

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review penelitian terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti dan akademisi sebelumnya mengenai *budgetary slack*, komitmen organisasi, kompensasi, *human capital*, *governance*, dan kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri. Yilmaz et al. (2015) menyimpulkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan organisasi publik disebabkan oleh persepsi politik organisasi. Sumampouw (2018) menyimpulkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh positif apabila nilai *human capital* rendah, dimana *human capital* merupakan tolak ukur kinerja keuangan pada suatu organisasi. Suriani et al. (2018) menunjukkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi disebabkan adanya keterbukaan informasi yang berkaitan dengan penganggaran daerah di provinsi Sulawesi Selatan. Carreras et al. (2015) menyimpulkan hal yang berbeda dengan para peneliti sebelumnya bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif apabila nilai insentif yang tercatat pada laporan laba rugi dalam jumlah yang tinggi, dimana nilai insentif yang tinggi juga mendorong kinerja keuangan yang tinggi pula.

Azmi et al. (2015) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 26.1%. Widari et al. (2017) menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dimana kualitas laporan keuangan yang transparan dan akuntabel menggambarkan kinerja keuangan yang tinggi. Tarus (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan rumah sakit. Ini menyiratkan bahwa pemberdayaan yang dirasakan karyawan oleh rumah sakit cenderung berdampak positif pada komitmen mereka terhadap rumah sakit. Ini menyiratkan bahwa pemberdayaan yang dirasakan karyawan oleh rumah sakit cenderung berdampak positif pada komitmen mereka terhadap rumah sakit. Sun et al. (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimoderasi dengan *human capital*. Nugraha et al. (2015) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti-peneliti sebelumnya bahwa kompetensi pegawai (*human capital*) dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebesar 25.9% dan sisanya sebesar 74.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Angka ini menunjukkan kecilnya kontribusi dua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikatnya.

Otuedon (2016) mengungkapkan dampak yang signifikan dari kompensasi yang dibayarkan akan menciptakan tatanan baru yang menghasilkan akuntabilitas dan transparansi dalam kompensasi dan pelaporan keuangan eksekutif. Umobong et al. (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mencegah kegiatan manipulasi dan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan di Nigeria. Aninkan (2015) penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, dan *human capital* berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di *Ogun State Tertiary Educational*

Institutions Nigeria. Berber et al. (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidaklah mempengaruhi kinerja keuangan suatu Negara dalam kawasan Negara Eropa Timur. Etebu (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berdampak signifikan terhadap kinerja. Aninkan (2015) pun menyatakan bahwa kompensasi yang menimbulkan kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pada Ogun State Polytechnics Nigeria. Berber et al. (2016) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berkorelasi positif dengan praktek outsourcing dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di negara-negara Eropa, Uni Eropa, dan Serbia. Rafidah (2020) berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompensasi finansial secara tidak langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Christy (2015) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja agen dan sub agen sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan. Wang et al. (2016) menyatakan kompensasi yang tinggi pasti diawali oleh peluang investasi yang tinggi, ukuran perusahaan yang besar, dan diversifikasi perusahaan yang besar pula. Anthonia et al. (2019) kompensasi berbasis kinerja tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di organisasi Nigeria. Oleh karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi Nigeria.

Rozanti (2017) menunjukkan bahwa sub variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar dengan

kontribusi sebesar 10,3% dan sisanya 89,7% belum dimasukan oleh perangkat nagari di kabupaten tanah datar. Prakoso et al (2016) menyimpulkan bahwa implementasi *Human Capital* masih sangat rendah dalam penerapan kinerja keuangan pemerintah Indonesia. Diharapkan Human Capital sebagai pendorong akuntabilitas pemerintahan demi perbaikan dan kesejahteraan rakyat Indonesia serta mampu memberikan kontribusi pemahaman atas pengukuran kinerja pemerintah. Kurniawan (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan Bank Syariah, akan tetapi penelitian Gunawan et al. (2019) bertolak belakang dengan penelitian Kurniawan (2016) yang menyatakan Human Capital tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perbankan dikarenakan adanya kebijakan yang kurang mendukung penciptaan value added intellectual coefficient yang dapat meningkatkan kinerja keuangan perbankan. Danquah (2015) hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara *human capital* dan kinerja keuangan. *Human capital* juga secara signifikan memprediksi hubungan pemasaran, kualitas layanan, kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan. Athumani et al. (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan, masalah etika dan penggunaan telekomunikasi informasi komunikasi memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi proses tender. Namun, menghadiri pelatihan dengan frekuensi yang lebih jarang dapat mempengaruhi proses tender karena pelatihan sangat penting karena memastikan bahwa staf tidak dibiarkan dengan perubahan yang terjadi dalam sistem dan kinerja keuangan yang akuntabel dapat tercapai. Idenyi et al. (2016) menyimpulkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

