



Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen dalam Pengelolaan Anggaran

Yudi Setiawan¹, Elisabeth Tanti P², Achmad Faisol³

^{1,2,3}Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

E-mail: syudi354@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2026-03-07 Revised: 2026-04-13 Published: 2026-05-12	<p>This study aims to analyze the effect of competence and integrity on the performance of Commitment Making Officials (PPK) in budget management. The research uses a quantitative approach with a survey method involving 30 respondents. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS, including descriptive statistics, correlation analysis, reliability testing, and multiple linear regression. The results of descriptive analysis show that competence has a mean value of 4.03, integrity 4.23, and performance 4.27, indicating that all variables are in the high category. The correlation test reveals a strong relationship between competence and performance ($r = 0.847$), and a very strong relationship between integrity and performance ($r = 0.965$), both significant at 0.000. Reliability testing shows a Cronbach's Alpha value of 0.948, indicating high internal consistency. The regression analysis produces the equation $Y = 0.109 + 0.176X_1 + 0.815X_2$, where integrity has a more dominant influence on performance than competence. The t-test results indicate that competence (Sig. = 0.011) and integrity (Sig. = 0.000) significantly affect performance. The F-test shows a significance value of 0.000, meaning both variables simultaneously influence performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.946, indicating that 94.6% of performance variation is explained by competence and integrity. In conclusion, competence and integrity significantly influence performance, with integrity as the dominant factor in improving PPK performance in budget management.</p>
Keywords: <i>Competence;</i> <i>Integrity;</i> <i>Performance;</i> <i>Budget Management;</i> <i>PPK.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2026-03-07 Direvisi: 2026-04-13 Dipublikasi: 2026-05-12	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam pengelolaan anggaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 30 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS, meliputi statistik deskriptif, analisis korelasi, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai rata-rata 4,03, integritas 4,23, dan kinerja 4,27, yang mengindikasikan bahwa semua variabel berada dalam kategori tinggi. Uji korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja ($r = 0,847$), serta hubungan yang sangat kuat antara integritas dan kinerja ($r = 0,965$), keduanya signifikan pada nilai 0,000. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948, yang menandakan konsistensi internal yang tinggi. Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 0,109 + 0,176X_1 + 0,815X_2$, di mana integritas memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan kompetensi. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi (Sig. = 0,011) dan integritas (Sig. = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,946, yang menunjukkan bahwa 94,6% variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi dan integritas. Kesimpulannya, kompetensi dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan integritas sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja PPK dalam pengelolaan anggaran.</p>
Kata kunci: <i>Kompetensi;</i> <i>Integritas;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Pengelolaan Anggaran;</i> <i>PPK.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan anggaran dalam sektor publik merupakan aspek krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi menjadi landasan utama dalam setiap proses

pengelolaan keuangan negara. Dalam konteks ini, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memiliki peran yang sangat strategis karena bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran. PPK tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai pengendali kualitas dalam proses

pengadaan barang dan jasa serta pelaksanaan program pemerintah. Oleh karena itu, kualitas kinerja PPK sangat menentukan keberhasilan suatu program atau kegiatan pemerintah (Suhaemi et al., 2023).

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan dalam pengelolaan anggaran. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran, keterlambatan dalam realisasi kegiatan, serta adanya potensi penyimpangan yang dapat merugikan keuangan negara. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam sistem pengelolaan anggaran, baik dari aspek sumber daya manusia maupun dari aspek pengawasan. Salah satu faktor yang sering menjadi sorotan adalah kinerja PPK yang belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Zulaikah, 2020).

Kinerja PPK dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang sangat penting adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. PPK yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami regulasi, mengelola anggaran dengan tepat, serta mengambil keputusan yang rasional dan akuntabel. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan dalam pengelolaan anggaran yang berdampak pada rendahnya kinerja (Ginting, 2020).

Selain kompetensi, integritas juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja PPK. Integritas berkaitan dengan nilai-nilai moral, kejujuran, serta komitmen untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam pengelolaan keuangan negara, integritas menjadi kunci utama dalam mencegah terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. PPK yang memiliki integritas tinggi akan cenderung bekerja secara profesional, transparan, dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Sebaliknya, rendahnya integritas dapat membuka peluang terjadinya penyimpangan yang berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Panggabean, 2017).

Dengan demikian, kompetensi dan integritas merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja PPK. Peningkatan kompetensi tanpa diimbangi dengan integritas yang baik tidak akan menghasilkan

kinerja yang optimal. Begitu pula sebaliknya, integritas yang tinggi tanpa didukung oleh kompetensi yang memadai juga akan menghambat pelaksanaan tugas secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kedua aspek tersebut guna mendukung kinerja PPK dalam pengelolaan anggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen dalam pengelolaan anggaran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PPK, (2) apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja PPK, dan (3) apakah kompetensi dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PPK. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran melalui penguatan kompetensi dan integritas aparatur.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam pengelolaan anggaran. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel melalui analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pejabat Pembuat Komitmen yang terlibat dalam pengelolaan anggaran pada suatu instansi pemerintah. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, yang dianggap telah mewakili populasi dan memenuhi syarat minimal dalam analisis statistik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kompetensi, integritas, dan kinerja. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Penggunaan skala

