

TESIS

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

*(THE FACTORS AFFECTING THE TARGET REALIZATION OF THE
BUDGET ABSORPTION OF THE LOCAL GOVERNMENT)*

HADIWIJAYA



PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2018



Optimization Software:
www.balesio.com

TESIS

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

*(THE FACTORS AFFECTING THE TARGET REALIZATION OF THE
BUDGET ABSORPTION OF THE LOCAL GOVERNMENT)*

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**HADIWIJAYA
P3400214307**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2018**



TESIS

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

disusun dan diajukan oleh

HADIWIJAYA
P3400214307

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
pada hari/tanggal: Kamis, 11 Januari 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat:

Ketua

Dr. Syarifuddin.,SE.,M.Soc.,Sc.,Ak.,CA

Anggota

Dr. Madris, DPS.,SE.,M.Si

Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Abdul Hamid Habbe, SE.,M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE.,M.Si

TESIS

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET
REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA
PEMERINTAH DAERAH**

**(THE FACTORS AFFECTING THE TARGET REALIZATION OF THE
BUDGET ABSORPTION OF THE LOCAL GOVERNMENT)**

di susun dan diajukan oleh

**HADIWIJAYA
P3400214307**

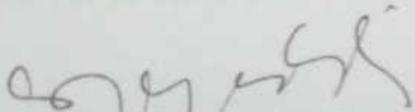
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 11 Januari 2018

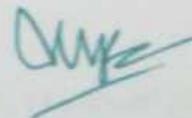
Komisi Penasehat

Ketua

Anggota

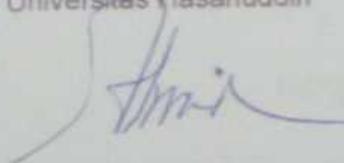


Dr. Syarifuddin, SE., M.Soc., Sc., Ak., CA
Nip. 196302101990021001



Dr. Madris, DPS., SE., M.Si
Nip. 196012311988111002

Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si
NIP. 19630515 199203 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Hadiwijaya
NIM : P3400214307
jurusan/program studi : Magister Akuntansi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

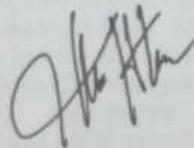
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 Januari 2018

Yang membuat Pernyataan,



HADIWIJAYA

PRAKATA

Bismillah, alhamdulillah segala puji dan syukur hanya kepada Allah yang Maha Pengasih dan tak pilih kasih, Maha Penyayang yang sayang-Nya tak ada kira, melalui petunjuk dan karunia-Nya, sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Penulisan karya ilmiah ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Magister (S2) Program Studi Magister Akuntansi di Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Berkat bantuan dari berbagai pihak pada kesempatan ini dari lubuk hati yang dalam ungkapan kami haturkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya dan rasa hormat kepada pihak-pihak yang telah membimbing, memotivasi, memberikan bantuan moril dan materi, beliau adalah:

1. Dr. Syarifuddin, SE.,Ak.M.Soc.,Sc.,CA sebagai pemimbing satu yang senantiasa memberi masukan, pengarahan, dan kesempatan yang luas dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Dr. Madris, DPS.,SE.,M.Si sebagai pembimbing dua yang senantiasa memberi masukan dan dorongan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
3. Prof. Dr. Mediaty, SE.,Ak.,M.Si.,CA sebagai penguji satu yang senantiasa memberikan pengarahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
4. Dr. R. A. Damayanti, SE.,Ak.M.Soc.,Sc.,CA sebagai penguji dua yang selalu memberikan masukan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
5. Dr. Andi Kusumawati, SE.,Ak.M.Si.,CA sebagai penguji tiga yang selalu memberikan dorongan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
6. Dr. Abdul Hamid Habbe, SE.,M.Si. sebagai Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang selalu memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
7. Seluruh konsulen di Bagian Akademik Pascasarjana dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang mendukung dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Rektor Universitas Hasanuddin, Direktur Pasca Sarjana, Dekan, dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang mendukung dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
9. Pihak Donatur Beasiswa Star BPKP yang telah memberi kesempatan pada kami untuk mengikuti Pendidikan Magister (S2) Program Studi Magister Akuntansi di Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
10. Segenap Aparatur Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang telah mendukung dan membantu dalam melakukan proses penyelesaian studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
11. Semua sejawat, rekan, teman, dan sahabat yang selama ini memberi dukungan dan bantuan yang ikhlas terhadap penyelesaian studi kami.
12. Segenap keluarga besar kami, kepada Bapak, Ibunda dan Mertua tercinta, Alm. Abdul Hafid Serang To Djufri, B.Sc. dan Andi Dahniar, Alm. Taha Bagai dan Rusni Taha, serta saudara (i) dan kakak-adik ipar, kami haturkan segala hormat dan terima kasih atas segala bantuan, kasih sayang, dukungan, dan doanya yang tulus dan tanpa henti.
13. Istri dan anak-anak tercinta atas kesabaran, ketabahan, pengertian dan dukungannya selama ini.

Akhirnya kami berharap semoga karya ilmiah ini bermanfaat dan menjadi motivasi untuk rekan sejawat meneliti dan menyempurnakan tema ini lebih lanjut. Kami juga menyadari bahwa karya ilmiah ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kami mohon maaf bila terdapat banyak kekeliruan dan segala yang tidak berkenan, dan mengharapkan saran serta kritikan yang membangun demi kesempurnaan selanjutnya. Semoga Allah *Subhanahuwata'ala* senantiasa membimbing dan melindungi serta melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, terkhusus kepada pihak yang telah mendidik dan membantu kami selama pendidikan hingga kini.

Billahi fastabiqul khaerat, wa afwa min kum, wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Desember 2017

Hadiwijaya



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

Hadiwijaya, Syarifuddin, Madris

Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis faktor perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia serta komitmen organisasi sebagai moderasi yang memengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik penyebaran kuesioner yang didistribusikan ke OPD untuk diproses dan diuji melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear serta uji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi adalah seluruh organisasi perangkat daerah pada lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 34 OPD dan 3.111 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara purposif. Sampel sebanyak 139 responden dari 5 organisasi perangkat daerah pada lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Data diolah menggunakan software SPSS Ver. 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan perencanaan dan interaksinya dengan komitmen organisasi serta kapasitas sumber daya manusia dan interaksinya dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Demikian pula, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi sebagai moderasi berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Perencanaan, kapasitas SDM, komitmen organisasi, pencapaian target, penyerapan anggaran



THE FACTORS AFFECTING THE TARGET REALIZATION OF THE BUDGET ABSORPTION OF THE LOCAL GOVERNMENT

Hadiwijaya, Syarifuddin, Madris

Master of Accounting Program Faculty of Economics and Business
Hasanuddin University

Abstract

This research aimed to assess and analyze whether the factors of planning and the capacity of human resources as well as the organizational commitments as the moderate had effects on the realization targets of the achievement of the budget

The research population included all the Organizations of the Regional Officials within the Provincial Government of West Sulawesi, which comprised 34 OPD and 3,111 employees. The samples were chosen based on the method of the purposive sampling technique, and 139 respondents were collected from 5 organizations of the Regional Officials within the Provincial Government of West Sulawesi Province. The data collection and analysis were carried out in 2017. The data used were the primary and secondary data. The data were collected using the survey method with the technique of distributing questionnaires directly to the OPD, and then processed and tested through the data quality test, the classic assumption test, and the linear regression analysis, and the hypothesis test. The supporting Software used to process the data was SPSS Ver. 20.

The research results simultaneously indicated that the planning and its interactions with the organizational commitment, and the capacity of the human resources and its interaction with the organizational commitment had effects on the achievement of the realization target of the absorption of budget of the Regional Government of West Sulawesi Province. Partially, the results of the research indicated that the planning, the capacity of the human resources, and the organizational commitment as the moderate had effects on the achievement of the realization target of the absorption of the budgets of the provincial government of West Sulawesi Province.

Keywords: planning, capacity of human resources, organizational commitment, target achievement, budget absorption



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	13
1.4.3 Kegunaan Kebijakan.....	13
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	13
1.6 Definisi dan Istilah	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	15
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>).....	15
2.1.2 Teori Kontingensi.....	18
2.1.3 Penyerapan Anggaran.....	19
2.2 Tinjauan Empiris	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	24
3.1 Kerangka Konseptual.....	24
3.2 Hipotesis	26
BAB IV METODE PENELITIAN	34
4.1 Rancangan Penelitian	34
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
4.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
4.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	37



4.7	Instrumen Penelitian	42
4.7.1	Skala Pengukuran	42
4.7.2	Uji Kualitas Data	42
4.8	Teknik Analisis Data.....	44
4.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	44
4.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.8.3	Uji F.....	47
4.8.4	Uji t.....	48
BAB V	HASIL PENELITIAN.....	49
5.1	Karakteristik Responden Penelitian.....	49
5.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
5.3	Uji Kualitas Data	71
5.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	71
5.4	Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1	Uji Normalitas Data	73
5.4.2	Uji Multikolinieritas.....	74
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	75
5.4.4	Uji Koefisien Korelasi.....	76
5.4.5	Uji Koefisien Determinasi	77
5.4.6	Uji Simultan (Uji F)	78
5.4.7	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	80
5.5	Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	81
5.5.1	Analisis Regresi.....	81
5.5.2	Pengujian Hipotesis.....	87
BAB VI	PEMBAHASAN	94
6.1	Pengaruh Perencanaan terhadap Pencapaian Target.....	94
6.2	Pengaruh Kapasitas SDM terhadap Pencapaian Target	96
6.3	Interaksi Komitmen Organisasi dengan Perencanaan terhadap Pencapaian Target.....	99
6.4	Interaksi Komitmen Organisasi dengan Kapasitas SDM terhadap Pencapaian Target.....	102
BAB VII	PENUTUP	107
7.1	Kesimpulan	107
7.2	Implikasi.....	108
7.3	Keterbatasan	109
7.4	Saran	110
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	LAMPIRAN	117



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Realisasi Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat Tahun 2006-2016 (Badan Keuangan Prov. Sulawesi Barat, 2014).....	6
1.2 Realisasi Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat Jenis Belanja Barang dan Belanja Modal Tahun 2006-2016.....	7
4.1 Daftar Organisasi Perangkat Daerah Pemprov. Sulawesi Barat	36
4.2 Daftar Sampel OPD di Lingkungan Pemprov. Sulbar.....	37
4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
4.4 Klasifikasi Variabel Moderasi.....	47
5.1 Karakteristik Responden Penelitian	49
5.2 Statistika Deskriptif Variabel	52
5.3 Statistika Deskriptif Item Variabel Pencapaian Target (Y).....	54
5.4 Statistika Deskriptif Item Variabel Perencanaan (X1)	58
5.5 Statistika Deskriptif Item Variabel Kapasitas SDM (X2)	63
5.6 Statistika Deskriptif Item Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	67
5.7 Uji Validitas Instrumen Penelitian	72
5.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
5.9 Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas.....	74
5.10 Hasil Uji Asumsi Non-Heteroskedastisitas	75
5.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	76
5.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	78
5.13 Hasil Uji Simultan (uji F)	79
5.14 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen Pencapaian Target (Y)	81
5.15 Hasil Analisis Regresi.....	82
5.16 Hasil Analisis Regresi Tahap 1	83
5.17 Hasil Analisis Regresi Tahap 2.....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	26
5.1	Pengaruh X1 terhadap Y	88
5.2	Pengaruh X2 terhadap Y	89
5.3	Pengaruh X1 terhadap Y yand dimoderasi X3.....	91
5.4	Pengaruh X2 terhadap Y yand dimoderasi X3.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1	Kuesioner..... 118
2	Deskriptif Responden..... 124
3	Statistika Deskriptif..... 126
4	Hasil Uji Validitas 136
5	Hasi Uji Reliabilitas 140
6	Hasil Uji Normalitas Data 142
7	Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas 142
8	Hasil Uji Asumsi Non-Heteroskedastisitas..... 143
9	Hasil Uji Autokorelasi 144
	Hasil Uji Koefisien Korelasi 144
	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) 144
	Hasil Uji Simultan (F) 145
10	Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) 146
11	Hasil Analisis Regresi 147
12	Persentase Penyerapan Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat Tahun 2006-2016 150
13	Jurnal..... 151
14	Surat Ijin Penelitian 167
15	Rekomendasi Penelitian 168



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan rakyat yang menjadi salah satu tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam undang-undang dasar 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum. Dalam mewujudkannya pemerintah berupaya mempercepat peningkatan tujuan nasional tersebut, pemerintah pusat mengeluarkan kebijakan desentralisasi yang mana wewenangnya diserahkan sebagian kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sendiri yang masih terbingkai dalam kerangka negara kesatuan republik Indonesia. Konsekuensinya pemerintah memerlukan pendanaan memadai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah (APBN/APBD) yang kemudian dikeluarkan oleh Kas Negara/Kas Daerah.

Kebijakan pemerintah pusat terkait dengan desentralisasi fiskal sesungguhnya dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas belanja, sebab pemerintah daerah lebih tahu kebutuhan masyarakatnya. Keseriusan pemerintah pusat dalam menerapkan desentralisasi fiskal terlihat dari peningkatan dana transfer setiap tahun (Syahrudin, 2006). Namun saat pemerintah pusat berupaya menjalankan komitmennya dalam menerapkan desentralisasi fiskal dengan meningkatkan jumlah dana transfer ke daerah pada tiap tahun anggaran, ternyata fenomena menarik terjadi hampir disetiap daerah wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yaitu minimnya pencapaian target realisasi penyerapan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APBD)..



Anggaran bagi setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah adalah merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Anggaran memiliki beberapa fungsi seperti fungsi perencanaan, fungsi pelaksanaan, dan fungsi pengawasan. Anggaran sebagai alat perencanaan tertulis memberikan gambaran pemikiran secara rinci dalam bentuk rencana kegiatan, unit barang dan uang, dimana kaitan anggaran yang satu dengan yang lain harus diperhatikan sehingga dalam menentukan rencana belanja dan sumber dana yang ada bisa dilakukan seefisien mungkin. Dalam fungsi perencanaan, anggaran dijadikan suatu pedoman kerja untuk seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan disusun agar dapat dilaksanakan dalam satu periode. Anggaran terdiri dari berbagai jenis seperti anggaran belanja. Anggaran belanja dipergunakan oleh instansi atau lembaga dalam mengetahui seberapa besar dana yang akan dikeluarkan instansi tersebut guna memenuhi kebutuhan belanjanya. Fungsi anggaran sebagai alat perencanaan menunjukkan akan adanya target yang harus dicapai oleh pemerintah.

Penyerapan anggaran merupakan faktor penting dalam mengukur keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah. Anggaran akan menjelaskan bentuk dan ragam aktifitas keuangan daerah dalam satu periode dan menjadi elemen pokok dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintah daerah. Realisasi penyerapan anggaran pemerintah daerah merupakan gambaran atas kemampuan suatu daerah dalam menggali dan mengelola sumber-sumber keuangan asli daerah untuk memenuhi kebutuhannya guna mendukung berjalannya sistem pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan daerahnya dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat dan mempunyai keleluasaan didalam menggunakan dana-



dana daerah untuk kepentingan masyarakat dalam batas-batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan (Mardiasmo, 2002).

Besarnya anggaran belanja mengindikasikan besarnya komitmen dan keseriusan suatu pemerintahan daerah pada aspek-aspek yang menjadi prioritas daerah, namun tidak hanya sampai disitu melainkan pemerintah daerah dituntut untuk merealisasikan anggaran belanja tersebut. Penyerapan anggaran merupakan sebuah prestasi kinerja keuangan yang dicapai oleh organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi (Sutrisno, 2009). Kinerja sama dengan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010). Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu alat ukur untuk melihat implementasi dari kebijakan dan operasionalisasi pelaksanaan pengelolaan keuangan suatu daerah dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang optimal serta upaya dalam mendorong pembangunan ekonomi di daerah.