pertumbuhan ekonomi di Nigeria. Hossain et al. (2016) menunjukkan bahwa *human capital* dan kegiatan strategisnya yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kemampuan kompetitif. Ali (2018) menyatakan bahwa pada suatu negara akan membuka peluang ekonomi yang cukup besar bagi negara tersebut dikarenakan *human capital* warga negara dapat digunakan untuk mengukur peluang dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Ekwe (2015) menunjukkan bahwa Bank-bank di Nigeria yang mencatat *human capital* yang tinggi maka akan mencatat kinerja keuangan yang tinggi pula. Islam et al. (2016) menyimpulkan bahwa pendidikan dan sumber daya manusia memiliki dua kunci penting yang memiliki hubungan dalam berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Sumber daya manusia adalah seperangkat sumber daya yang menggabungkan pengetahuan, pelatihan dan keterampilan yang berkorelasi dengan pendidikan. Pasban (2016) menyatakan bahwa yang penting di semua tingkatan manajemen dalam organisasi, adalah keterampilan manusia. Marimuthu, et al (2015) menyimpulkan bahwa Human Capital cenderung berdampak positif terhadap kinerja perusahaan dari berbagai pihak perspektif kritis. Pasban, et al (2016) menyimpulkan bahwa staf dan pemimpin yang memiliki pengetahuan, informasi dan inovasi serta kreativitas untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Tumwine et al. (2018) menyatakan hal yang berbeda dengan peneliti-peneliti sebelumnya bahwa *Materials Lifecycle Management Company (MLMC)* kinerja Uganda dipengaruhi oleh modal manusia (*human capital*) akan tetapi ada faktor-faktor lain selain

modal manusia (*human capital*) yang berkontribusi terhadap kinerja MLMC yang bukan bagian dari penelitian ini.

Jayantari et al. (2020) menyimpulkan bahwa *Governance* melalui budaya Tri Hita berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Pratiwi (2017) menyimpulkan bahwa *good governance* yang diprosikan oleh komite audit mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Widiastuti et al (2017) menyimpulkan bahwa *Good Governance* berupa kuatnya susunan direksi dan komisaris dalam Dewan Pengurus berpengaruh pada indeks kinerja keuangan. Nurvita (2018) menyimpulkan bahwa *governance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja keuangan perbankan syariah.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori yang mendasari konsep senjangan anggaran (*budgetary slack*) adalah teori keagenan, teori ini dikemukakan pertama kali oleh Jensen dan Meckling (1976). Basyir (2016) *budgetary slack* adalah proses penganggaran yang ditemukan adanya distorsi secara sengaja dengan menurunkan pendapatan yang dianggarkan dan meningkatkan biaya yang dianggarkan sehingga target anggaran dapat dengan mudah dicapai. *Budgetary slack* ini dapat terjadi oleh beberapa alasan. Tiga alasan pokok eksekutif melakukan senjangan anggaran, yaitu (1) *budgetary slack* akan membuat kinerja seolah terlihat lebih baik di mata atasan jika mereka dapat mencapai target anggaran, (2) *budgetary slack* sering digunakan untuk mengatasi ketidakpastian memprediksi masa yang akan datang, (3) pengalokasian sumber daya akan dilakukan berdasarkan proyeksi anggaran biaya, sehingga senjangan membuat fleksibel. Indikasi adanya *budgetary slack*

baru dapat dinilai pada saat anggaran direalisasikan. *Slack* terjadi apabila realisasi pendapatannya cenderung melebihi target yang ditetapkan dari anggaran dan realisasi belanja cenderung dibawah target yang telah ditetapkan dari anggaran.

2.2.2. Teori Penatalayanan (*Stewardship Theory*)

Stewardship theory ini dikemukakan pertama kali oleh Donaldson dan Davis (1989). Teori ini merupakan landasan teori dari variabel *governance*. Hutapea (2017) *Good Government Governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab. *Good Government Governance* suatu pro yang melibatkan *stakeholders* terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat. Sebuah pemerintah daerah akan lebih baik bila prinsip-prinsip *good government governance* diterapkan pada pemerintah daerah. Wardani (2017) menyatakan bahwa *good government governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan pemerintahan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan.

