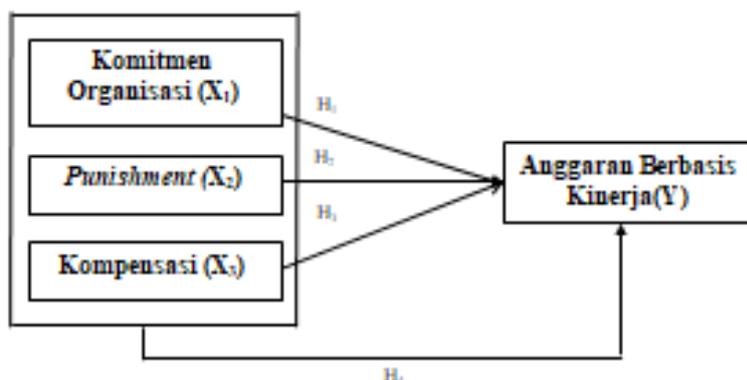
4. Punishment

Menurut Poerwodaminto dalam Ika (2018:364) *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi

5. Kompensasi

Menurut Gary dalam Catherine (2016:24) kompensasi pegawai merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus

## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

- H<sub>1</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja  
 H<sub>2</sub> : Diduga *punishment* berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja  
 H<sub>3</sub> : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja  
 H<sub>4</sub> : Diduga komitmen organisasi, *punishment* dan kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Januari 2020. Lokasi penelitian adalah di Satuan Kerja Pelaksana Jalan Nasional Wilayah Satu Sumatera Barat Jalan Khatib Sulaiman No.09 Padang

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)  
Penelitian kepustakaan dimaksud adalah bahwa untuk memperoleh bahan yang diperlukan penulis menggunakan bahan-bahan pustaka berupa literature-literatur, buku-buku atau berupa karya ilmiah dan menggunakan media internet yang sesuai dengan materi yang dibahas dalam proposal ini.
2. Lapangan (*Field Research*)  
Penelitian lapangan yang dimaksud di sini adalah bahwa disamping menggunakan *literature* seperti dikemukakan diatas penulis juga melakukan penelitian langsung pada satuan kerja (SATKER) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Satu Sumatera Barat.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observasi*)  
Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pengamatan dan terlibat langsung dengan kegiatan penelitian sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian.
2. Dokumentasi  
Dokumentasi yaitu metode data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan serta arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan di bahas.
3. Angket (*Kuesioner*)  
Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada pegawai satuan kerja (SATKER) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Satu Sumatera Barat.

### Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi dan *job description*, sejarah perusahaan
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuesioner dan hasil spss.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara seperti mengenai perencanaan anggaran.

2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai referensi berupa literature dan buku, internet serta dokumen-dokumen yang ada seperti teori-teori yang bersangkutan dengan penelitian.

### **Populasi**

Jumlah Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 142 Pegawai

### **Sampel**

Untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang

### **Defenisi Operasional Variabel**

#### **a. Komitmen organisasi**

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras
3. Persamaan Nilai-nilai organisasi.
4. Persamaan tujuan organisasi.

#### **b. Punishment**

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

#### **c. Kompensasi**

1. Gaji dan upah
2. Insentif
3. Fasilitas
4. Tunjangan

#### **d. Anggaran Berbasis Kinerja**

1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran
2. Displin anggaran
3. Efisiensi dan efektivitas Anggaran
4. Keadilan anggaran
5. Disusun dengan pendekatan kinerja

### **Metode Analisis**

#### **a. Uji Instrumen Penelitian**

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

- Uji Normalitas
- Uji Multikoleniaritas
- Uji Heteroskedasitas

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

#### **Pengujian Hipotesis**

1. Uji Koefesien Determinasi

2. Uji T
3. Uji F

## HASIL PENELITIAN

### 1. Normalitas

nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0.180 > 0.05$  sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi pada komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.156, *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0.886 dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0.979. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan  $> 0.05$  tidak terjadi heteroskedasitas

### 3. Uji Multikoleniaritas

Multikolinieritas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Pada penelitian ini nilai *tolerance*  $> 0.10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

## Regresi Linerar Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 23, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 18.238 + 0.345 X_1 + 0.295 X_2 + 0.358 X_3$$

## Koefesien Determinasi

diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.681. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan anggaran berbasis kinerja (Y) sebesar 68.1%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar  $100\% - 68.1\% = 31.9\%$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti di atas.

## Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4.496 ( $n-k$ )  $>$  t tabel sebesar 2.021 dengan nilai signifikan sebesar 0.000, dimana nilai signifikannya  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, artinya komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.689 ( $n-k$ )  $>$  t tabel sebesar 2.021 dengan nilai signifikan sebesar 0.010, dimana nilai signifikannya  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, artinya *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.931 ( $n-k$ )  $>$  t tabel sebesar 2.021 dengan nilai signifikan sebesar 0.000, dimana nilai signifikannya  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja (Y).
4. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 28.507  $>$  nilai F tabel 2.84 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_4$  (simultan) variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ),

*punishment* ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4.496 > t$  tabel sebesar  $2.021$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$
2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2.689 > t$  tabel sebesar  $2.021$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja nilai  $t$  hitung sebesar  $4.931 > t$  tabel sebesar  $2.021$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$
4. Komitmen organisasi, punishment dan kompensasi berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $28.507 > nilai F$  tabel  $2.84$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0.05$ .
5. Indikator yang paling dominan pada variabel komitmen organisasi yaitu persamaan nilai-nilai organisasi, untuk *punishment* indikator yang mendominasi adalah indikator hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan, sedangkan untuk variabel kompensasi di dominasi oleh indikator fasilitas dan pada variabel anggaran berbasis kinerja di dominasi oleh indikator keadilan anggaran.