Pemberlakuan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal membawa Indonesia mengalami perubahan yang cukup besar terkhusus dalam pengelolaan keuangan negara. Kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus pemerintahannya sendiri berimplikasi terjadinya pendelegasian wewenang terhadap stakeholder yang terkait dengan penganggaran di daerah. Bentuk pengelolaan keuangan daerah yang mandiri mencerminkan bagaimana strategi pemerintah daerah dalam penganggaran untuk keberlanjutan program dan kegiatan di dalam penyediaan prasarana dan sarana publik, serta pelayanan kepada masyarakat. Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan

meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan,



pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah (PP No. 58 Tahun 2005, pasal1).

Penyerapan anggaran belanja dapat dilihat melalui dua sudut pandang. Pertama, penyerapan anggaran belanja yang dimaksud adalah realisasi anggaran belanja pada akhir tahun dibandingkan dengan anggarannya. Kedua, penyerapan anggaran belanja yang dimaksud tidak proporsionalnya penyerapan anggaran yang ditandai adanya keterlambatan realisasi di awal tahun dan menumpuk di akhir tahun (Halim, 2011). Penyerapan anggaran menggambarkan hasil bahwa program dan kegiatan yang telah direncanakan sudah terlaksana, pelaksanaan anggaran disesuaikan dengan pagu anggaran bersangkutan. Kegiatan dikatakan sudah dikerjakan secara efisien apabila pelaksanaan pekerjaan tersebut sudah mencapai hasil (*output*) dengan biaya (*input*) terendah atau dengan biaya minimal didapatkan hasil yang diinginkan (Mahsun, 2006).

Jadi untuk mendorong roda perekonomian bergerak lebih cepat dalam masa pembangunan saat ini, peran pemerintah sangat dibutuhkan sebagai pelayan publik sesuai UU No. 25 Tahun 2009. Tentunya dengan merealisasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah (APBN/D) sesuai target. APBN/D merupakan salah satu bentuk intervensi pemerintah didalam bidang perekonomian, sebab APBN/D mempunyai fungsi yang diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan mendorong penciptaan lapangan kerja. Namun bila pola penyerapan anggaran belanja pada akhir tahun anggaran selalu cenderung menumpuk dan pola ini terus berlanjut dapat mengganggu rencana kinerja kebijakan terhadap perekonomian secara umum dan bisa berdampak kepada pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga

dan pengentasan kemiskinan yang menjadi sasaran kebijakan fiskal khusus. (Pemerintah Republik Indonesia, 2009)



Dampak lain dari kegagalan pencapaian target penyerapan anggaran belanja adalah terjadinya *Idle money* yang akan berakibat terhadap hilangnya manfaat belanja, karena dana yang sudah dialokasikan ternyata tidak semuanya dapat dimanfaatkan. Alangkah baiknya apabila pengalokasian anggaran efisien, maka keterbatasan sumber dana yang dimiliki negara dapat digunakan untuk mendanai kegiatan strategis lainnya. Sumber penerimaan negara yang terbatas dihadapkan oleh kebutuhan masyarakatnya yang tidak terbatas, mengharuskan pemerintah menyusun dan memprioritaskan kegiatan serta pengalokasian anggaran yang efektif dan efisien. Penilaian terhadap realisasi penyerapan anggaran secara proporsional dapat dilihat dari target penyerapan anggaran yang sudah disusun diawal apakah sudah sama target atau tidak. Ketika realisasi penyerapan anggaran tidak memenuhi target sesuai perencanaan, berarti telah terjadi inefisiensi dan inefektivitas dalam pengalokasian anggaran.

Provinsi Sulawesi Barat sejak terpisah dari Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 05 Oktober 2004 sesuai UU No. 26 Tahun 2004, telah mengelolah APBD (2006-2016) kurang lebih sebanyak Rp. 10,30 triliun dengan realisaasi sebesar Rp. 9,58 triliun (93,07%) sementara dana yang belum terserapkan kurang lebih sebesar 6,93% (lihat lampiran 12). Bila kita melihat data realisasi penyerapan anggaran tahun 2006-2016 di triwulan IV (lihat Tabel 1.1) memiliki proporsi sebesar 15.82%, 36.83%, 33.55%, 31.82%, 60.97%, 56.13%, 41.63%, 47.95%, 38.31%, 40.67%, 34.90%. mencerminkan tidak proporsionalnya pola penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah, rendah diawal tahun dan sangat tinggi diakhir tahun atau penumpukan pembayaran berada ditriwulan IV.

Penyerapan anggaran belanja yang sering mengalami keterlambatan

mendapat perhatian serius oleh pemerintah daerah terutama dalam jenis barang dan belanja modal. Jenis belanja tersebut dapat meningkatkan



kualitas hidup dan kesejahteraan bagi masyarakat seperti peningkatan nilai konsumsi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan terwujudnya stabilitas makro ekonomi. Sebagai daerah yang baru membangun, belanja modal keberadaannya sangat penting karena ia digunakan untuk pembangunan infrastruktur, pengadaan tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan dan jembatan, irigasi dan jaringan.

Tabel 1.1 Realisasi Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat Tahun 2006-2016 (Badan Keuangan Prov. Sulawesi Barat, 2014)

Tahun	Realisasi Rupiah/Triwulan			
	I	II	III	IV
2006	21,031	54,664	223,243	274,089
% Capaian	6.54	10.46	52.44	15.82
% Kumulatif	6.54	17.00	69.44	85.26
2007	19,203	134,534	217,445	348,811
% Capaian	5.38	32.34	23.25	36.83
% Kumulatif	5.38	37.72	60.97	97.80
2008	42,333	153,435	321,345	499,123
% Capaian	7.35	19.29	34.00	33.55
% Kumulatif	7.35	26.64	60.64	94.19
2009	32,323	265,635	398,001	590,164
% Capaian	5.35	38.63	21.92	31.82
% Kumulatif	5.35	43.99	65.90	97.72
2010	43,349	167,888	233,539	607,672
% Capaian	7.12	20.46	10.47	60.97
% Kumulatif	7.12	27.59	38.06	99.02
2011	58,308	238,921	310,200	731,368
% Capaian	8.24	25.52	7.58	56.13
% Kumulatif	8.24	33.75	41.34	97.47
2012	76,724	249,968	464,716	868,133
% Capaian	7.92	17.88	22.16	41.63
% Kumulatif	7.92	25.80	47.96	89.59
2013	84,189	375,620	495,542	1,043,985
% Capaian	7.36	25.48	10.48	47.95
% Kumulatif	7.36	32.84	43.32	91.27
2014	154,143	401,300	706,956	1,227,422
% Capaian	11.35	18.19	22.50	38.31
% Kumulatif	11.35	29.54	52.04	90.35
2015	176,147	213,234	811,486	1,423,355
% Capaian	11.71	2.47	39.76	40.67
% Kumulatif	11.71	14.17	53.94	94.61
2016	232,314	433,555	1,224,467	1,975,563
% Capaian	10.80	9.35	36.75	34.90
% Kumulatif	10.80	20.15	56.90	91.80

Badan Keuangan Pemprov. Sulbar (diolah)



Pencapaian target realisasi penyerapan anggaran untuk belanja barang dan belanja modal antar triwulan dari tahun ke tahun selalu mengalami keterlambatan (lihat Tabel 1.2). Tabel 1.2 menunjukkan penyerapan anggaran ditriwulan IV belanja barang memiliki proporsi sebesar 7.48%, 9.96%, 9.29%, 21.55%, 22.28%, 50.23%, 76.46%, 43.10%, 68.89%, 71.19% dan belanja modal ditriwulan IV memiliki proporsi sebesar 68.07%, 72.53%, 7.48%, 35.55%, 11.37%, 50.58%, 47.61%, 44.70%, 70.83%, 70.60%.

Tabel 1.2 Realisasi Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat Jenis Belanja Barang dan Belanja Modal Tahun 2006-2016

Tahun	Triwulan	Realisasi B.Barang	% (Persen)		Realisasi B. Modal	% (Persen)	
			Capaian	Kumulatif		Capaian	Kumulatif
2006	I	2,103	1.85	1.85	2,103	2.61	2.61
	II	4,664	2.25	4.10	4,664	3.18	5.79
	III	102,232	85.70	89.80	10,223	6.90	12.69
	IV	110,750	7.48	97.28	65,079	68.07	80.76
2007	I	1,920	1.42	1.42	1,920	2.33	2.33
	II	34,534	24.06	25.47	3,453	1.86	4.19
	III	97,445	46.41	71.88	12,744	11.28	15.47
	IV	110,948	9.96	81.84	72,489	72.53	88.00
2008	I	4,233	3.03	3.03	4,233	1.79	1.79
	II	53,435	35.24	38.27	153,435	63.06	64.85
	III	93,145	28.44	66.71	192,250	16.41	81.26
	IV	106,120	9.29	76.01	209,937	7.48	88.73
2009	I	3,232	1.62	1.62	3,232	1.40	1.40
	II	65,635	31.26	32.88	65,635	27.05	28.45
	III	139,800	37.15	70.02	139,800	32.15	60.60
	IV	182,828	21.55	91.58	221,804	35.55	96.15
2010	I	4,334	2.09	2.09	4,334	2.32	2.32
	II	67,888	30.60	32.69	67,888	34.02	36.34
	III	153,824	41.38	74.06	153,824	46.00	82.35
	IV	200,106	22.28	96.35	175,064	11.37	93.72



Tahun	Triwulan	Realisasi	% (Persen)		Realisasi	% (Persen)	
		B.Barang	Capaian	Kumulatif	B. Modal	Capaian	Kumulatif
2011	I	5,830	2.68	2.68	5,830	3.02	3.02
	II	38,921	15.22	17.90	38,921	17.17	20.19
	III	93,200	24.96	42.85	93,200	28.16	48.35
	IV	202,442	50.23	93.08	190,692	50.58	98.93
2012	I	7,672	2.22	2.22	7,672	5.17	5.17
	II	49,968	12.24	14.46	49,968	28.49	33.66
	III	64,716	4.27	18.73	64,716	9.94	43.59
	IV	328,893	76.46	95.19	135,387	47.61	91.20
2013	I	8,418	1.90	1.90	8,418	4.23	4.23
	II	75,620	15.19	17.09	75,620	33.79	38.02
	III	94,554	4.28	21.37	94,554	9.52	47.54
	IV	285,243	43.10	64.47	183,451	44.70	92.24
2014	I	15,414	3.09	3.09	15,414	5.56	5.56
	II	41,300	5.19	8.27	41,300	9.34	14.90
	III	70,695	5.89	14.16	70,695	10.60	25.50
	IV	414,534	68.89	83.05	267,018	70.83	96.33
2015	I	17,614	4.12	4.12	17,614	3.97	3.97
	II	23,234	1.32	5.44	23,234	1.27	5.24
	III	81,148	13.56	18.99	81,148	13.06	18.30
	IV	385,310	71.19	90.19	394,182	70.60	88.90
2016	I	3,231	0.65	0.65	3,231	0.39	0.39
	II	4,335	0.22	0.87	4,335	0.13	0.52
	III	12,244	1.59	2.46	12,244	0.95	1.47
	IV	40,007	5.58	8.04	22,414	1.22	2.70

Sumber: Badan Keuangan Pemprov. Sulbar (diolah)

Menyoroti masalah rendahnya tingkat penyerapan anggaran menurut sebagian pakar ekonomi adalah sebagai salah satu indikator kegagalan birokrasi.

Birokrasi yang handal akan mewujudkan kebijakan dan prosedur serta

meningkatkan keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Prasojo (2013)

menyatakan ada tiga indikator penilaian untuk mengetahui bahwa birokrasi itu



dianggap baik, yaitu: 1) peningkatan kualitas pelayanan publik, 2) bebas korupsi, dan 3) akuntabilitas kinerja. Tiga indikator utama didalam mengukur birokrasi yang dinilai baik ini yaitu: 1) peningkatan kualitas pelayanan publik dapat diukur melalui indeks kepuasan masyarakat, 2) bebas korupsi atau bebas KKN diukur berdasarkan integritas dan indeks persepsi korupsi masyarakat, 3) akuntabilitas kinerja dapat dilihat dari nilai laporan akuntabilitas kinerja pemerintah. Berbagai usaha yang sudah dilakukan pemerintah daerah dalam mengatasi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran, seperti memperbaiki kualitas perencanaan, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, mengeluarkan kebijakan yang cepat dan tepat, serta secara utuh menjalankan komitmen organisasi. (Prasojo, 2013)

Yustika (2012) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek yang mengakibatkan lambatnya penyerapan anggaran pada awal tahun, yaitu : 1) Jadwal pelaksanaan kegiatan tidak dijadikan sebagai target pelaksanaan kegiatan, namun hanya sebagai panduan yang mengakibatkan kurangnya inisiatif untuk melaksanakan program sesuai jadwal karena menganggap waktu pelaksanaan anggaran relatif masih lama. 2) Proses tender kegiatan memerlukan waktu yang lama apalagi bila nilai tender kegiatan yang besar dan pengerjaan kegiatan yang rumit, sesuai dengan aturan harus melalui proses tender yang berbulan-bulan, sehingga berdampak pada pelaksanaan kegiatan tersebut diawal tahun belum dapat dimulai. Apabila jumlah perusahaan yang ikut tender kurang dari persyaratan maka dilakukan tender ulang, dan hal tersebut akan semakin menghambat pelaksanaan kegiatan. 3) Adanya beberapa jenis kegiatan tertentu yang tidak dapat dilaksanakan pada awal tahun. 4) Program

yang telah dijadwalkan untuk dilaksanakan namun terhambat karena adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan atau petunjuk teknis kegiatan.



Herriyanto (2012) melakukan penelitian pada satuan kerja Kementerian/Lembaga di wilayah Jakarta atas 97 variabel terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan penyerapan anggaran belanja. Dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dan menghasilkan lima faktor utama yang terbentuk, yaitu: faktor perencanaan, administrasi, sumber daya manusia, dokumen pengadaan, dan ganti uang persediaan. Miliasih (2012) meneliti di wilayah pembayaran KPPN Pekanbaru memperlihatkan perihal analisis keterlambatan penyerapan anggaran belanja satuan kerja kementerian negara/lembaga TA 2010 dengan menggunakan statistika deskriptif menghasilkan dua faktor utama penyebab keterlambatan penyerapan anggaran belanja yaitu kebijakan teknis dan kultur pengelolaan anggaran di satuan kerja.

Analisis yang dilakukan oleh Priatno (2013) di KPPN Kabupaten Blitar dan Kabupaten Tulungagung tahun anggaran 2012 menyebutkan bahwa dari lima belas variabel yang diteliti setelah disederhakan membentuk dua variabel faktor yang berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran yaitu faktor perencanaan, dan faktor pengadaan barang dan jasa. serta satu variabel faktor yang berpengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan anggaran yaitu faktor administrasn dan sumber daya manusia.

Arif (2011) menjelaskan bahwa faktor penyebab minimnya penyerapan anggaran pendapatan dan belanja daerah di provinsi Riau teridentifikasi atas empat variabel sebagai berikut: adanya faktor regulasi, faktor politik, faktor tender/lelang dan faktor komitmen organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kaharuddin (2011) di Pemerintah Daerah Sumbawa, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpangaruh signifikan terhadap penyerapan belanja DAK

an di Pemda Sumbawa adalah faktor regulasi, pelaksanaan anggaran, sumber daya manusia, penganggaran daerah, dan pengawasan.



Sementara Purtanto (2015) yang melakukan penelitian di Kota Tegal mengemukakan bahwa komitmen manajemen dan perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran yang terkait pengadaan barang/jasa, adapun kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif.

Temuan-temuan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa ada sesuatu yang perlu dan sangat memerlukan perhatian khusus untuk diatasi terkait dengan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk mengangkat hal tersebut dalam tulisan ini dengan judul “Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Realisasi Penyerapan Anggaran Belanja Pemerintah Daerah”. Adapun perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah terletak pada penambahan variabel moderasi, situs penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang berbeda. (Purtanto, 2015)

Penelitian ini menggunakan dua *variabel independen*, satu *variabel dependen*, dan satu *variabel moderasi*. Dua *variabel independen* tersebut adalah perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, sedangkan satu *variabel dependen* adalah pencapaian target, dan satu *variabel moderasi* adalah komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja?

Apakah kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja?