2.2.3. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Expectancy Theory ini dikemukakan pertama kali oleh Victor H. Vroom (1964). Martinus et al. (2016) menyatakan bahwa teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori harapan oleh Viktor H. Vroom merupakan landasan teori dari variabel kompensasi dan berfokus pada tiga hubungan yaitu: 1) Hubungan usaha-kinerja,

kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja. 2) Hubungan kinerja-penghargaan, tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan. 3) Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi, tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut. Christy (2015) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja agen dan sub agen sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan, dan Etebu (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berdampak signifikan terhadap kinerja.

2.2.4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan pertama kali oleh Zalesnik (1958). Teori ini merupakan landasan teori variabel *human capital*. Rozzaid et al. (2015) menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah *input yang* diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja.

Nurhayati (2017) menyatakan bahwa *human capital* merupakan modal yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia perusahaan, seperti kompetensi, komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan. *Human capital* adalah

pengetahuan, informasi, kekayaan, pengalaman yang dimanfaatkan untuk menciptakan kekayaan.

2.2.5. *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior (TPB) ini dikemukakan pertama kali oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini merupakan landasan teori variabel komitmen organisasi. Anggayana et al. (2019) *Theory of Planned Behavior* (TPB) menyatakan bahwa munculnya suatu perilaku ditentukan oleh niat berperilaku yang dimiliki seseorang. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, *Theory of Planned Behavior* relevan untuk menjelaskan pengaruh prinsip-prinsip *good governance* dan budaya organisasi. Tenggara et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional sering artikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Artinya, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

2.2.6. Teori Sinyal (*Signaling Theory*)

Teori ini dikemukakan pertama kali oleh Michael Spence (1973). Teori ini merupakan landasan teori variabel kinerja keuangan. Rahayu (2015) menjelaskan bahwa bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang

sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain.

Laporan keuangan merupakan hasil akhir proses akuntansi yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Proses akuntansi yang dimaksud meliputi proses pengumpulan dan pengolahan data keuangan perusahaan tersebut dalam suatu periode akuntansi. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No.1 tahun 2015 (2015:1) menyebutkan bahwa laporan keuangan adalah sebagai berikut : “Laporan keuangan adalah suatu penyajian yang terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas.”

2.3. Hubungan antar variabel penelitian

2.3.1 Kesenjangan Anggaran (*Budgetary Slack*)

Basyir (2016) *budgetary slack* adalah proses penganggaran yang ditemukan adanya distorsi secara sengaja dengan menurunkan pendapatan yang dianggarkan dan meningkatkan biaya yang dianggarkan sehingga target anggaran dapat dengan mudah dicapai. *Budgetary slack* ini dapat terjadi oleh beberapa alasan. Tiga alasan pokok eksekutif melakukan senjangan anggaran, yaitu (1) *budgetary slack* akan membuat kinerja seolah terlihat lebih baik di mata atasan jika mereka dapat mencapai target anggaran, (2) *budgetary slack* sering digunakan untuk mengatasi ketidakpastian memprediksi masa yang akan datang, (3) pengalokasian sumber daya akan dilakukan berdasarkan proyeksi anggaran biaya, sehingga senjangan membuat fleksibel. Indikasi adanya *budgetary slack* baru dapat dinilai pada saat anggaran direalisasikan. *Slack* terjadi apabila realisasi

pendapatannya cenderung melebihi target yang ditetapkan dari anggaran dan realisasi belanja cenderung dibawah target yang telah ditetapkan dari anggaran. Suriani et al. (2018), Prasetyo & Mais (2019), Prasetyo & Mais (2021) menunjukkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi disebabkan adanya keterbukaan informasi yang berkaitan dengan penganggaran daerah di provinsi sulawesi selatan. Carreras et al. (2015) menyimpulkan hal yang berbeda dengan para peneliti sebelumnya bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif apabila nilai insentif yang tercatat pada laporan laba rugi dalam jumlah yang tinggi, dimana nilai insentif yang tinggi juga mendorong kinerja keuangan yang tinggi pula.

2.3.2 Komitmen organisasi

Tenggara et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional sering artikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Artinya, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Azmi et al. (2015) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 26.1%.

2.3.3 Kompensasi

Christy (2015) menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja agen dan sub agen sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan, dan Etebu (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berdampak signifikan terhadap kinerja. Otuedon (2016) mengungkapkan dampak yang signifikan dari kompensasi yang dibayarkan akan menciptakan tatanan baru yang menghasilkan akuntabilitas dan transparansi dalam kompensasi dan pelaporan keuangan eksekutif.