Likert bertujuan untuk mengukur persepsi dan sikap responden secara sistematis.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengukur keabsahan instrumen, uji reliabilitas untuk menguji konsistensi alat ukur, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Integritas

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Error term

Model ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan integritas memengaruhi kinerja PPK dalam pengelolaan anggaran.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam pengelolaan anggaran. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 30 responden yang telah mengisi kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS yang meliputi analisis deskriptif, uji korelasi, uji reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mea n	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	30	3	5	4.03	.809
Integritas (X2)	30	3	5	4.23	.679
Kinerja (Y)	30	3	5	4.27	.691
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai rata-rata

(mean) sebesar 4,03 dengan nilai minimum 3 dan maksimum 5 serta standar deviasi sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi responden berada pada kategori tinggi, dengan variasi data yang relatif moderat.

Selanjutnya, variabel integritas (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 dengan nilai minimum 3 dan maksimum 5 serta standar deviasi sebesar 0,679. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan kompetensi menunjukkan bahwa integritas responden cenderung berada pada kategori sangat tinggi, dengan tingkat penyebaran data yang lebih kecil.

Adapun variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 dengan nilai minimum 3 dan maksimum 5 serta standar deviasi sebesar 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PPK dalam pengelolaan anggaran secara umum berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden memiliki kompetensi, integritas, dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

2. Analisis Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson

Correlations				
		Kompetensi (X1)	Integritas (X2)	Kinerja (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.802**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Integritas (X2)	Pearson Correlation	.802**	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.847**	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kompetensi, integritas, dan kinerja. Korelasi antara kompetensi (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,847 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompetensi dan kinerja.

Sementara itu, korelasi antara integritas (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,965 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa integritas memiliki hubungan yang sangat kuat bahkan mendekati sempurna dengan kinerja.

Selain itu, korelasi antara kompetensi (X1) dan integritas (X2) sebesar 0,802, yang juga menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen tersebut. Semua nilai signifikansi berada di bawah 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan antar variabel signifikan secara statistik.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	3

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 untuk tiga variabel penelitian. Nilai ini jauh di atas batas minimum yang disyaratkan yaitu 0,60 atau 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur variabel kompetensi, integritas, dan kinerja, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.109	.196		.556	.582
Kompetensi (X1)	.176	.064	.205	2.736	.011
Integritas (X2)	.815	.076	.800	10.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 4. menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,109 + 0,176X_1 + 0,815X_2$. Persamaan ini menggambarkan hubungan antara variabel

independen, yaitu kompetensi (X1) dan integritas (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Nilai konstanta sebesar 0,109 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan integritas diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja tetap berada pada angka 0,109. Meskipun secara praktis kondisi tersebut jarang terjadi, nilai konstanta ini tetap penting sebagai dasar pembentukan model regresi.

Lebih lanjut, koefisien regresi kompetensi sebesar 0,176 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,176 dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi integritas sebesar 0,815 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan integritas akan meningkatkan kinerja sebesar 0,815. Nilai koefisien integritas yang lebih besar dibandingkan kompetensi menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen. Hal ini menegaskan bahwa dalam pengelolaan anggaran, aspek moral dan etika memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja dibandingkan dengan aspek kemampuan teknis semata.

5. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.113	2	6.556	234.881	.000 ^b
1 Residual	.754	27	.028		
Total	13.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Kompetensi (X1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, variabel integritas juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang

nyata terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen, sehingga hipotesis H1 dan H2 dalam penelitian ini dapat diterima.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	.109	.196	.556	.582
1 Kompetensi (X1)	.176	.064	2.736	.011
Integritas (X2)	.815	.076	10.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa kompetensi dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.946	.942	.167

a. Predictors: (Constant), Integritas (X2), Kompetensi (X1)

Nilai R Square sebesar 0,946 menunjukkan bahwa sebesar 94,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan integritas. Sementara itu, sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPK. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh PPK, maka semakin baik pula kinerjanya dalam mengelola anggaran. Kompetensi dalam hal ini mencakup pemahaman terhadap regulasi keuangan negara, kemampuan teknis dalam pengadaan barang dan jasa, serta keterampilan dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bofrizewear, 2023) dalam jurnal JESS yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Setiastuti, (Eka Putra, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PPK, kompetensi menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengelolaan anggaran yang bersifat kompleks dan penuh dengan regulasi. PPK yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami prosedur yang berlaku, menghindari kesalahan administrasi, serta mengambil keputusan yang tepat dalam pelaksanaan kegiatan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pengelolaan anggaran yang berpotensi menimbulkan kerugian negara.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu, khususnya dalam sektor publik yang menuntut tingkat profesionalisme yang tinggi.

2. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi terhadap kinerja PPK. Hal ini menunjukkan bahwa aspek moral dan etika memiliki peran yang sangat dominan dalam menentukan kualitas kinerja, khususnya dalam pengelolaan keuangan negara.