3. Apakah perencanaan berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja dengan komitmen organisasi sebagai moderasi?
4. Apakah kapasitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja dengan komitmen organisasi sebagai moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh perencanaan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja.
2. Pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja.
3. Pengaruh perencanaan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja dengan komitmen organisasi sebagai moderasi.
4. Pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja dengan komitmen organisasi sebagai moderasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengambilan kebijakan kedepannya dan sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah

dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengembangan ilmu dan menganalisis serta dapat digunakan untuk menganalisis dan mengembangkan penelitian lebih lanjut khususnya dalam bidang



akuntansi publik yang berkaitan dengan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja daerah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna terkait dengan perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja daerah.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan terkait dengan perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja daerah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengkaji perihal perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja daerah. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden dari organisasi perangkat daerah dalam lingkup pemerintah provinsi Sulawesi Barat yang difokuskan pada pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah provinsi Sulawesi Barat khususnya yang terkait dengan belanja barang dan belanja modal. Oleh karena itu, kesimpulan penelitian terbatas pada wilayah

Sulawesi Barat.



1.6 Definisi dan Istilah

Berikut beberapa definisi dan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- **Faktor** adalah keadaan yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (anggaran).
- **Realisasi Penyerapan** adalah proses usaha yang mengakibatkan terjadinya sesuatu (anggaran) menjadi nyata (terwujud).
- **Anggaran** adalah pengalokasian penjatahan sumber daya yang dinyatakan dengan angka dalam satuan uang.
- **Belanja Barang** adalah pengeluaran untuk menampung pembelian barang dan jasa yang habis pakai. Belanja ini terdiri dari belanja barang dan jasa, belanja pemeliharaan, dan belanja perjalanan.
- **Belanja Modal** adalah pengeluaran untuk memperoleh atau menambah aset tetap atau aset lainnya yang memberi manfaat lebih dari satu periode akuntansi serta melebihi batasan minimal kapitalisasi aset tetap atau aset lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah.
- **Pemerintah Daerah** adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dalam sistem dan prinsip negara kesatuan republik indonesia yang meliputi provinsi dan kabupaten/kota serta terdiri dari kepala daerah dan DPRD yang dibantu oleh perangkat daerah.
- **Aparatur** adalah para penyelenggara negara dan pemerintahan yang disertai tugas dalam suatu jabatan atau tugas negara lainnya, mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan dengan perjanjian kerja dan bekerja pada instansi pemerintah pusat atau daerah serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* bermula dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960an. Melalui publikasi artikelnya '*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*' tahun 1968, Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan-tujuan yang sifatnya spesifik dan sulit cenderung menghasilkan kinerja yang lebih kompleks. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha bersama, meskipun demikian pencapaian tujuan tersebut belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Kebersamaan mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun tujuan tersebut apabila orang telah menerima suatu pekerjaan, maka akan dijalankan dengan baik (Locke, 1968).

Ada lima prinsip utama yang ada dalam teori ini yakni: 1) Kejelasan, penetapan tujuan harus jelas terukur tidak ambigu dan ada jangka waktu tertentu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas tersebut. 2) Tantangan, salah satu ciri dari penetapan tujuan ini adalah adanya tingkat tantangan dimana seseorang dapat termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dengan memperhatikan keseimbangan antar penetapan tujuan yang menantang dan penetapan tujuan yang realistis. 3) Komitmen, mengetahui dan memahami akan

inisi organisasi secara keseluruhan akan membuat karyawan lebih efektif pencapaian dan penetapan tujuan karena mereka merasa memiliki dan



merasa bagian dari penciptaan tujuan tersebut. 4) Umpan balik, memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi dan menyesuaikan kesulitan dalam penetapan tujuan sehingga mendapatkan pengakuan dan menjadikan seseorang dapat menentukan sendiri bagaimana mereka menyelesaikan tugasnya. 5) Kompleksitas tugas adalah faktor terakhir dalam teori penetapan tujuan ini dimana manajer perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi terlalu berlebihan, karena itu penting untuk memberikan seseorang waktu yang cukup untuk memenuhi dan meningkatkan kinerjanya. Sediakan waktu yang cukup bagi seseorang untuk berlatih atau mempelajari apa yang diharapkan dan diperlukan untuk berhasil menetapkan tujuan.

Inti dari penetapan tujuan ini adalah untuk memfasilitasi keberhasilan, sehingga dengan pemahaman mendalam mengenai teori ini dapat secara efektif menerapkan prinsip-prinsip untuk tujuan yang akan ditetapkan dan memungkinkan manajemen untuk melakukan diagnosis kesiapan dalam mengatasi suatu problema. Selain itu seseorang diberikan kesempatan untuk membuat penilaiannya sendiri mengenai hasil-hasil operasi, artinya jika mereka membicarakan hasil maka sebenarnya seseorang tersebut menilai dirinya sendiri dan mungkin sekali mendapatkan wawasan mendalam bagaimana mereka harus memperbaiki sikapnya, cara, dan prilakuannya (Locke, 1996).

Latham yang mempelajari efek dari penetapan tujuan di tempat kerja mendukung persis apa yang telah dikemukakan oleh Locke mengenai hubungan tak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Sehingga pada tahun 1990, Locke dan Latham menerbitkan karya bersama mereka '*A Theory of Goal Setting and Task Performance*'.

Chong (2002) menyatakan bahwa keterlibatan bawahan atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan komitmen bawahan terhadap tujuan yang



telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan teori Locke (1968) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja akan lebih besar melalui penetapan tujuan partisipasi dibandingkan penetapan tujuan tanpa partisipasi, karena partisipasi mengarahkan pegawai terhadap penerimaan yang lebih besar akan tujuan. Teori ini menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memengaruhi kinerja. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap tujuan akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Komitmen untuk mencapai tujuan dapat ditimbulkan dari partisipasi anggota dalam penetapan tujuan organisasi (Locke 1968). (Chong, 2002)

Indaryanto (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa untuk mendapatkan tingkat motivasi tertinggi dari para karyawan, sebaiknya mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah dimengerti oleh semua anggota, apakah tujuan organisasi yang dicapai telah cukup jelas, sehingga proses partisipatif dan *program management by objective (MBO)* bisa berjalan dengan baik. Seseorang yang telah menetapkan tujuan atas perilakunya dimasa depan akan memengaruhi terhadap perilakunya sehari-hari. Perilaku sehari-hari tersebut akan diatur oleh ide dan pemikiran serta niat sehingga akan memengaruhi tindakannya dan konsekuensi atas tujuan yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerjanya. (Indaryanto, 2008)

Goal setting theory berasumsi bahwa terdapat hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Latham, et al., (2008)

menyatakan bahwa *goal setting* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi publik, salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah



anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya berisi rencana dan jumlah yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan tetapi juga berisi sasaran spesifik yang ingin dicapai organisasi. (Latham, 2008)

Secara singkat dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan akan mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat didalam penetapan tujuan akan berkomitmen terhadap tujuan yang ditetapkan dan akan memiliki rasa tanggungjawab untuk mencapainya.

Teori penetapan tujuan dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung pencapaian target dalam mewujudkan realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pencapaian target realisasi akan menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja suatu pemerintahan pusat atau daerah. Setiap organisasi perangkat daerah menginginkan pencapaian atas tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan yang bersifat jangka pendek maupun tujuan jangka panjang yang telah dilakukan melalui perencanaan. Penetapan tujuan dalam pencapaian target akan menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan untuk memaksimalkan kinerja organisasi agar menjadi efektif.

2.1.2 Teori Kontingensi

Teori kontingensi adalah suatu teori kesesuaian yang berarti menyesuaikan dengan kondisi yang tepat. Dimana terdapat beberapa keterlibatan dari variabel yang ada, salah satunya adalah variabel moderating, yaitu jenis variabel yang bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara

independen dan dependen, demikian pula bisa menghasilkan hubungan atau positif tergantung pada variabel yang memoderasinya. Teori



kontingensi berdasarkan pada premis bahwa tidak ada suatu sistem yang secara universal tepat diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, bergantung pada faktor-faktor situasional dalam organisasi tersebut (Otley, 1980).

Penerapan teori kontingensi yang dilakukan oleh Brownell (1982) yang telah menelaah beberapa penelitian dan menemukan pengaruh faktor kondisional sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Faktor kondisional tersebut dikelompokkan ke dalam empat variabel yaitu kultur, organisasional, interpersonal, dan individual. (Brownell, 1982)

Pendekatan kontinjensi dalam penelitian ini digunakan agar dapat menjelaskan dan menguji apakah faktor perencanaan dan atau kapasitas sumber daya manusia melalui komitmen organisasi sebagai moderasi dapat berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi.

2.1.3 Penyerapan Anggaran

Penyerapan anggaran merupakan bagian dari pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran yang didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan. Pengukurannya dilakukan dengan membandingkan akumulasi realisasi anggaran dengan akumulasi pagu anggaran.

Penetapan anggaran merupakan suatu proses kebijakan publik karena menyangkut konsen pemerintah untuk penetapan program ataupun kegiatan yang menyangkut hak publik untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan

gan publik. Anggaran adalah suatu rencana yang disusun secara s, yang meliputi seluruh kegiatan lembaga, yang dinyatakan dalam unit



(kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang (Kumorotomo, 2005). Anggaran juga dimaksudkan sebagai pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Anggaran publik yaitu rencana kegiatan yang direpresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter (Pramono, 2010).

Anggaran berbasis kinerja mengutamakan penyusunan bentuk kegiatan dan tujuan yang akan dicapai serta pengalokasian dana yang akan dibiayai oleh anggaran secara efektif dan efisien. Sehingga, tolak ukur keberhasilan dari pelaksanaan anggaran ini adalah prestasi yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan dengan penggunaan dana yang efektif dan efisiensi (Kumorotomo, 2005). Anggaran berbasis kinerja merupakan anggaran yang bertumpu pada kemampuan sumber daya daerah dan upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat. Konsep penganggarannya bersifat integrative dan komprehensif dengan memberikan pengelolaan/manajemen kepada unit kerja secara transparan dan akuntabel kepada masyarakat. Adapun elemen anggaran berbasis kinerja, yakni transparansi, akuntabilitas, efektif, dan efisien (Sardjito, 2007). Anggaran publik dimaksudkan tercermin dalam APBN dan APBD.

Mardiasmo (2002) mengatakan bahwa dalam pemberdayaan pemerintah daerah, maka perspektif perubahan yang akan diharapkan dalam pengelolaan keuangan dan anggaran daerah adalah: a) Pengelolaan keuangan daerah seharusnya bertumpu pada kepentingan publik (*public oriented*); b) Kejelasan akan misi pengelolaan keuangan daerah pada umumnya dan anggaran daerah pada khususnya; c) Desentralisasi pengelolaan keuangan dan peran para

yang terkait dalam pengelolaan anggaran; d) Kerangka hukum dan regulasi atas pembiayaan, investasi dan pengelolaan keuangan daerah



harus selalu mengacu pada kaidah mekanisme pasar, *value for money*, transparansi dan akuntabilitas; e) Kejelasan atas kedudukan keuangan dengan melihat rasio dan dasar pertimbangannya; f) Ketentuan terhadap bentuk dan struktur anggaran, anggaran kinerja, dan anggaran multi-tahunan; g) Prinsip pengadaan barang dan pengelolaan barang daerah yang lebih profesional; h) Prinsip akuntansi pemerintah daerah, laporan keuangan, peran legislatif, peran akuntan publik dalam pengawasan, pemberian opini dan penilaian kinerja anggaran, dan transparansi informasi anggaran kepada publik; i) Aspek pembinaan dan pengawasan mengenai batasan pembinaan, peran asosiasi, dan peran anggota masyarakat guna pengembangan profesionalisme aparat pemerintah daerah; j) Pengembangan sistem informasi anggaran yang akurat; k) Komitmen pemerintah daerah terhadap pelayanan publik; l) Penyebarluasan informasi untuk kemudahan dalam menjalankan roda pemerintahan. (Mardiasno, 2002)

Penyerapan anggaran adalah bagian dari siklus anggaran yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pertanggungjawaban. Permasalahan yang banyak terjadi berkaitan dengan penyerapan adalah rendahnya penyerapan diawal dan membengkak diakhir tahun anggaran untuk beberapa subbelanja termasuk belanja barang dan belanja modal. Definisi baku tentang standar berapa persen suatu daerah masuk ke dalam kategorisasi mengalami keminiman penyerapan anggaran itu belum ada. Namun, di beberapa daerah telah memiliki fakta integritas yang kemudian ditanda-tangani oleh pimpinan, bahwa suatu pemerintah daerah akan tercatat mengalami keminiman serapan anggaran apabila sampai dengan akhir tahun tidak mampu merealisasikan 90% dari total anggaran yang telah disusun.



2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi realisasi penyerapan anggaran pemerintah, antara lain:

1. Priatno (2013) meneliti di KPPN Kabupaten/Kota Blitar dan Kabupaten Tulungagung tahun anggaran 2012, menunjukkan bahwa faktor perencanaan dan faktor pengadaan barang dan jasa yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja. (Priatno, 2013)
2. Herriyanto (2012) melakukan penelitian pada satuan kerja Kementerian/Lembaga di wilayah Jakarta atas 97 variabel terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan penyerapan anggaran belanja. Dilakukan dengan menggunakan analisis faktordan menghasilkan lima faktor utama yang terbentuk: faktor perencanaan, administrasi, sumber daya manusia, dokumen pengadaan, dan ganti uang persediaan. (Herriyanto, 2012)
3. Miliasih (2012) meneliti di wilayah pembayaran KPPN Pekanbaru perihal analisis keterlambatan penyerapan anggaran belanja satuan kerja kementerian negara/lembaga TA 2010. Penelitiannya menggunakan statistika deskriptif yang menghasilkan dua faktor utama penyebab keterlambatan penyerapan anggaran belanja yaitu kebijakan teknis dan kultur pengelolaan anggaran di satuan kerja. (Miliasih, 2012)
4. Kaharuddin (2011) meneliti di Pemerintah Daerah Sumbawa, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan belanja DAK Pendidikan di Pemda Sumbawa adalah faktor regulasi, pelaksanaan anggaran, kapasitas sumber daya manusia, penganggaran daerah, dan pengawasan. (Kaharuddin, 2011)
5. Arif (2011) meneliti di kabupaten/kota provinsi Riau mengenai identifikasi -faktor penyebab minimnya penyerapan anggaran pendapatan dan



belanja daerah adalah adanya faktor regulasi, faktor politik, faktor tender/lelang dan faktor komitmen organisasi. (Arif, 2011)

6. Zarinah (2015) meneiliti di kabupaten Aceh Utara mengenai pengaruh perencanaan anggaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap tingkat penyerapan anggaran satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Aceh Utara. (Zarinah, 2015)
7. Alumbida (2016) meneliti di kabupaten Kepulauan Talaud mengenai pengaruh perencanaan, kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran belanja daerah pada pemerintah kabupaten Kepulauan Talaud. (Alumbida, 2016)

(Pemerintah Republik Indonesia, 2003) (Pemerintah Republik Indonesia, 2004) (Pemerintah Republik Indonesia, 2004) (Pemerintah Republik Indonesia, 2005)



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat selama kurang lebih satu dasawarsa ini telah mengelola dana pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dalam jumlah yang cukup besar yaitu kurang lebih Rp10,3 triliun. Pengelolaan APBD tidak hanya dimaksudkan untuk sekedar menghabiskan dana semata namun harus dibelanjakan sesuai dengan prioritas kebijakan dan target yang akan dicapai sesuai sumber daya yang tersedia baik yang didapatkan melalui skema transfer maupun perpajakan daerah. Kemampuan daerah dalam mengelola APBD mencerminkan kemampuan pemerintah daerah dalam membiayai pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan sosial masyarakat. Selain itu, dalam rangka menjalankan amanat rakyat dimaksud, pengelolaan keuangan negara termasuk di dalamnya pengelolaan keuangan daerah, harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatutan.