2.3.4 Human Capital

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa “*Human Capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan”. Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource*.

Nurhayati (2017) menyatakan bahwa *human capital* merupakan modal yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia perusahaan, seperti kompetensi, komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan. *Human capital* adalah pengetahuan, informasi, kekayaan, pengalaman yang dimanfaatkan untuk menciptakan kekayaan. Danquah (2015) hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara *human capital* dan kinerja keuangan. *Human*

capital juga secara signifikan memprediksi hubungan pemasaran, kualitas layanan, kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan.

2.3.5 Governance

Hutapea (2017) *Good Government Governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab. *Good Government Governance* suatu pro yang melibatkan *stakeholders* terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat. Sebuah pemerintah daerah akan lebih baik bila prinsip-prinsip *good government governance* diterapkan pada pemerintah daerah. Wardani (2017) menyatakan bahwa *good government governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan pemerintahan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan. Fatimah et al. (2015) menyimpulkan bahwa *governance* yang diprosikan kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.3.6 Kinerja Keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Rahayu (2015) menjelaskan bahwa bagaimana seharusnya sebuah perusahaan memberikan sinyal kepada pengguna laporan keuangan. Sinyal ini berupa informasi mengenai apa yang sudah dilakukan oleh manajemen untuk merealisasikan keinginan pemilik. Sinyal dapat berupa promosi atau informasi lain yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih baik daripada perusahaan lain. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No.1 tahun 2015

(2015:1) menyebutkan bahwa laporan keuangan adalah sebagai berikut :
“Laporan keuangan adalah suatu penyajian yang terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas.”

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh Budgetary Slack terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Teori yang mendasari konsep senjangan anggaran (*budgetary slack*) adalah teori keagenan, teori ini dikemukakan pertama kali oleh Jensen dan Meckling (1976). Arthaswadaya (2015) memberikan pendapat bahwa ada tiga alasan pokok eksekutif melakukan senjangan anggaran, yaitu (1) *budgetary slack* akan membuat kinerja seolah terlihat lebih baik di mata atasan jika mereka dapat mencapai target anggaran, (2) *budgetary slack* sering digunakan untuk mengatasi ketidakpastian memprediksi masa yang akan datang, (3) pengalokasian sumber daya akan dilakukan berdasarkan proyeksi anggaran biaya, sehingga senjangan membuat fleksibel. Suriani et al. (2018) menunjukkan bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi disebabkan adanya keterbukaan informasi yang berkaitan dengan penganggaran daerah di provinsi sulawesi selatan. Carreras et al. (2015) menyimpulkan hal yang berbeda dengan para peneliti sebelumnya bahwa *budgetary slack* berpengaruh negatif apabila nilai insentif yang tercatat pada laporan laba rugi dalam jumlah yang tinggi, dimana nilai insentif yang tinggi juga mendorong kinerja keuangan yang tinggi pula.

H1 : *Budgetary slack* berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan

Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri.

2.4.2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Theory of Planned Behavior (TPB) ini dikemukakan pertama kali oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini merupakan landasan teori variabel komitmen organisasi. Tenggara et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi sering artikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rene et al. (2018) komitmen organisasi mencerminkan hubungan unik individu dengan organisasi dan bahwa hubungan ini penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. Rachmaniza (2020) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*), muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif (*Normative commitment*), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal

yang seharusnya dilakukan.

Aryadini (2016) mengemukakan bahwa, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Azmi et al. (2015) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 26.1%.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri.

2.4.3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Expectancy Theory ini dikemukakan pertama kali oleh Victor H. Vroom (1964). Pratama et al. (2015) menyebutkan kompensasi adalah segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya, yaitu balas jasa berbentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karena pekerjaan yang dijalankan. Fithriana et al. (2017) menyatakan kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk kinerja yang baik yang telah ditunjukkan oleh karyawan dengan harapan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Otuedon (2016) mengungkapkan dampak yang signifikan dari kompensasi yang dibayarkan akan menciptakan tatanan baru yang menghasilkan akuntabilitas dan transparansi dalam kompensasi dan pelaporan keuangan eksekutif. Berber et al. (2016) menyimpulkan bahwa variabel

kompensasi berkorelasi positif dengan praktek outsourcing dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di negara-negara Eropa, Uni Eropa, dan Serbia.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri.