Integritas mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai etika dalam menjalankan tugas. PPK yang memiliki integritas tinggi akan cenderung menjalankan tugasnya secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini akan meminimalkan risiko terjadinya penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tangka et al., 2026) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja

auditor di Inspektorat Provinsi Papua. Penelitian tersebut menegaskan bahwa integritas merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas hasil kerja dan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Selain itu, penelitian oleh (Bofrizewear, 2023) juga menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa integritas tidak hanya berdampak pada kinerja secara langsung, tetapi juga dapat memperkuat kompetensi individu dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks penelitian ini, besarnya pengaruh integritas terhadap kinerja menunjukkan bahwa kemampuan teknis saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Tanpa adanya integritas, kompetensi yang dimiliki justru dapat disalahgunakan untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Oleh karena itu, integritas menjadi faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap PPK dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Kompetensi dan Integritas Secara Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan integritas secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja PPK. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang sangat tinggi, yaitu sebesar 94,6%, yang berarti bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan integritas merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi memberikan kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, sedangkan integritas memastikan bahwa kemampuan tersebut digunakan secara benar dan sesuai dengan aturan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Setiastuti et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan integritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Bofrizewear (2023) juga menunjukkan bahwa kombinasi antara kebijakan pimpinan, integritas, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pelaku pengadaan.

Dalam praktiknya, kompetensi tanpa integritas dapat menyebabkan penyalahgunaan wewenang, sementara integritas tanpa kompetensi dapat menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kedua aspek tersebut dikembangkan secara seimbang melalui pelatihan, pembinaan, dan pengawasan yang berkelanjutan.

4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi publik, khususnya dalam pengelolaan anggaran. Pertama, peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas PPK. Hal ini penting untuk memastikan bahwa PPK memiliki kemampuan yang memadai dalam mengelola anggaran secara efektif dan efisien.

Kedua, peningkatan integritas harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui penegakan kode etik, penerapan sistem pengawasan yang ketat, serta pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran. Selain itu, organisasi juga perlu membangun budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas.

Ketiga, hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya pendekatan yang terintegrasi dalam meningkatkan kinerja. Upaya peningkatan kinerja tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga harus mencakup aspek moral dan etika. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan aparatur yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen publik, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam pengelolaan anggaran. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan negara melalui penguatan kompetensi dan integritas aparatur.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan integritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dalam pengelolaan anggaran. Secara parsial, kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh PPK, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas pengelolaan anggaran.

Selain itu, integritas juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai moral seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja, khususnya dalam sektor publik yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan negara.

Secara simultan, kompetensi dan integritas bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja PPK. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dapat dicapai melalui penguatan kemampuan teknis, tetapi juga harus diimbangi dengan pembentukan karakter dan integritas yang kuat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan kedua aspek tersebut guna mewujudkan pengelolaan anggaran yang efektif, transparan, dan akuntabel.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar instansi pemerintah memperkuat pembinaan integritas secara rutin melalui pelatihan etika publik dan pengawasan ketat karena integritas merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja PPK, sekaligus terus meningkatkan kompetensi teknis PPK melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Rekrutmen dan penempatan PPK sebaiknya dilakukan berbasis uji kompetensi dan integritas, bukan hanya administratif. PPK sendiri hendaknya aktif mengembangkan diri serta menjunjung tinggi kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas sampel,

menambah variabel lain seperti motivasi atau kepemimpinan, serta menggunakan metode campuran untuk hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Amri, A., Idris, M., & Rahim, D. R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Nobel Management Review*, 4(4).
<https://doi.org/10.37476/nmar.v4i4.4577>
- Basri, Y. H., Mursalim, M., & Julianty Sidik Tjan. (2022). Pengaruh Integritas, Independensi, Akuntabilitas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Di Kantor Inspektorat Kota Tarakan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 3(2).
<https://doi.org/10.52103/jaf.v3i2.1012>
- Bofrizewear, D. (2023). PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA PELAKU PENGADAAN DALAM LINGKUP UKPBJ KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN. *KINDAI*, 19(2).
<https://doi.org/10.35972/kindai.v19i2.1145>
- Eka Putra, A. S. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1).
<https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Ginting, K. (2020). DETERMINAN KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAN KINERJA KEUANGAN: BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI (STUDI KASUS: BADAN PUSAT STATISTIK WILAYAH SUMATERA UTARA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.343>
- Hairudin, H. (2025). Pengaruh Profesionalisme Integritas Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Kutai Timur. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(2).
<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i2.43583>
- Panggabean, R. R. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Personel

- Satuan Lantas Polres Cilacap. *Advances in Police Science Research Journal*, 1(1).
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Suhaemi, A. S., Sarboini, & Maryam. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pegadaian Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen Syariah*, 1(1). <https://doi.org/10.32672/jams.v1i1.633>
- Tangka, E., Asnawi, M., Kambuaya, Q. F., Salle, A., Layuk, P. K. A., & Ratang, W. (2026). PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIFITAS, KERAHASIAAN, DAN KOMPETENSI PADA KINERJA AUDITOR INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(4). <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i4.4575>
- Zulaikah, S. (2020). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Kediri. *REVITALISASI*, 8(1). <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v8i1.883>