Penelitian ini menggunakan teori *goal setting* untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan, karena konsep dasar teori ini adalah bagaimana seseorang memahami tujuan organisasinya dengan kata lain apa yang diharapkan organisasi terhadapnya akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menetapkan bahwa perilaku

g diatur oleh pemikiran dan niatnya, bila seseorang berkomitmen untuk i tujuannya maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya yang



konsekuensinya berakibat pada pencapaian target, tantangan yang sulit membuat seseorang bisa meningkatkan kinerjanya tentu dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Pendekatan teori *goal setting* melalui pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja adalah identik dengan penetapan tujuan yang tolak ukurnya berada pada kinerja organisasi tersebut melalui perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, dan atau dukungan dari komitmen organisasi.

Anggaran belanja memiliki peran penting dalam mendukung kebijakan pemerintah, pemerintah telah menetapkan regulasi pengelolaan keuangan daerah yang cukup komprehensif, mulai dari level undang-undang, peraturan pemerintah sampai peraturan teknis berupa peraturan menteri, belum lagi semakin menguatnya tuntutan publik agar belanja daerah semakin berkualitas. Review regulasi belanja berkualitas secara normatif atribut sudah disebutkan dalam Pasal 4 ayat 1 PP No. 58 Tahun 2005 menyatakan bahwa keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Ketentuan ini menjadi amanat dalam UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 33 Tahun 2004. Jika dilihat dan dirunut kebelakang, norma ini serupa dengan azas keuangan negara seperti diatur dalam UU No. 17 Tahun 2003.

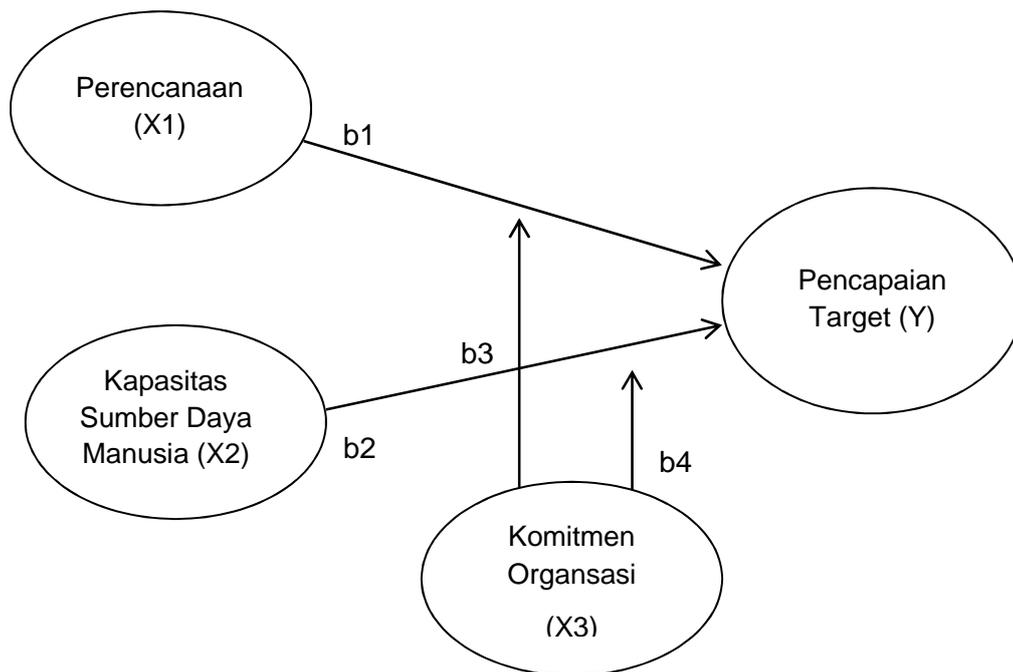
Pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja yang dalam prakteknya mengusung semangat reformasi keuangan negara, masih sering tidak berjalan sebagaimana mestinya. Adanya keterlambatan penyerapan anggaran oleh pemerintah daerah masih terjadi, meskipun undang-undang tentang keuangan

telah dihasilkan. Pola penyerapan Anggaran baru dipacu disemester I yaitu tepatnya pada triwulan IV. Sementara diakhir semester I terjadi



penyerapan anggaran yang masih jauh dari kondisi ideal. Permasalahan mengenai rendahnya realisasi penyerapan anggaran biasa diidentikkan dengan kurang maksimalnya kinerja birokrasi pemerintah daerah.

Berdasarkan dari uraian di atas serta penjelasan pada bab terdahulu terhadap penelitian ini, maka peneliti mengajukan kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

3.2.1 Pengaruh Perencanaan terhadap Pencapaian Target Realisasi Penyerapan Anggaran

Perencanaan merupakan cara organisasi menetapkan tujuan dan sasaran organisasi. Perencanaan meliputi aktivitas yang sifatnya strategik, taktis dan melibatkan aspek operasional, juga berperan dalam pemberian informasi dan prospektif. Proses perencanaan melibatkan aspek perilaku yaitu disiplin dalam pengembangan sistem perencanaan, penetapan tujuan dan



pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor perkembangan pencapaian tujuan (Mardiasmo, 2002). Asmarani (2006) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses sistematis yang disepakati organisasi dan membangun keterlibatan diantara stakeholder utama tentang prioritas yang hakiki bagi misinya dan tanggap terhadap lingkungan operasi. (Asmarani, 2006)

Perencanaan khususnya digunakan untuk mempertajam fokus organisasi agar semua sumber organisasi digunakan secara optimal untuk melayani misi organisasi tersebut dengan menekankan pada pentingnya membuat keputusan-keputusan yang menempatkan organisasi untuk berhasil menanggapi perubahan lingkungan itu. Teori *goal setting* menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang jelas cenderung memberikan hasil yang maksimal. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha dan rancangan yang baik, meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang (Locke, 1968). Erez et al. (1985) menyatakan bahwa apabila pegawai dilibatkan dalam penyusunan anggaran maka kinerja pegawai dalam merealisasikan anggaran dapat meningkat. (Erez, 1985)

Perencanaan adalah proses penentuan program-program, aktivitas, kegiatan atau proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah alokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. Studi yang dilakukan Priatno (2013) menyatakan bahwa faktor perencanaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja. Begitu pula menurut Herriyanto (2012) menunjukkan dari 97 faktor yang mempengaruhi keterlambatan penyerapan anggaran belanja didapatkan lima faktor variabel sangat menentukan salah satunya adalah faktor perencanaan. Demikian juga yang dilakukan oleh peneliti Kuswoyo (2011) memperlihatkan bahwa

kontrasnya penyerapan anggaran belanja di akhir tahun anggaran oleh faktor perencanaan anggaran. (Kuswoyo, 2011)



Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_1 : Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja.

3.2.2 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Pencapaian Target Realisasi Penyerapan Anggaran

Amanat Undang Undang Dasar 1945 bahwa negara berkewajiban melayani setiap warganya untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya, karenanya dibutuhkanlah aparatur yang memiliki kapasitas sumber daya manusia memadai sebagai pelayan publik untuk melaksanakan, mengelolah dan menyelenggarakan roda pemerintahan dengan senantiasa konsisten menjalankan tugas yang diberikan, bertindak secara profesional, jujur, adil, dan merata sebagaimana yang dipertegas oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Pemerintah Republik Indonesia, 2014)

Implementasi kebijakan publik dalam praktik yang salah satunya tertuang dalam anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah, memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai baik dari segi jumlah dan keahlian (kompetensi, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang cukup (Sofyani, 2015)) untuk dapat mengelolah APBN/D tersebut agar realisasi penyerapan anggaran sesuai target yang telah direncanakan. Kapasitas sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dan utama dalam setiap aktivitas, walaupun dengan menggunakan peralatan yang handal bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai maka hasil yang didapat tidak akan

(Zarinah, 2015).



Teori *goal setting* menunjukkan bahwa umpan balik dan kompleksitas tugas dalam mencapai tujuan akan memberikan kesempatan kepada seseorang untuk mengklarifikasi dan menyesuaikan kendala yang dihadapi agar seseorang dapat menentukan sendiri bagaimana mereka menyelesaikan tugasnya. Seseorang diberikan kesempatan untuk membuat penilaiannya sendiri mengenai hasil-hasil operasi, artinya jika mereka membicarakan hasil maka sebenarnya seseorang tersebut menilai dirinya sendiri dan mungkin sekali mendapatkan wawasan mendalam bagaimana mereka harus memperbaiki sikapnya, cara, dan prilakunya (Locke, 1996). Tentunya ini peran dari kapasitas sumber daya manusia dalam menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian Herriyanto (2012) menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia mempengaruhi keterlambatan penyerapan anggaran belanja. Demikian juga Kaharuddin (2011) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran adalah kapasitas sumber daya manusia. Peneliti Alumbida (2016) menerangkan bahwa Kapasitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan anggaran belanja daerah. (Kaharuddin, 2011)

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂ : Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran.

3.2.3 Pengaruh Perencanaan terhadap Realisasi Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi

Teori *goal setting* menjelaskan bahwa setiap individu memiliki komitmen

mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi, komitmen untuk mencapai tujuan dapat muncul saat partisipasi anggota terlibat dalam proses



perencanaan (Locke, 1996). Komitmen merupakan upaya yang sinergi dari seluruh individu dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Perencanaan merupakan landasan pokok dan menjadi salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dalam menjamin tercapainya tujuan yang diinginkan. Dalam penyusunan rencana yang baik, butuh data dan informasi yang akurat dari penelitian dan pembuktian lapangan. Kesalahan dalam perencanaan mengakibatkan gagalnya pelaksanaan untuk mencapai misi dan visi suatu organisasi. Perencanaan bisa dikatakan tahapan yang sangat krusial dan menjanjikan apalagi dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, sebab semua kegiatan yang dirumuskan menjadi program dalam perencanaan yang pada akhirnya akan berimplikasi kepada besarnya kebutuhan anggaran yang harus disediakan. Jadi keberhasilan penggunaan anggaran diawali dari perencanaannya (Greenfield, 2007).

Syafiie (1999) memberikan definisi perencanaan sebagai proses kegiatan pemikiran, dugaan, dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melaksanakan tindakan yang sesungguhnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Siagian (2000) menjelaskan bahwa perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang sesuatu yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Keberlanjutan dari tindakan perencanaan untuk mencapai tujuan memang diperlukan komitmen organisasi yang tinggi dari pengelola kegiatan. Komitmen organisasi menurut Noe (2000) adalah tingkatan seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan

lanjutkan pencapaian kepentingan organisasinya. (Syafiie, 1999) (Siagian, 2000) (Noe, 2000)



Hasil penelitian Wulandari (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial pemerintah. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sunarso (2012), Lucy (2014) dan Sukartha (2015). (Wulandari, 2011)

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃ : Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi. (Sunarso, 2012) (Lucy, 2014) (Sukartha, 2015)

3.2.4 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Realisasi Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi

Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang mengenal dan terikat kepada organisasinya. Komitmen organisasi sarat dengan nilai dan sasaran. Istilah ini mengandung makna bahwa bagaimana sebuah proses nilai dan sasaran tersebut tercapai, sehingga komitmen organisasi merupakan syarat sebuah keberhasilan (Azhar, 2007). (Wiener, 2004) (Griffin, 2004)

Weiner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan harapan yang lebih mengutamakan kepada kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi. Komitmen organisasi dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jika suatu

si memiliki komitmen organisasi yang kuat maka seharusnya akan dapat garuhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam



menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi sesuai apa yang telah direncanakan.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan karena bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja aparatur pemerintah daerah. Komitmen organisasi mengandung unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan mengisyaratkan hubungan individu dengan organisasi secara efektif (Luthans, 2010). Demikian juga menurut Morrison (1997) yang menyatakan bahwa komitmen dianggap penting bagi organisasi, sebab hubungannya dengan kinerja yang mangasumsikan individu yang memiliki komitmen cenderung akan mengembangkan upayanya yang lebih besar pada pekerjaan. Semakin kuat komitmen maka akan semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronuddin, 2003). Adapun kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi, kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Dwiyusufadi, 2013). (Riady, 2009), (Nurlaila, 2016) (Morrison, 1997)

Hasil penelitian Riady (2009) memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen rendah akan mempengaruhi kurangnya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan, disiplin kerja yang rendah, dan menurunnya prestasi kerja, sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi akan termotivasi dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurlaila (2016) yang menyatakan bahwa aparatur yang menunjukkan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam kegiatan kinerja manajerial.

Penelitian Dewi (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi



memperkuat pengaruh kompetensi SDM pada penyerapan anggaran pemerintah kabupaten Tabanan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₄ : Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian adalah untuk menguji apakah faktor perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai moderasi mempengaruhi realisasi penyerapan anggaran belanja daerah. Pengamatannya bersifat *cross section* di mana informasi atau data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pengelola program dan kegiatan pada organisasi perangkat daerah yang terdiri dari petugas pelaksana teknis kegiatan, bendahara pengeluaran, dan staf yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan ketersediaan data, dan pertimbangan kondisi sosial-budaya di wilayah Provinsi Sulawesi Barat.

Pengumpulan dan analisis data dilakukan pada tahun 2017. Waktu yang digunakan untuk penelitian sekitar tiga bulan, yaitu bulan Mei 2017 hingga Juli 2017. Waktu tersebut digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari obyek penelitian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini, hingga waktu mengolah data sampai pada penyusunan hasil penelitian



4.3 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang terkait dengan tujuan penelitian ini. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Badan Keuangan dan Badan Kepegawaian Daerah.

4.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi mengacu kepada seluruh kelompok orang, kejadian, dan bentuk apapun yang ingin diteliti oleh peneliti (Sekaran, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2017. Jumlah organisasi perangkat daerah tersebut adalah 34 unit yang total pegawai negerinya sebanyak 3.111 orang (lihat Tabel 4.1) dengan rincian 791 orang pejabat struktural, dan 2.320 orang non struktural.

Sampel penelitian ini dipilih berdasarkan metode *purposive sampling*, yaitu untuk memperoleh sampel yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang menduduki jabatan di bidang teknis pelaksanaan program dan kegiatan, pengelola keuangan, dan pegawai non struktural yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan, serta OPD yang memiliki program dan kegiatan yang relatif banyak dan menggunakan anggaran belanja yang cukup tinggi. Mereka adalah Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Pengeluaran, dan Pegawai non struktural di OPD Dinas Pekerjaan Umum Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah, Dinas Pertanian Daerah, Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Daerah, serta Badan Keuangan Daerah. Dari total populasi berdasarkan kriteria

ditetapkan maka jumlah sampel adalah 5 unit satuan kerja dengan 139 responden (lihat Tabel 4.2).



Tabel 4.1 Daftar Organisasi Perangkat Daerah Pemrov. Sulawesi Barat

No	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah PNS
1	Sekretariat Daerah	337
2	Sekretariat DPRD	86
3	Inspektorat Daerah	74
4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah	169
5	Dinas Kesehatan Daerah	439
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah	110
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Daerah	105
8	Dinas Sosial Daerah	57
9	Dinas Tenaga Kerja Daerah	51
10	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Daerah	96
11	Dinas Ketahanan Pangan Daerah	40
12	Dinas Lingkungan Hidup Daerah	41
13	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Daerah	41
14	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah	52
15	Dinas Perhubungan Daerah	113
16	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Daerah	49
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah	52
18	Dinas Kepemudaan dan Olah Raga Daerah	50
19	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah	20
20	Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah	75
21	Dinas Parawisata Daerah	25
22	Dinas Pertanian Daerah	138
23	Dinas Kehutanan Daerah	61
24	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah	57
25	Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Daerah	94
26	Dinas Transmigrasi Daerah	28
27	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Daerah	163
28	Badan Perencanaan Daerah	84
29	Badan Keuangan Daerah	102
30	Badan Kepegawaian Daerah	51
31	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi	75
32	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	41
33	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	122
34	Badan Penghubung Provinsi	13
	Jumlah	3.111

BKD Provinsi Sulawesi Barat, 2017 (diolah)



Tabel 4.2 Daftar Sampel OPD di Lingkungan Pemprov. Sulbar

No	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah Sampel
1	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah	20
2	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah	28
3	Dinas Pertanian Daerah	47
4	Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Daerah	22
5	Badan Keuangan Daerah	22
	Jumlah	139

Sumber: diolah

4.5 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode *survey* dengan teknik kuesioner yaitu dengan cara mendistribusikan kuesioner secara langsung ke OPD untuk selanjutnya kuesioner tersebut di berikan kepada pengelola program dan kegiatan.