2.4.4. Pengaruh human capital terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Teori ini dikemukakan pertama kali oleh Zalesnik (1958). Teori ini merupakan landasan teori variabel *human capital*. Sukoco (2017) mengemukakan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Rajak et al. (2018) menyatakan bahwa *human capital* memiliki lima komponen yaitu Kemampuan individual (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*), dan efektivitas kelompok kerja. Danquah (2015) hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara *human capital* dan kinerja keuangan. *Human capital* juga secara signifikan memprediksi hubungan pemasaran, kualitas layanan, kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan. Rozanti (2017) menunjukkan bahwa sub variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di kabupaten tanah datar dengan kontribusi sebesar 10,3% dan sisanya 89,7% belum dimasukan oleh perangkat nagari di kabupaten tanah datar.

H4 : *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Biro

Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

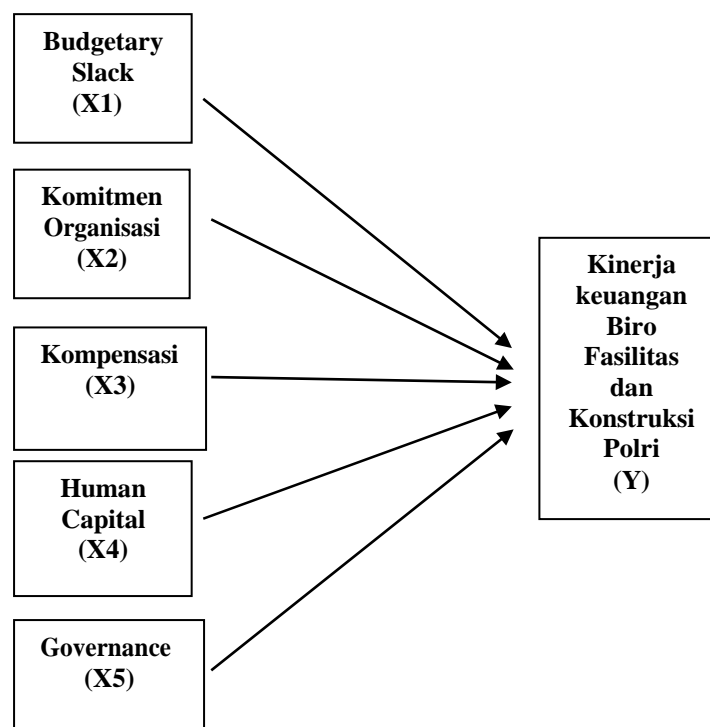
2.4.5. Pengaruh Governance terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri

Stewardship theory ini dikemukakan pertama kali oleh Donaldson dan Davis (1989). Teori ini merupakan landasan teori dari variabel *governance*. Dewi et al. (2016) *Good governance* dalam organisasi sektor publik akan mendorong peningkatan pelayanan publik. Anggayana (2019) Faktor penting untuk menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*) yaitu terdapat komitmen yang diberikan oleh semua anggota pada satuan organisasi/lembaga dan memberikan layanan prima kepada publik dengan cara memprioritaskan unsur-unsur efektivitas, efisiensi dan ekonomis. Lestiawan et al. (2016) *Good governance* merupakan proses yang menekankan pada bagaimana suatu organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dan terciptanya masyarakat yang madani. Rayyani (2017) *Good Government Governance* dimaksudkan untuk membenahi tata pemerintahan agar memiliki kinerja yang tinggi. *Good Government Governance* merupakan cara kerja pemerintahan yang dibangun di atas tiga pilar. Tiga pilar utama dalam *Good Government Governance* merupakan pengejawantahan maksud di atas dan menjadi acuan dalam melakukan tata kelola pemerintahan yang baik. Tiga pilar tersebut yakni : akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi. DS Tullah (2018) untuk dapat menerapkan *Good Government Governance* perlu diperhatikan prinsip-prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Secara umum prinsip-prinsip dasar *Good Government Governance* menurut *International Federation of Accountants (IFAC)* terdiri dari

tujuh prinsip yaitu *integrity, openness, outcomes, intervention, entity's capacity, managing risk, dan transparency*. Wardani (2017) menyatakan bahwa *good government governance* merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengarahkan pengelolaan pemerintahan secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, kewajaran dan kesetaraan. Fatimah et al. (2015), Sofura et.al. (2019) menyimpulkan bahwa *governance* yang diproksikan kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

H5 : *Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Biro Fasilitas dan Konstruksi Logistik Mabes Polri.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.5.
Kerangka Pemikiran