## Saran

1. **Bagi Instansi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat**  
Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan Instansi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kompensasi terhadap pegawai, agar pegawai dapat semakin meningkatkan komitmennya dalam bekerja serta mematuhi peraturan yang berkaitan dengan anggaran berbasis kinerja.
2. **Bagi pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat**  
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan komitmen organisasi, *punishment* dan kompensasi terhadap anggaran berbasis kinerja pada pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat tergolong baik, namun perlu meningkatkan komitmen organisasi, mematuhi peraturan agar terhindar dari *punishment* serta meningkatkan kompensasi kepada pegawai agar dapat semakin meningkatkan anggaran berbasis kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Halim Dan Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Akuntansi keuangan daerah*. edisi 4. Jakarta: salemba empat.
- Akhyadi, Kaswan. 2015. *Pengembangan sumber daya manusia* Bandung, : alfabeta
- Amrani Pramitadari. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi, sistem administrasi, dan sumber daya manusia terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja pada pemerintah daerah Kabupaten Bangka Barat*. Skripsi Thesis, Universitas Bangka Belitung
- Ana Muchlisa Rezeqiah.2017. *Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah studi kasus pada badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera selatan*. Skripsi Muhammadiyah Palembang
- Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Tahun 2009 tentang Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja.
- Bagus Arya Pradana,Bestari Dwi Handayani Dan Henna Martini. 2014. *Determinan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum* (Pada Universitas Negeri Semarang). Accounting Analysis Journal Vol 3 No 1.
- Catherine Nathania. 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor bandar lampung*. Skripsi Universitas Lampung
- Cyntia Carolina. 2018. *Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas publik pada instansi pemerintah: studi kasus dinas pekerjaan umum kota sungai penuh*. Jurnal Ekonomi Sakti ISSN 2310-8380 Vol. 7. No. 1
- Espinoza. 2019. *Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja keuangan pemerintah Kota Medan*. Skripsi Universitas Sumatera Utara
- Halim, A. dan Iqbal M., 2012. *Pengelolaan Keuangan Daerah*.UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta
- Hertika Hotdianty. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan, penyempurnaan sistem administrasi, sumber daya manusia, reward dan punishment terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja*. JOM Fekon Vol 3 No.1. Universitas Riau
- Hendri Kurniawan, Muh Mukeri Dan ,Azis Fathoni .2016. *Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt andalan arthalestari semarang)*. Journal Of Management Vol. 2 No.2
- Ika Rusdiana. 2018. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Bri Syariah Cabang Ponorogo*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

- Kardinah Indrianna Meutia Dan Cahyadi Husada. 2019. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Unit Vol.4 No.1 P-ISSN 2527-7502
- Kristi Talita Rosary Nugraheni Mulyono. 2014. *Analisis penerapan anggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) pada anggaran belanja kantor dinas perindustrian perdagangan koperasi dan usaha kecil menengah Yogyakarta*. Skripsi universitas sanata dharma
- Kreitner, Robert Dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku organisasi*. edisi 9. buku 1. Jakarta: salemba empat
- Latifah. 2018. *Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di pusat penelitian dan pengembangan (puslitbang) perumahan dan permukiman kabupaten bandung tahun 2013-2017*. Jurnal Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya
- Mustika. 2019. *Pengaruh penyempurnaan sistem administrasi dan sanksi terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja pada pemerintah provinsi jambi*. Jurnal Development. Vol 6 No.2 ISSN 2338-6746
- Mahsun, Mohamad. 2013. *Pengukuran kinerja sektor publik*. Edisi pertama BPFE: Yogyakarta
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya
- Mandang Gabriel Anton, Jantje J. Tinangon, Dan Inggriani Elim. 2016. *Penerapan anggaran berbasis kinerja untuk menunjang akuntabilitas publik pada badan lingkungan hidup kota manado*. Jurnal EMBA Vol 4 No. 3 ISSN 2303-1174
- Masykur Ahdian. 2017. *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. tanjung kreasi parquet industry temanggung*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta
- Nilia Aprlia Dan Melfariza. 2014. *Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah kota bengkulu*. Jurnal Fairness Volume 4 No 2. ISSN 2303-0348
- Pradibta Diastuti. 2017. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan anggaran berbasis kinerja*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ratih Latifah. 2018. *Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di pusat penelitian dan pengembangan (puslitbang) perumahan dan permukiman Kabupaten Bandung Tahun 2013-2017*. Universitas Islam Negeri Sunangunung Djati
- Silvia Ningsih, Afridian Wirahadi dan Amy Fontanella. 2018. *Analisis penerapan anggaran berbasis kinerja dengan konsep money follow program dalam*

*perencanaan dan penganggaran kota padang*. Jurnal Akuntansi & Manajemen Vol 13 No.1, 2018

Syarifah Massuki Fitri, Unti Ludigdo Dan Ali Djamhuri. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, komitmen, organisasi, kualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja*. Jurnal Dinamika Akuntansi (Jad) Vol 5 No 2 Issn 2085-4277

Saiful Rahmadan. 2012. *Pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian mekanik PT jasa barutama perkasa pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*, Penerbit Bandung : Alfabeta

Sasongko Dan Parulian. 2015. *Anggaran*. Jakarta: salemba empat.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan organizational citizenship behaviour (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: mitra wacana media.

Wahyudi Hasan. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi penyusunan anggaran berbasis kinerja di pemerintah provinsi gorontalo*. Gorontalo Accounting Jurnal Vol 1 No.1 Issn 2614-2066

Wibowo, 2015, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers

Yonar Wijaya. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kualitas sumber daya, reward, punishment dan kemampuan sistem administrasi terhadap anggaran berbasis kinerja (studi empirik pada pemerintah kabupaten pati)*. Skripsi Universitas Muria Kudus