4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.6.1 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independennya adalah perencanaan (X1), kapasitas sumber daya manusia (X2).
2. Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen kedua. Variabel moderasinya adalah komitmen organisasi (X3).



3. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependennya adalah pencapaian target (Y1).

4.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah sebuah definisi untuk setiap variabel penelitian yang ada dengan tujuan untuk menjelaskan karakteristik dari objek ke dalam elemen-elemen yang diobservasi, sehingga konsep dapat diukur dan dioperasionalkan ke dalam penelitian (Sugiyono, 2014).

4.6.2.1 Perencanaan (X1)

Salah satu fungsi manajemen yang paling utama adalah perencanaan karena dari sinilah fungsi-fungsi lain disusun. Perencanaan adalah pandangan kedepan untuk melihat tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan merupakan *blueprint* yang memuat pengalokasian sumberdaya yang dibutuhkan, daftar kegiatan yang akan dilakukan, volume pekerjaan, jadwal dan tugas yang harus dilaksanakan terkait pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan dapat dikatakan sebagai jembatan untuk menghubungkan masa kini dan masa yang akan datang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi (Stoner, 1996).

Perencanaan juga didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan, penentuan strategi untuk meraih tujuan tersebut, dan pengembangan serangkaian rencana komprehensif untuk menggabungkan dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas (Sunyoto, 2015). Perencanaan dalam

sebagaimana yang tertuang dalam bentuk dokumen anggaran realisasikan dalam jangka waktu setahun. Variabel perencanaan dalam



penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Herriyanto (2012) yang juga telah banyak digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu sampai lima. Nilai tersebut dimulai dari 1 sampai 5. Semakin besar nilai yang dijawab responden (5) maka cenderung bahwa pengaruh perencanaan semakin tinggi begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai yang dijawab (1) maka cenderung bahwa pengaruh perencanaan semakin rendah.

4.6.2.2 Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2)

Kapasitas sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mathis, 2010). Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari peneliti sebelumnya dan dikembangkan oleh Alumbida (2016) yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu sampai lima. Nilai tersebut dimulai dari 1 sampai 5. Semakin besar nilai yang dijawab responden (5) maka cenderung bahwa pengaruh kapasitas sumber daya manusia semakin tinggi begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai yang dijawab (1) maka cenderung bahwa pengaruh kapasitas sumber daya manusia semakin rendah.

4.6.2.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen adalah tekad yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan untuk bersama-sama mencapai keberhasilan sesuai tujuan organisasi. Komitmen didasarkan atas beberapa pendekatan pengertian seperti

an sikap yaitu komitmen merujuk pada permasalahan dan loyalitas, an perilaku yaitu komitmen menitikberatkan pada pandangan bahwa



investasi pegawai akan menyebabkan pegawai tersebut terikat terhadap organisasi, dan pendekatan multidimensi yaitu komitmen dipandang dalam berbagai hal (Fernando, 2005). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Yuniarti, 2008). Variabel ini diukur dengan instrumen yang diadopsi dari peneliti-peneliti sebelumnya dan dikembangkan oleh (Kuryanto, 2011) yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu sampai lima. Nilai tersebut dimulai dari 1 sampai 5. Semakin besar nilai yang dijawab responden (5) maka komitmen organisasi semakin tinggi begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai yang dijawab (1) maka cenderung bahwa komitmen organisasi semakin rendah. (Kuryanto, 2011)

4.6.2.4 Pencapaian Target (Y1)

Pencapaian target adalah gambaran yang berkenaan mengenai tingkat pencapaian realisasi anggaran pelaksanaan program kegiatan belanja barang/jasa dan belanja modal selama satu periode (Fahmi, 2010). Variabel pencapaian target dalam penelitian ini menggunakan instrumen dengan 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya pencapaian target realisasi anggaran dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya pencapaian target realisasi anggaran.



Variabel penelitian dan definisi operasional secara ringkas ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Perencanaan (X1)	Daftar program dan kegiatan yang akan dilakukan selama satu periode yang mencakup sumberdaya yang dibutuhkan, volume pekerjaan, jadwal dan tugas yang harus dilaksanakan (Stoner, 1996).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masa penyusunan dan penelaahan anggaran 2. Jadwal pelaksanaan anggaran 3. Pemblokiran anggaran 4. Revisi anggaran 5. Intervensi pemangku kepentingan 6. Pencairan anggaran dengan birokrasi yang panjang 7. Kehati-hatian menjalankan program dan kegiatan 8. Proses lelang membutuhkan waktu lama 	Ordinal
Kapasitas sumber daya manusia (X2)	Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mathis, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas 2. Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur 3. Mutasi pegawai 4. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan 5. Kualitas pelayanan 6. Bertindak berdasarkan aturan 7. Menjalankan pekerjaan tambahan 8. Penetapan pengelolah anggaran 	Ordinal
Komitmen Organisasi (X3)	Tekad yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan untuk bersama-sama mencapai keberhasilan sesuai tujuan organisasi (Fernando, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan sikap berkenaan permasalahan dan loyalitas 2. Pendekatan prilaku 3. Pendekatan multidimensi 	Ordinal
Pencapaian Target (Y1)	Gambaran yang berkenaan mengenai tingkat capaian realisasi anggaran selama satu periode (Fahmi, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat capaian realisasi suatu kegiatan 2. Ketepatan hasil dari suatu kegiatan 3. Kesesuaian hasil dari suatu kegiatan 4. Tingkat pencapaian program 5. Dampak hasil kegiatan 6. Realisasi anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan 	Ordinal

Sumber : diolah



4.7 Instrumen Penelitian

4.7.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini mengukur pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dengan menggunakan menggunakan Skala *Likert* yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik (Sugiyono, 2014). Pengukuran skala *Likert lima* (5) poin, jawaban terdiri dari lima pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Responden diarahkan untuk menilai pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi responden. Penilaian (*scoring*) dimulai dari pendapat Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan pertanyaan-pertanyaan. Kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari pengembangan kuesioner beberapa penelitian terdahulu.

4.7.2 Uji Kualitas Data

Data penelitian tidak akan berguna bila instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki tingkat keandalan (*reliability*) dan tingkat keabsahan (*validity*) yang tinggi. Alat bantu yang digunakan dalam pengujian tersebut adalah dengan menggunakan software aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.



4.7.2.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data 'yang tidak berbeda' antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > r -tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

4.7.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau koefisien *alpha cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.



4.8 Teknik Analisis Data

4.8.1 Uji Asumsi Klasik

4.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2001). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2001).

4.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi. Dalam penelitian ini, karena jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, maka analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantitatifkan data-data penelitian ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala *likert 5 poin*. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda. *Linear regression* adalah regresi yang

n untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih,
menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel



independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2001).

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF di sekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi (Santoso, 2000).

4.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan SPRED, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-standardized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

4.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan perhitungan statistik yang dibantu oleh



aplikasi SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 (5%). Model yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 sampai hipotesis 4 adalah model regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_5 (X_1 X_3) + \beta_6 (X_2 X_3) + \epsilon$$

digunakan dalam 2 tahap pengolahan melalui aplikasi SPSS dengan rumus:

Tahap 1: +

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_3 + \beta_5 X_1 X_3 + \epsilon$$

Tahap 2:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_3 + \beta_6 X_2 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Pencapaian Target	1 = Pengaruh X1 terhadap Y
X1 = Perencanaan	2 = Pengaruh X2 terhadap Y
X2 = Kapasitas SDM	3 = Pengaruh X3 sebagai moderasi terhadap X1
X3 = Komitmen Organisasi	4 = Pengaruh X3 sebagai moderasi terhadap X2
= Konstanta	5 = Pengaruh X1 terhadap Y dengan X3 sebagai moderasi
	6 = Pengaruh X2 terhadap Y dengan X3 sebagai moderasi
	= Standar error

4.8.2.1 Analisis Model Regresi Moderasi

Penjelasan tentang model regresi moderasi oleh Liana (2009) dan Nagara (2015) mengatakan bahwa variabel moderasi adalah variabel yang memengaruhi arah dan atau kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel moderasi tidak dipengaruhi oleh variabel independen. Singkatnya bahwa variabel moderasi itu adalah variabel penengah yang berada diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara keduanya. Klasifikasi variabel moderasi ini ada empat jenis setelah diolah dan dijabarkan dari rumus regresi moderasi “ $Y = b_0 + b_1 X + b_2 M + b_3 X * M$ ” melalui aplikasi SPSS (lihat Tabel 4.4),



009) (Nagara, 2015)

Tabel 4.4 Klasifikasi Variabel Moderasi

No	Hasil Uji Regresi	Jenis Moderasi	Penjelasan
1	b2 non significant b3 significant	Moderasi <i>murni</i> (<i>pure moderator</i>)	Jika b2 tidak signifikan dan b3 signifikan berarti murni sebagai variabel moderasi
2	b2 significant b3 significant	Moderasi semu (<i>quasi moderator</i>)	Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan sekaligus juga menjadi variabel independen
3	b2 significant b3 non significant	Prediktor moderasi (<i>predictor moderasi variabel</i>)	Variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel independen (prediktor) dalam model hubungan yang dibentuk
4	b2 non significant b3 non significant	Moderasi potensial (<i>homologiser moderator</i>)	Variabel ini hanya potensial menjadi variabel moderasi

Sumber : diolah

4.8.3 Uji F

Uji F dikenal dengan Uji Serentak, Uji Model, atau Uji Anova, yaitu Uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau tidak signifikan, jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk peramalan, sebaliknya jika tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel (H_0 ditolak, H_a diterima), sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan (Hidayat, 2013). Model signifikan bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (olahan dengan SPSS, Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Koefisien korelasi ganda dikatakan signifikan apabila F tabel < F hitung dengan derajat signifikansi 5% (Sugiyono, 2013).



4.8.4 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2001). Dalam uji ini digunakan kriteria pengambilan keputusan untuk koefisien regresi sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y).

2. Hasil pengujian akan menghasilkan dua kesimpulan yaitu:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, artinya variabel bebas secara individu tidak mempengaruhi variabel tidak bebas secara signifikan.

H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, artinya variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel tidak bebas secara signifikan.

2. Penentuan harga $t\text{-tabel}$ berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan: a. Taraf signifikansi = 5% (0,05); b. Derajat kebebasan = $(n-1-k)$.



BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner sebanyak 139 responden dari 5 organisasi perangkat daerah yang ada di lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	73	52.50
		Perempuan	66	47.50
2	Umur	23 s/d 34 tahun	38	27.34
		35 s/d 46 tahun	62	44.60
		47 s/d 58 tahun	39	28.06
3	Pendidikan	SLTA	24	17.27
		Diploma (D3)	8	5.76
		Sarjana (S1)	81	58.27
		Magister (S2)	26	18.71
4	Level Jabatan	Non Eselon	94	67.63
		Eselon IV	31	22.30
		Eselon III	9	6.47
		Eselon II	5	3.60
5	Jabatan	KPA	5	3.60
		PPSPM	3	2.16
		PPK	5	3.60
		PPTK	32	23.02
		BP	5	3.60
		Staf	89	64.03
6	Sertifikat Keahlian B/J	Ada	49	35.25
		Tidak ada	90	64.75

Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 2)



Berdasarkan atas data penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa responden:

1. Jenis kelamin

Digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender dalam proses pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah di Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 73 responden (52,50%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 66 responden (47,50%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesetaraan gender pada pemerintah Provinsi Sulawesi Barat telah baik adanya, terlihat dari perbedaan yang tidak terlalu signifikan antara jumlah laki-laki dan perempuan.

2. Umur

Umur responden menggambarkan tingkat kedewasaan, kematangan, analitik dan energivitas dalam menjalankan tugas, sehingga bisa memengaruhi pencapaian target realisasi dalam proses penyerapan anggaran di pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan data yang ada sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berumur 23 s/d 34 tahun sebesar 27,34% (38 responden), berumur 35 s/d 46 tahun sebesar 44,60% (62 responden) dan berumur antara 47 s/d 58 tahun 28,06% (39 responden).

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat intelektualitas responden yang berpartisipasi dalam proses pelaksanaan anggaran di pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki jenjang pendidikan SLTA sebanyak

24 responden), Diploma (D3) sebanyak 5,76% (8 responden), Sarjana sebanyak 58,27% (81 responden). Dan Magister (S2) sebanyak 18,71% (26



responden). Sementara responden dengan tingkat pendidikan Doktor (S3) tidak ada dalam penelitian ini.

4. Level Jabatan

Level jabatan responden digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat jabatan responden yang berpartisipasi dalam proses pelaksanaan anggaran di pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Responden yang ada dalam penelitian ini memiliki jabatan eselon II sebanyak 3,60% (5 responden), eselon III sebanyak 6,47% (9 responden), eselon IV sebanyak 22,30% (31 responden), dan non eselon 67,63% (94 responden).

5. Jabatan

Jabatan responden digunakan sebagai dasar untuk mengetahui posisi aparatur dalam pengambilan kebijakan dan tugas yang akan dikerjakan dalam proses pelaksanaan anggaran di pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai KPA sebanyak 3,60% (5 responden), PPSPM 2,16% (3 responden), PPK sebanyak 3,60% (5 responden), PPTK sebanyak 23,02% (32 responden), BP sebanyak 3,60% (5 responden), dan staf sebanyak 64,03% (89 responden).

6. Sertifikasi Keahlian B/J

Sertifikasi keahlian barang dan jasa bagi responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat keahlian penanganan barang dan jasa terkait dengan pengelolaan lelang dan tender kegiatan dalam proses pelaksanaan anggaran di pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yang telah menduduki jabatan memiliki sertifikat keahlian barang dan jasa dengan angka 35,25% (49 responden), sementara yang belum memiliki sertifikat

barang dan jasa itu sebanyak 64,75% (90 responden). Jika dilihat dari responden yang menduduki jabatan dan hubungannya dengan kepemilikan



sertifikat keahlian barang dan jasa, itu menggambarkan bahwa dari KPA sampai dengan BP yang jumlahnya 50 responden terdapat 85,71% (42 responden) yang sudah ada sertifikat keahlian barang dan jasanya, sementara sisanya 14,29% (7 responden) juga dimiliki oleh staf yang tidak menduduki jabatan.

5.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian memberikan gambaran atau opsi suatu data. Statistik deskriptif dalam penelitian ini dilihat dari nilai minimum (Min), maximum (Max), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD). Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini N=139 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan maka akan dijelaskan hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada Tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2 Statistika Deskriptif Variabel

<i>Variabel</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Pencapaian Target (Y)	16	30	23.50	3.1077
Perencanaan (X1)	25	40	33.95	3.3844
Kapasitas SDM (X2)	24	40	34.18	3.3303
Komitmen Organisasi (X3)	19	40	31.36	4.0843
Valid N (listwise)	139			

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa 139 sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, variabel pencapaian target yang merupakan variabel dependen (Y) mempunyai nilai terkecil (minimum) 16 dan terbesar (maksimal) 30 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 23.50 dan standar deviasi 3.1077 dengan mayoritas jawaban

terdapat pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden menghendaki pencapaian target yang tinggi terhadap proses



pelaksanaan anggaran pemerintah daerah di lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Secara keseluruhan, responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa pencapaian target realisasi anggaran belanja daerah di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23.50. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3.1077 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang pencapaian target sebesar 23.50.

Perencanaan merupakan variabel independen (X1) mempunyai nilai terkecil (minimum) 25 dan terbesar (maksimum) 40 merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.95 dan standar deviasi 3.3844. Secara keseluruhan, responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa perencanaan memiliki faktor yang tinggi dalam memengaruhi proses pelaksanaan anggaran di lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai rata-rata (*mean*) 33.95. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3.3844 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang perencanaan sebesar 33.95.

Kapasitas sumber daya manusia merupakan variabel independen (X2) mempunyai nilai terkecil (minimum) 24 dan terbesar maksimal 40 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34.18 dan standar deviasi 3.3303. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa kapasitas sumber daya manusia memiliki faktor yang tinggi dalam memengaruhi proses pelaksanaan anggaran di lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34.18. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3.3303 dari nilai

(*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kapasitas sumber daya manusia sebesar 34.18.



Komitmen organisasi sebagai variabel moderating (X3) mempunyai nilai terkecil (minimum) 19 dan terbesar maksimal 40 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.36 dan standar deviasi 4.0843. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa komitmen organisasi sebagai moderasi memiliki faktor yang tinggi dalam memengaruhi perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia dalam proses pelaksanaan anggaran di lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.36. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.0843 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang komitmen organisasi sebagai moderasi sebesar 31.36.

Variabel pencapaian target yang mempunyai 6 indikator dan 6 item pertanyaan atau pernyataan berdasarkan jawaban responden N=139 dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Statistika Deskriptif Item Variabel Pencapaian Target (Y)

Uraian	Min	Max	Mean	Std. Dev	STS	TS	KS	S	SS	Ket
Tingkat capaian realisasi suatu kegiatan (y11)	2	5	3.79	.812		8	22	54	17	Rendah
Ketepatan hasil dari suatu kegiatan (y12)	2	5	4.23	.652		1	10	55	35	Tinggi
Kesesuaian hasil dari suatu kegiatan (y13)	2	5	3.86	.734		2	28	51	19	Rendah
Tingkat capaian program (y14)	2	5	4.05	.705		4	12	61	24	Tinggi
Dampak hasil kegiatan(y15)	2	5	4.07	.719		4	12	59	26	Tinggi
Realisasi anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan (y16)	1	5	3.49	.981	3	14	26	45	12	Rendah
Rata-rata			3.92							

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 3)



Tingkat capaian realisasi suatu kegiatan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala

jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.79 dan standar deviasi 0.812 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan kegiatan yang dihasilkan dari suatu program dapat tercapai sesuai target, berada dalam kategori sedang di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.812 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang tingkat capaian realisasi suatu kegiatan sebesar 3.79. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 8%, kurang setuju 22%, setuju 54%, dan sangat setuju 17%.

Ketepatan hasil dari suatu kegiatan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.23 dan standar deviasi 0.652 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa ketepatan hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan, berada dalam kategori sedang pada setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.652 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang ketepatan hasil dari suatu kegiatan sebesar 4.23. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 1%, kurang setuju 10%, setuju 55%, dan sangat setuju 35%.

Kesesuaian hasil dari suatu kegiatan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.86 dan standar deviasi 0.734 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Secara keseluruhan responden

nelitian ini mempersepsikan bahwa kesesuaian hasil dari suatu kegiatan
uai target yang ditetapkan, berada dalam kategori sedang pada setiap



OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.734 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kesesuaian hasil dari suatu kegiatan sebesar 3.86. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 2%, kurang setuju 28%, setuju 51%, dan sangat setuju 19%.

Tingkat pencapaian program, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.05 dan standar deviasi 0.705 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa program yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai target, berada dalam kategori tinggi pada setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.705 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang tingkat pencapaian program sebesar 4.05. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 4%, kurang setuju 12%, setuju 61%, dan sangat setuju 24%.

Dampak hasil kegiatan, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.07 dan standar deviasi 0.719 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa hasil dari kegiatan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat, berada dalam kategori tinggi pada setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.719 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan pernyataan tentang hasil dari kegiatan bermanfaat bagi kehidupan



masyarakat sebesar 4.07. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 4%, kurang setuju 12%, setuju 59%, dan sangat setuju 26%.

Realisasi anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.49 dan standar deviasi 0.981 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Secara keseluruhan responden dalam penelitian ini mempersepsikan bahwa pencapaian realisasi belanja sesuai dengan anggaran belanja yang telah direncanakan, berada dalam kategori sedang pada setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.981 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang pencapaian realisasi belanja sesuai dengan anggaran belanja yang telah direncanakan sebesar 3.49. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 14%, kurang setuju 26%, setuju 45%, dan sangat setuju 12%.

Pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat yang mempunyai 6 item indikator berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa pernyataan responden diatas nilai rata-rata 3.92 seperti ketepatan hasil dari suatu kegiatan (y12), tingkat capaian program (y14), dan dampak hasil kegiatan (y15) dapat dikatakan sebagai indikator yang tinggi. Sementara tingkat capaian realisasi suatu kegiatan (y11), kesesuaian hasil dari suatu kegiatan (y13), dan realisasi anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan (y16) dinyatakan sebagai indikator dengan nilai yang rendah.

Variabel perencanaan (X1) mempunyai 8 indikator dan 8 item pertanyaan

nyataan berdasarkan jawaban responden N=139 dapat dilihat pada berikut:



Tabel 5.4 Statistika Deskriptif Item Variabel Perencanaan (X1)

Uraian	Min	Max	Mean	Std. Dev	STS	TS	KS	S	SS	Ket
Masa penyusunan dan penelaahan anggaran (x11)	2	5	3.87	.658		2	22	62	14	Rendah
Jadwal pelaksanaan anggaran (x12)	1	5	3.80	.800	1	5	24	53	17	Rendah
Pemblokiran anggaran (x13)	2	5	4.22	.549		1	4	68	27	Rendah
Revisi anggaran (x14)	2	5	4.42	.613		1	4	47	47	Tinggi
Intervensi pemangku kepentingan (x15)	3	5	4.50	.543			2	45	53	Tinggi
Pencairan anggaran dengan birokrasi panjang (x16)	3	5	4.41	.646			9	42	50	Tinggi
Kehati-hatian menjalankan program kegiatan (x17)	3	5	4.40	.634			8	44	48	Tinggi
Proses lelang membutuhkan waktu lama (x18)	1	5	4.33	.726	1	1	9	45	45	Tinggi
Rata-rata			4.24							

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 3)

Masa penyusunan dan penelaahan anggaran selama ini dianggap kurang, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.87 dan standar deviasi 0.658 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan masa penyusunan dan penelaahan anggaran dianggap kurang sehingga responden mengharapkan penyusunan dan penelaahan anggaran yang kurang tersebut diperoleh hasil yang berkualitas di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.658 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang masa penyusunan dan penelaahan anggaran sebesar 3.87. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3%, tidak setuju 2%, kurang setuju 22%, setuju 62%, dan sangat setuju 14%.

Jadwal pelaksanaan anggaran untuk sebagian program kegiatan tidak memunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang



merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.80 dan standar deviasi 0.800 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan program dan kegiatan tidak diikuti oleh jadwal pelaksanaan yang jelas, sehingga responden mengharapkan adanya jadwal pelaksanaan anggaran yang jelas dan terencana dengan baik di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.800 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang jadwal pelaksanaan anggaran sebesar 3.80. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 5%, kurang setuju 24%, setuju 53%, dan sangat setuju 17%.

Pemblokiran anggaran, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.22 dan standar deviasi 0.549 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan adanya pagu alokasi anggaran dalam program kegiatan yang tidak dapat dicairkan karena diblokir, sehingga responden mengharapkan tidak ada lagi pagu alokasi anggaran yang diblokir agar program dan kegiatan dapat terlaksana di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.549 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang pemblokiran anggaran sebesar 4.22. Persentase jawaban responden yang tidak setuju 1%, kurang setuju 4%, setuju 68%, dan sangat setuju 27%.

Revisi anggaran, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar

al) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata
.42 dan standar deviasi 0.613 dengan mayoritas jawaban responden



pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan hampir setiap tahun terjadi revisi anggaran karena perencanaan yang kurang matang, sehingga responden menghendaki revisi anggaran dihindari dengan memperbaiki kualitas perencanaan agar program dan kegiatan terlaksana tepat waktu di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.613 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang revisi anggaran sebesar 4.42. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 1%, kurang setuju 4%, setuju 4%, dan sangat setuju 47%.

Intervensi pemangku kepentingan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.50 dan standar deviasi 0.543 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan adanya intervensi dari pemangku kepentingan dalam proses pengadaan barang/jasa, sehingga responden menghendaki adanya transparansi dan pernyataan fakta integritas dalam proses pengadaan barang/jasa di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.543 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang intervensi pemangku kepentingan sebesar 4.50. Persentase jawaban responden yang kurang setuju 2%, setuju 45%, dan sangat setuju 53%.

Pencairan anggaran dengan birokrasi yang panjang, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.41 dan standar deviasi 0.646

mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan adanya



pencairan anggaran dengan birokrasi yang panjang, sehingga responden mengharapkan birokrasi yang panjang dapat dipangkas agar proses pencairan anggaran tidak melalui banyak tahapan dan berjalan lancar di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.646 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang pencairan anggaran dengan birokrasi panjang sebesar 4.41. Persentase jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 9%, setuju 42%, dan sangat setuju 50%.

Kehatihan menjalankan program kegiatan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.40 dan standar deviasi 0.634 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan ada aturan yang membuat pelaku anggaran berhati-hati dalam menjalankan program kegiatannya, sehingga responden mengharapkan pelaku anggaran tidak perlu khawatir dan kaku, namun harus merespon aturan tersebut agar proses pelaksanaan anggaran berjalan sebagaimana mestinya di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.634 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kehatihatian menjalankan program kegiatan sebesar 4.40. Persentase jawaban responden yang kurang setuju 8%, setuju 44%, dan sangat setuju 48%.

Proses lelang membutuhkan waktu lama, mempunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.40 dan standar deviasi 0.726 dengan

s jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan sebagian besar responden menyatakan proses lelang membutuhkan



waktu lama, sehingga responden mengharapkan tahapan dalam proses lelang dilakukan diawal tahun dan transparan serta dikawal oleh pihak berwenang agar pelaksanaan anggaran berjalan sebagaimana mestinya di setiap OPD Provinsi Sulawesi Barat. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.726 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang proses lelang membutuhkan waktu lama sebesar 4.33. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 1%, kurang setuju 9%, setuju 45%, dan sangat setuju 45%.

Perencanaan (X1) yang mempunyai 8 item indikator berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa pernyataan responden diatas nilai rata-rata 4.24 seperti revisi anggaran (x14), intervensi pemangku kepentingan (x15), pencairan anggaran dengan birokrasi panjang (x16), kehati-hatian menjalankan program kegiatan (x17), dan proses lelang membutuhkan waktu lama (x18) dapat dikatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata tinggi. Sementara masa penyusunan dan penelaahan anggaran (x11), jadwal pelaksanaan anggaran (x12), dan pemblokiran anggaran (x13) dinyatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah.

Variabel kapasitas sumber daya manusia (X2) mempunyai 8 indikator dan 8 item pertanyaan atau pernyataan berdasarkan jawaban responden N=139 (lihat Tabel 5.5) menjelaskan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.22 dan standar deviasi 0.668 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar

responden menyatakan adanya penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi



menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.668 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas sebesar 4.22. Persentase jawaban responden yang tidak setuju 1%, kurang setuju 12%, setuju 53%, dan sangat setuju 35%.

Tabel 5.5 Statistika Deskriptif Item Variabel Kapasitas SDM (X2)

Uraian	Min	Max	Mean	Std. Dev	STS	TS	KS	S	SS	Ket
Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas (x21)	2	5	4.22	.668		1	12	53	35	Rendah
Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur (x22)	3	5	4.39	.620			7	47	46	Tinggi
Mutasi pegawai (x23)	3	5	4.35	.598			6	53	41	Tinggi
Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan (x24)	3	5	4.24	.600			9	58	33	Rendah
Kualitas pelayanan (x25)	3	5	4.26	.569			6	61	32	Rendah
Bertindak berdasarkan aturan (x26)	2	5	4.26	.594		1	6	60	33	Rendah
Menjalankan pekerjaan tambahan (x27)	2	5	4.10	.629		1	11	64	24	Rendah
Penetapan pengelola anggaran (x28)	3	5	4.37	.567			4	55	41	Tinggi
Rata-rata			4.27							

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 3)

Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.39 dan standar deviasi 0.620 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan kepada pelaku anggaran masih minim, secara keseluruhan pernyataan tersebut berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.620 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur sebesar 4.39.



Persentase jawaban responden yang kurang setuju 7%, setuju 47%, dan sangat setuju 46%.

Mutasi pegawai, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.35 dan standar deviasi 0.598 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan tingginya frekuensi mutasi pegawai sehingga pegawai bersangkutan masih harus menyesuaikan diri dengan tugas yang baru, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.598 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang mutasi pegawai sebesar 4.36. Persentase jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 6%, setuju 53%, dan sangat setuju 41%.

Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.24 dan standar deviasi 0.600 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak kesulitan dalam memahami prosedur teknis pelaksanaan kegiatan, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.600 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang revisi anggaran sebesar 4.24. Persentase jawaban responden yang kurang setuju 9%, setuju 58%, dan sangat setuju 33%.

Kualitas pelayanan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.26 dan standar deviasi 0.569 dengan mayoritas jawaban responden



pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan melakukan pelayanan setulus hati, bersih dari pungli, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.569 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kualitas pelayanan sebesar 4.26. Persentase jawaban responden yang kurang setuju 6%, setuju 61%, dan sangat setuju 32%.

Bertindak berdasarkan aturan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.26 dan standar deviasi 0.594 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan bertindak selalu berdasarkan atas aturan, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.594 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang bertindak berdasarkan aturan sebesar 4.26. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 1%, kurang setuju 6%, setuju 60%, dan sangat setuju 33%.

Menjalankan pekerjaan tambahan, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.10 dan standar deviasi 0.629 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan menjalankan pekerjaan tambahan dari atasan tanpa mengabaikan tupoksi, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.629 dari

-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan kehati-hatian menjalankan program kegiatan sebesar 4.10. Persentase



jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 1%, kurang setuju 11%, setuju 64%, dan sangat setuju 24%.

Penetapan pengelolah anggaran, mempunyai nilai terkecil (minimum) 3 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.37 dan standar deviasi 0.567 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan penetapan pejabat pengelolah anggaran beserta panitia pengadaan barang/jasa mengalami keterlambatan, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.567 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang proses lelang membutuhkan waktu lama sebesar 4.37. Persentase jawaban responden yang menyatakan kurang setuju 4%, setuju 55%, dan sangat setuju 41%.

Kapasitas sumber daya manusia (X2) yang mempunyai 8 item indikator berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa pernyataan responden diatas nilai rata-rata 4.27 seperti ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur (x22), mutasi pegawai (x23), dan penetapan pengelolah anggaran (x28) dapat dikatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata tinggi. Sementara kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas (x21), pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan (x24), kualitas pelayanan (x25), bertindak berdasarkan aturan (x26), dan menjalankan pekerjaan tambahan (x27) dinyatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah.

Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki 3 indikator dan 8 item pertanyaan atau pernyataan berdasarkan jawaban responden N=139 dapat

da Tabel 5.6, sebagai berikut:



Tabel 5.6 Statistika Deskriptif Item Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Uraian	Min	Max	Mean	Std. Dev	STS	TS	KS	S	SS	Ket
Menghabiskan sisa karir (x31)	2	5	4.01	.676		4	12	65	19	Tinggi
Permasalahan instansi permasalahan saya sendiri (x32)	1	5	4.04	.793	1	3	17	52	28	Tinggi
Merasa menjadi bagian dari keluarga instansi ini (x33)	1	5	3.78	.899	1	6	25	46	21	Rendah
Kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan meninggalkan instansi (x34)	2	5	3.92	.752		4	19	56	20	Rendah
Bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya (x35)	1	5	3.76	.848	1	7	24	50	17	Rendah
Bangga bekerja di satu instansi sepanjang karir (x36)	2	5	3.94	.662		1	21	60	17	Tinggi
Bekerja merupakan kewajiban moral (x37)	2	5	3.98	.737		3	19	55	23	Tinggi
Tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain (x38)	1	5	3.94	.782	1	2	23	51	23	Tinggi
Rata-rata			3.92							

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 3)

Menghabiskan sisa karir, memunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 4.01 dan standar deviasi 0.676 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini, berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.676 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas sebesar 4.01. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 4%, kurang setuju 12%, setuju 65%, dan sangat setuju 19%.

Permasalahan instansi permasalahan saya sendiri, memunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala serta nilai rata-rata (*mean*) 4.04 dan standar deviasi 0.793 dengan s jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan



bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa benar merasakan seakan-akan permasalahan instansi adalah permasalahan saya sendiri, secara keseluruhan pernyataan tersebut berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.793 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang permasalahan instansi permasalahan saya sendiri sebesar 4.04. Persentase jawaban responden yang sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 3%, kurang setuju 17%, setuju 52%, dan sangat setuju 28%.

Merasa menjadi bagian dari keluarga instansi ini, mempunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.78 dan standar deviasi 0.899 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi ini, secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.899 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang merasa menjadi bagian dari keluarga instansi ini sebesar 3.78. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 6%, kurang setuju 25%, setuju 46%, dan sangat setuju 21%.

Kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan meninggalkan instansi, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.92 dan standar deviasi 0.752 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan

al dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk
 alkan instansi ini sekarang, secara keseluruhan berada dalam kategori



tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.752 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang revisi anggaran sebesar 3.92. Persentase jawaban responden yang tidak setuju 4%, kurang setuju 19%, setuju 56%, dan sangat setuju 20%.

Bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya, mempunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.76 dan standar deviasi 0.848 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan saya bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya, secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.848 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya sebesar 3.76. Persentase jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 7%, kurang setuju 24%, setuju 50%, dan sangat setuju 17%.

Bangga bekerja di satu instansi sepanjang karir, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.94 dan standar deviasi 0.662 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan merasa bangga ketika saya tetap bekerja di satu instansi sepanjang karir saya, secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.664 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan

nyataan tentang bertindak berdasarkan aturan sebesar 3.94. Persentase



jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 1%, kurang setuju 21%, setuju 60%, dan sangat setuju 17%.

Bekerja merupakan kewajiban moral, mempunyai nilai terkecil (minimum) 2 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.98 dan standar deviasi 0.737 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan salah satu alasan utama untuk terus bekerja pada instansi ini adalah merupakan kewajiban moral, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.737 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang bekerja merupakan kewajiban moral sebesar 3.98. Persentase jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 3%, kurang setuju 19%, setuju 55%, dan sangat setuju 23%.

Tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, mempunyai nilai terkecil (minimum) 1 dan terbesar (maksimal) 5 yang merupakan jumlah dari nilai skala jawaban serta nilai rata-rata (*mean*) 3.94 dan standar deviasi 0.782 dengan mayoritas jawaban responden pada hampir semua item. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya merasa bahwa tawaran tersebut bukan merupakan alasan yang tepat untuk saya meninggalkan instansi saat ini, secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0.782 dari nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan tentang proses lelang membutuhkan waktu lama sebesar 3.94. Persentase

responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 2%, setuju 23%, setuju 51%, dan sangat setuju 23%.



Komitmen organisasi (X3) yang mempunyai 8 item indikator berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa pernyataan responden diatas nilai rata-rata 3.92 seperti menghabiskan sisa karir (x31), permasalahan instansi permasalahan saya sendiri (x32), bangga bekerja di satu instansi sepanjang karir (x36), bekerja merupakan kewajiban moral (x37), dan tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain (x38) dapat dikatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata tinggi. Sementara merasa menjadi bagian dari keluarga instansi ini (x33), kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan meninggalkan instansi (x34), dan bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya (x35) dinyatakan sebagai indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas bermanfaat untuk menguji kelayakan item-item pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel. Hal ini berguna untuk mengetahui sah tidaknya setiap item pertanyaan kepada responden. Item pertanyaan dalam kuesioner yang sah bermakna bahwa pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk menilai apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Semua pertanyaan pada tiap variabel menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total item.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner (disajikan pada lampiran 1) menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, pilihan jawaban

tidak setuju hingga sangat setuju. Data dari pengumpulan kuesioner um digunakan untuk analisis selanjutnya terlebih dahulu diperlukan



pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas yang perlu diperhatikan adalah nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel pada signifikansi 0.05 (5%). Data dinyatakan valid jika memenuhi syarat nilai korelasi (r-hitung) $\geq 0,167$ (r-tabel $n-2=137$ signifikansi 0.05 uji dua arah). Hasil lengkap disajikan pada Lampiran 4, dan teringkas pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Korelasi	Kesimpulan
Perencanaan (X1)	Masa penyusunan dan penelaahan anggaran (x11)	X11	0.596	Valid
	Jadwal pelaksanaan anggaran (x12)	X12	0.684	Valid
	Pemblokiran anggaran (x13)	X13	0.720	Valid
	Revisi anggaran (x14)	X14	0.587	Valid
	Intervensi pemangku kepentingan (x15)	X15	0.723	Valid
	Pencairan anggaran dengan birokrasi yang panjang (x16)	X16	0.652	Valid
	Kehati-hatian menjalankan program dan kegiatan (x17)	X17	0.672	Valid
	Proses lelang membutuhkan waktu lama (x18)	X18	0.620	Valid
Kapasitas sumber daya manusia (X2)	Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas (x21)	X21	0.631	Valid
	Ketersediaan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur (x22)	X22	0.696	Valid
	Mutasi pegawai (x23)	X23	0.725	Valid
	Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan (x24)	X24	0.707	Valid
	Kualitas pelayanan (x25)	X25	0.690	Valid
	Bertindak berdasarkan aturan (x26)	X26	0.672	Valid
	Menjalankan pekerjaan tambahan (x27)	X27	0.714	Valid
	Penetapan pengelola anggaran (x28)	X28	0.668	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	Pendekatan sikap berkenaan permasalahan dan loyalitas (x31-4)	X31	0.687	Valid
		X32	0.658	Valid
		X33	0.677	Valid
		X34	0.738	Valid
	Pendekatan perilaku (x35-6)	X35	0.611	Valid
		X36	0.666	Valid
	Pendekatan multidimensi (x37-8)	X37	0.600	Valid
		X38	0.683	Valid
Pencapaian Target (Y)	Tingkat capaian realisasi suatu kegiatan (y11)	Y11	0.650	Valid
	Ketepatan hasil dari suatu kegiatan (y12)	y12	0.574	Valid
	Kesesuaian hasil dari suatu kegiatan (y13)	y13	0.748	Valid
	Tingkat pencapaian program (y14)	y14	0.762	Valid
	Dampak hasil kegiatan (y15)	y15	0.704	Valid
	Realisasi anggaran sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan (y16)	y16	0.651	Valid

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 4)



Tabel 5.7 menunjukkan nilai korelasi semua item pertanyaan pada instrumen untuk keseluruhan indikator dan item bernilai di atas 0.167 signifikansi

5% pada r-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Tahapan berikutnya disajikan pengujian reliabilitas instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel. Hasil lengkap disajikan pada Lampiran 5, dan teringkas pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Perencanaan (X1)	0.805	Reliabel
Kapasitas SDM (X2)	0.840	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.816	Reliabel
Pencapaian Target (Y)	0.753	Reliabel

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 5)

Tabel 5.8 menunjukkan nilai cronbach alpha keempat variabel penelitian bernilai di atas 0.6 (>0.6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen telah memenuhi persyaratan valid dan reliabel, sehingga data yang diperoleh dari instrumen (kuesioner) dapat digunakan untuk analisis data pada tahapan selanjutnya.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap uji asumsi klasik. Asumsi-asumsi klasik tersebut antara lain:

5.4.1 Uji Normalitas Data

Hasil pengujian disajikan pada lampiran 6 diperoleh titik-titik pada grafik menunjukkan pola yang menyebar mengikuti garis lurus dan pada grafik



histogram terlihat kurva yang membentuk sebaran normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas secara test dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai $\text{sig} > 0.05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0.05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Hasil pengujian yang diperoleh adalah nilai *sig kolmogorov smirnov* sebesar 0.84 lebih besar dari 0.05 (> 0.05) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi (lihat lampiran 6).

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Jika nilai $\text{VIF} < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ditunjukkan Tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Perencanaan (X1)	0.108	9.256	Non Multikolinieritas
Kapasitas SDM (X2)	0.112	8.894	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0.780	1.281	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 7)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai VIF seluruhnya di bawah 10 (< 10) sehingga seluruh variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas (non multikolinearitas). Artinya ketiga variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan sehingga tepat digunakan sebagai variabel bebas dalam model.



5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji gletjer yaitu meregresikan antara absolut residual dengan semua variabel bebas. Jika nilai sig (probabilitas) >0.05 , mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai sig <0.05 , mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Berikut disajikan Tabel 5.10 uji non-heteroskedastisitas semua variabel:

Tabel 5.10 Hasil Uji Asumsi Non-Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
Perencanaan (X1)	0.168	Non heteroskedastisitas
Kapasitas SDM (X2)	0.192	Non heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X3)	0.395	Non heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 8)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas, karena seluruh nilai sig >0.05 . Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Uji Heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan melihat apakah kesalahan (*error*) pada data kita memiliki varians (keberagaman) yang sama atau tidak. Kondisi pada heterokedastisitas adalah keberagaman kesalahan (*error varians*) berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini diterapkan sebelum uji regresi linear berganda. Sementara dalam penelitian ini penerapan uji regresi berganda sebelum dilakukan analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* atau dikenal dengan analisi regresi moderasi. Idealnya model regresi linear ganda yang baik tidak mengalami heterokedastisitas. Hasil uji ini dapat dilihat pada lampiran 8 gambar grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Berdasarkan gambar grafik scatter plot dengan menunjukkan pola grafik yang tidak mengalami heteroskedastisitas karena pola yang menyebar atau diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Sementara pola yang mengalami heteroskedastisitas merupakan pola mendatar yang dapat ditarik satu garis lurus atau apabila diagram membentuk pola tertentu. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

5.4.4 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kekuatan atau besar hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini uji koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel bebas	Koefisien Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Perencanaan (X1)	0.447	0.000	Signifikan
Kapasitas SDM (X2)	0.435	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0.567	0.000	Signifikan

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 9)

Nilai Sig (2-tailed) yang ditunjukkan pada Tabel 5.11 sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), bermakna terdapat hubungan yang positif dan nyata diantara semua variabel. Oleh karena nilai-nilai koefisien variabel bebas atau independen: perencanaan (X1), kapasitas SDM (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat atau dependen pencapaian target (Y) dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bersifat positif. Hal tersebut berarti semakin tinggi nilai variabel bebas atau independen maka akan semakin besar pula variabel



Berdasarkan teori (Sugiyono, 2012) nilai korelasi ini menjelaskan bahwa semakin nilai itu mendekati 0 maka semakin kecil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya bila nilainya semakin menjauhi 0 maka hubungan semakin besar. Kekuatan hubungan antara variabel dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* sebagai berikut :

1. Kekuatan hubungan antara perencanaan (X1) dengan pencapaian target (Y) adalah 0.447 atau moderat/sedang
2. Kekuatan hubungan antara kapasitas SDM (X2) dengan pencapaian target (Y) adalah 0.435 atau moderat/sedang
3. Kekuatan hubungan antara komitmen organisasi (X3) dengan pencapaian target (Y) adalah 0.567 atau moderat/sedang

5.4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2/R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Syarat yang harus dipenuhi adalah hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan, sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada tahap 1 (lihat Tabel

enyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah i memperlihatkan bahwa variasi perubahan pencapaian target realisasi



penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditentukan atau dipengaruhi oleh perencanaan dan komitmen organisasi sebesar 38.4%, selebihnya sebesar 61.6% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Tabel 5.12 di bawah ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square), sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tahap	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.620	0.384	0.370	0.41119
2	0.629	0.396	0.382	0.40731

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 9)

Begitu pula halnya dengan hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada tahap 2 (lihat Tabel 5.12) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0.396. Ini memperlihatkan bahwa variasi perubahan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditentukan atau dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebesar 39.6%, selebihnya sebesar 60.4% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

5.4.6 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen pencapaian target (Y). Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Tabel 5.13 di

memperlihatkan hasil uji simultan (uji F), sebagai berikut:



Tabel 5.13 Hasil Uji Simultan (uji F)

Tahap	F	Sig.
1	28.069	0.000
2	29.468	0.000

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 9)

Perencanaan (X1), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksinya (X1X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 1 (lihat Tabel 5.13 tahap 1) hasil uji simultan (uji F) pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas denominator 135 dan derajat bebas numerator 3, dimana $F_{hitung} = 28.07 > F_{tabel} = 2.67$ atau dengan nilai probabilitas $p = 0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa faktor perencanaan, komitmen organisasi sebagai moderasi, dan interaksinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima.

Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksinya (X2X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 2 (lihat Tabel 5.13 tahap 2) hasil uji simultan (uji F) pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas denominator 135 dan derajat bebas numerator 3, dimana $F_{hitung} = 29.47 > F_{tabel} = 2.67$ atau dengan nilai probabilitas =

$p = 0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa faktor kapasitas sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai moderasi, dan interaksinya secara simultan berpengaruh



positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima.

5.4.7 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian signifikansi individual atau lebih dikenal dengan istilah Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Adapun kriteria pertimbangan keputusan dalam penelitian ini adalah 1) apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. 2) apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka hasil analisis diketahui bahwa Perencanaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 1 (lihat Tabel 5.14) dengan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas 135, dimana $t\text{-hitung} = 2.306 > t\text{-tabel} = 1.978$ atau dengan nilai probabilitas $p = 0.023 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima. Tabel 5.14 di bawah ini memperlihatkan

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t), sebagai berikut:



Tabel 5.14 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen Pencapaian Target (Y)

Tahap	Variabel	t-hit	Sig
1	Konstanta	2.041	0.043
	Perencanaan (X1)	2.306	0.023
	Komitmen Organisasi (X3)	2.398	0.018
	Perencanaan (X1) * Komitmen Organisasi (X3) (X1X3)	-2.121	0.036
2	Konstanta	1.729	0.086
	Kapasitas SDM (X1)	2.805	0.006
	Komitmen Organisasi (X3)	2.912	0.004
	Kapasitas SDM (X2) * Komitmen Organisasi (X3) (X2X3)	-2.594	0.011

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 11)

Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 2 (lihat Tabel 5.14) dengan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas 135, dimana $t\text{-hitung} = 2.805 > t\text{-tabel} = 1.978$ atau dengan nilai probabilitas $p = 0.006 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis kedua yaitu kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.

5.5 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

5.5.1 Analisis Regresi

Penjelasan di atas mengenai tahap uji asumsi klasik diketahui bahwa data-data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal dan tidak ada kolinearitas, heteroskedastisitas disamping tidak terdapat pula autokorelasi. Karena itu data yang ada telah memenuhi syarat untuk menggunakan



model regresi linear. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Keterlibatan variabel komitmen organisasi (X3) dan interaksinya dengan variabel-variabel bebas perencanaan (X1) dan kapasitas SDM (X2) dalam hubungannya dengan variabel terikat pencapaian target (Y), menginginkan analisis yang tidak hanya sampai pada analisis regresi berganda sederhana saja. Namun dilanjutkan dengan moderat analisis regresi atau lebih dikenal dengan istilah *moderated regression analysis (MRA)*.

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi

Tahap	Uraian	Koefisien Regresi	t-hit	Sig
1	Konstanta	0.768	2.041	0.043
	Perencanaan (X1)	3.480	2.306	0.023
	Komitmen Organisasi (X3)	4.002	2.398	0.018
	Perencanaan (X1) * Komitmen Organisasi (X3) (X1X3)	-6.712	-2.121	0.036
	R Square	=	0.384	
	F hitung	=	28.069	
	Sig F	=	0.000	
2	Konstanta	0.663	1.729	0.086
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2)	3.737	2.805	0.006
	Komitmen Organisasi (X3)	4.291	2.912	0.004
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) * Komitmen Organisasi (X3) (X2X3)	-7.235	-2.594	0.011
	R Square	=	0.396	
	F hitung	=	29.468	
	Sig F	=	0.000	
1-2	T tabel	=	1.978	
	F tabel	=	2.672	

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 11)

Tabel 5.15 menunjukkan hasil analisis regresi yang telah diproses

menggunakan aplikasi SPSS ver 20. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini, analisis regresi dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama,



analisis regresi dilakukan terhadap variabel Perencanaan (X1), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan Interaksi Perencanaan (X1) dan Komitmen Organisasi (X3) (X1X3). Tahap kedua, analisis regresi dilakukan terhadap variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan Interaksi Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) (X2X3).

5.5.1.1 Analisis Regresi Tahap 1

Hasil analisis regresi terhadap hubungan variabel bebas perencanaan (X1), komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksi perencanaan (X1) dan komitmen organisasi (X3) (X1X3) dengan variabel terikat pencapaian target (Y), maka diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 5.16 sebagai berikut:

Tabel 5.16 Hasil Analisis Regresi Tahap 1

Tahap	Uraian	Koefisien Regresi	t-hit	Sig
1	Konstanta	0.768	2.041	0.043
	Perencanaan (X1)	3.480	2.306	0.023
	Komitmen Organisasi (X3)	4.002	2.398	0.018
	Perencanaan (X1) * Komitmen Organisasi (X3) (X1X3)	-6.712	-2.121	0.036
	R Square	=	0.384	
	F hitung	=	28.069	
	Sig F	=	0.000	
	T tabel	=	1.978	
	F tabel	=	2.672	

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 11)

Berdasarkan Tabel 5.16 hasil analisis regresi tahap 1 tersebut di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tahap 1: $Y = 1 + 1X1 + 3X3 + 5X1X3 + 1$
 Analisis regresi tahap 1: $Y = 0.768 + 3.480 + 4.002 - 6.712$



Pengujian hasil analisis regresi tahap 1 (lihat Tabel 5.16) menunjukkan bahwa:

- 1 = 0.768, artinya jika terjadi perubahan nilai persepsi perencanaan dan komitmen organisasi sebagai moderasi serta interaksinya sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar 0.768.
- 1 = 3.480, artinya apabila nilai persepsi perencanaan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 3.480 satuan dengan asumsi faktor lain (komitmen organisasi sebagai moderasi dan interaksi perencanaan dengan komitmen organisasi) konstan.
- 3 = 4.002, artinya apabila nilai persepsi komitmen organisasi sebagai moderasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 4.002 satuan dengan asumsi faktor lain (perencanaan dan interaksi komitmen organisasi dengan perencanaan) konstan.
- 5 = -6.712, artinya apabila nilai persepsi interaksi komitmen organisasi dengan perencanaan mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar -6.995 satuan dengan asumsi faktor lain (perencanaan dan komitmen organisasi sebagai moderasi) konstan.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa perlakuan komitmen organisasi adalah sebagai quasi moderasi (moderasi semu). Perencanaan dan komitmen organisasi mampu memprediksi pencapaian target. Dengan kata lain bahwa perencanaan dan komitmen organisasi adalah prediktor yang dapat digunakan dalam model ini. Begitu juga komitmen organisasi dapat dijadikan moderasi dalam hubungannya antara perencanaan dan pencapaian target. Namun variabel komitmen organisasi sebagai moderasi terlihat memperlemah hubungan pengaruh perencanaan terhadap pencapaian target.

5.5.1.2 Analisis Regresi Tahap 2

Hasil analisis regresi tahap 2 yang menunjukkan hubungan variabel bebas kapasitas sumber daya manusia (X2), komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksi kapasitas sumber daya manusia (X2) dan komitmen organisasi (X3) (X2X3) dengan variabel terikat pencapaian target (Y), maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada Tabel 5.17, sebagai berikut:

Tabel 5.17 Hasil Analisis Regresi Tahap 2

Tahap	Uraian	Koefisien Regresi	t-hit	Sig
1	Konstanta	0.663	1.729	0.086
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2)	3.737	2.805	0.006
	Komitmen Organisasi (X3)	4.291	2.912	0.004
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) * Komitmen Organisasi (X3) (X2X3)	-7.235	-2.594	0.011
	R Square	=	0.396	
	F hitung	=	29.468	
	Sig F	=	0.000	
	T tabel	=	1.978	
	F tabel	=	2.672	

Sumber : Data Primer 2017 (diolah, Lampiran 11)



Berdasarkan Tabel 5.17 hasil analisis regresi tahap 2 tersebut di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tahap 2: $Y = 2 + 2X_2 + 4X_3 + 6X_1X_3 + 2$

Hasil analisis regresi tahap 2: $Y = 0.663 + 3.737 + 4.291 - 7.235$

Pengujian hasil analisis regresi tahap 2 (lihat Tabel 5.17) menunjukkan bahwa:

$2 = 0.663$, artinya jika terjadi perubahan nilai persepsi kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebagai moderasi serta interaksinya sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar 0.663.

$2 = 3.737$, artinya apabila nilai persepsi kapasitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 3.737 satuan dengan asumsi faktor lain (komitmen organisasi sebagai moderasi dan interaksi kapasitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi) konstan.

$4 = 4.291$, artinya apabila nilai persepsi komitmen organisasi sebagai moderasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 4.291 satuan dengan asumsi faktor lain (kapasitas sumber daya manusia dan interaksi komitmen organisasi dengan kapasitas sumber daya manusia) konstan.

$6 = -7.235$, artinya apabila nilai persepsi interaksi komitmen organisasi dengan kapasitas sumber daya manusia mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan



anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar -7.235 satuan dengan asumsi faktor lain (kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebagai moderasi) konstan.

Kesimpulannya bahwa perlakuan komitmen organisasi adalah sebagai quasi moderasi (moderasi semu). Kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi mampu memprediksi pencapaian target. Dengan kata lain bahwa kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi adalah prediktor yang dapat digunakan dalam model ini. Begitu juga komitmen organisasi dapat dijadikan moderasi dalam hubungannya antara kapasitas sumber daya manusia dan pencapaian target. Namun posisi komitmen organisasi sebagai moderasi terlihat memperlemah hubungan pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target.

5.5.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil uji simultan (uji F), uji signifikansi parameter individual (uji t) dan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya. Pengujian hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya (Fisher, 1925).

Pengujian hipotesis kadang disebut juga "konfirmasi analisis data".

...n dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian

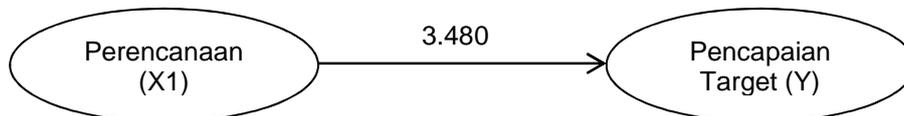


hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar (Dennis, 2004).

5.5.2.1 Pengaruh Perencanaan (X1) terhadap Pencapaian Target (Y)

Pengujian hipotesis pertama antara perencanaan (X1) dengan pencapaian target (Y) menyatakan bahwa perencanaan (X1) berpengaruh positif terhadap pencapaian target (Y). Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) variabel bebas yaitu perencanaan (X1) diperoleh hasil berupa nilai t-hitung sebesar 2.306 jauh lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1.978 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,023 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,023 < 0,05$). Sehingga hipotesis pertama dapat diterima, yang berarti bahwa perencanaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target (Y).

Gambar 5.1 memperlihatkan pengaruh perencanaan (X1) terhadap pencapaian target (Y), sebagai berikut:



Gambar 5.1 Pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan atas nilai koefisien regresi 3.480 bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya semakin baik kualitas perencanaan (X1), maka akan semakin baik pula pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sebaliknya, semakin rendah kualitas perencanaan (X1), akan semakin rendah pula

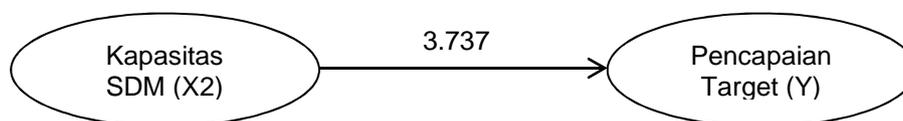
an target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Sulawesi Barat.



5.5.2.2 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Pencapaian Target (Y)

Pengujian hipotesis kedua antara kapasitas sumber daya manusia (X2) dengan pencapaian target (Y) menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif terhadap pencapaian target (Y). Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) menunjukkan bahwa variabel bebas kapasitas sumber daya manusia (X2) diperoleh hasil berupa nilai t-hitung sebesar 3.737 jauh lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1.978 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,006 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,006 < 0,05$). Sehingga hipotesis kedua dapat diterima, yang berarti bahwa kapasitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target (Y).

Gambar 5.2 memperlihatkan pengaruh kapasitas sumber daya manusia (X2) terhadap pencapaian target (Y), sebagai berikut:



Gambar 5.2 Pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan atas nilai koefisien regresi 3.737 bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya semakin baik kapasitas sumber daya manusia (X2), maka akan semakin baik pula pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sebaliknya, semakin rendah kapasitas sumber daya manusia (X2), akan semakin rendah pula pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja

ah daerah Provinsi Sulawesi Barat.



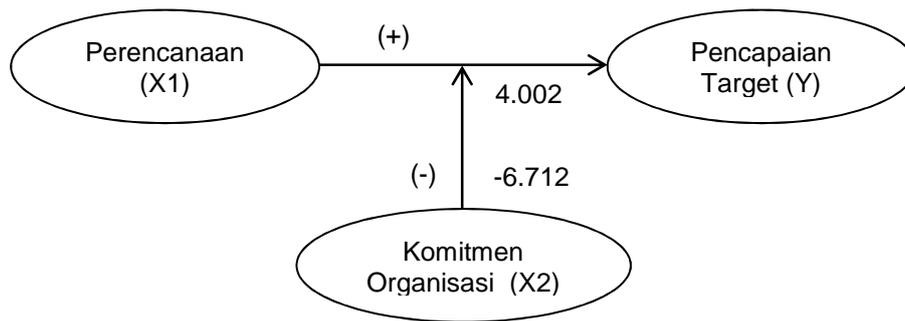
5.5.2.3 Pengaruh Perencanaan (X1) terhadap Pencapaian Target (Y) dengan Komitmen Organisasi (X3) sebagai Moderasi

Pengujian hipotesis ketiga antara perencanaan (X1) dengan pencapaian target (Y) dengan komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi (X3) sebagai variabel moderasi terlihat dapat memperlemah hubungan perencanaan (X1) terhadap pencapaian target (Y). Hasil pengujian simultan (uji F) terhadap variabel bebas perencanaan (X1), komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksi antara perencanaan (X1) dengan komitmen organisasi (X3) (X1X3) diperoleh hasil berupa nilai F hitung sebesar 28.069 jauh lebih besar dari pada F tabel sebesar 2.672 ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau $<$ nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi (X3) dapat memoderasi perencanaan (X1) terhadap pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan atas nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 4.002 bertanda positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) bisa sebagai prediktor. Artinya bahwa semakin tinggi nilai persepsi komitmen organisasi (X3) maka akan semakin tinggi pula nilai persepsi pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebaliknya semakin rendah nilai persepsi komitmen organisasi (X3) maka akan semakin rendah pula nilai persepsi pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Gambar 5.3 memperlihatkan

perencanaan (X1) terhadap pencapaian target (Y) yang dimoderasi komitmen organisasi (X3), sebagai berikut:





Gambar 5.3 Pengaruh X1 terhadap Y yang dimoderasi X2

Adapun koefisien regresi atas interaksi antara perencanaan (X1) dan komitmen organisasi (X2) ($X1X2$) sebesar -6.712 bertanda negatif dan signifikan, bermakna bahwa tingginya nilai persepsi komitmen organisasi (X2) memoderasi perencanaan (X1), tidak berarti akan menaikkan tingkat pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebaliknya rendahnya nilai persepsi komitmen organisasi (X2) memoderasi perencanaan (X1), tidak berarti akan menurunkan tingkat pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) bertanda positif dan signifikan, serta nilai koefisien regresi atas interaksi antara perencanaan (X1) dan komitmen organisasi (X2) ($X1X2$) bertanda negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) tersebut perlakuannya bersifat quasi moderasi (moderasi semu) artinya variabel komitmen organisasi (X2) selain sebagai variabel moderasi juga bisa sebagai prediktor. Walaupun sifat moderasinya dalam penelitian ini terlihat diperlemah.



5.5.2.4 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Pencapaian Target (Y) dengan Komitmen Organisasi (X3) sebagai Moderasi

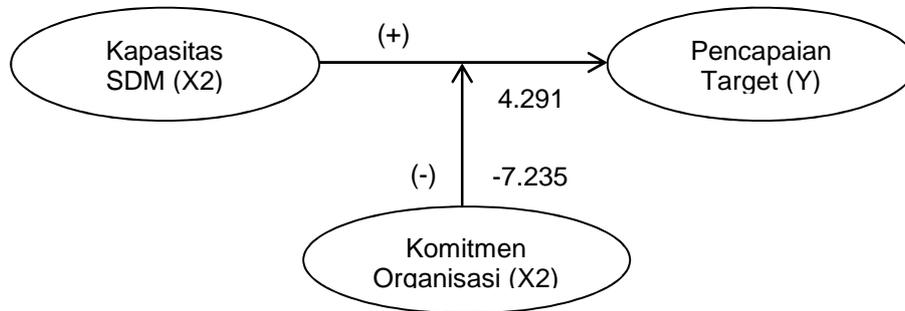
Pengujian hipotesis keempat antara kapasitas sumber daya manusia (X2) dengan pencapaian target (Y) dengan komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi (X3) sebagai variabel moderasi terlihat dapat memperlemah hubungan kapasitas sumber daya manusia (X2) terhadap pencapaian target (Y). Hasil pengujian simultan (uji F) terhadap variabel bebas kapasitas sumber daya manusia (X2), komitmen organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksi antara kapasitas sumber daya manusia (X2) dengan komitmen organisasi (X3) (X2X3) diperoleh hasil berupa nilai F hitung sebesar 29.468 jauh lebih besar dari pada F tabel sebesar 2.672 (F hitung > F tabel) dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau < nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga hipotesis keempat dapat diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi (X3) dapat memoderasi kapasitas sumber daya manusia (X2) terhadap pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan atas nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 4.291 bertanda positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) bisa sebagai prediktor. Artinya bahwa semakin tinggi nilai persepsi komitmen organisasi (X3), maka akan semakin tinggi pula nilai persepsi pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebaliknya semakin rendah nilai persepsi komitmen organisasi (X3) maka akan semakin rendah pula nilai

pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Gambar 5.4 memperlihatkan



pengaruh kapasitas sumber daya manusia (X2) terhadap pencapaian target (Y) yang dimoderasi oleh komitmen organisasi (X3), sebagai berikut:



Gambar 5.4 Pengaruh X2 terhadap Y yang dimoderasi X3

Adapun koefisien regresi atas interaksi antara kapasitas sumber daya manusia (X2) dan komitmen organisasi (X3) (X_2X_3) sebesar -7.235 bertanda negatif dan signifikan, bermakna bahwa tingginya nilai persepsi komitmen organisasi (X3) memoderasi kapasitas sumber daya (X2), tidak berarti akan menaikkan tingkat pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, sebaliknya rendahnya nilai persepsi komitmen organisasi (X3) memoderasi kapasitas sumber daya manusia (X2), tidak berarti akan menurunkan tingkat pencapaian target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) bertanda positif dan signifikan, serta nilai koefisien regresi atas interaksi antara kapasitas sumber daya manusia (X2) dan komitmen organisasi (X3) (X_2X_3) bertanda negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) tersebut perlakuannya bersifat quasi moderasi (moderasi semu) artinya variabel komitmen organisasi (X3) selain sebagai variabel moderasi juga bisa sebagai prediktor.

... sifat moderasinya dalam penelitian ini terlihat memperlemah.



BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Perencanaan terhadap Pencapaian Target

Berdasarkan pada karakteristik responden di tingkatan level jabatan pada Tabel 5.1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini dominan memiliki lama bekerja >15 tahun yaitu sekitar 64.75%, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sudah lama bekerja dan mengetahui tujuan dan sasaran organisasi, hal ini sejalan dengan teori *goal setting* yang menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas cenderung memberikan hasil yang maksimal, tentu dengan melalui usaha dan rancangan yang baik. Perencanaan yang baik akan menghasilkan *output* yang lebih baik atau minimal sesuai yang diharapkan.

Hasil pengujian variabel perencanaan terhadap pencapaian target dengan tingkat signifikansi 0.023 dan nilai koefisien regresi 3.480 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut searah. Ini berarti bahwa semakin baik perencanaan maka pencapaian target akan semakin meningkat. Perhatian pemerintah Provinsi Sulawesi Barat terhadap perencanaan anggaran atas program dan kegiatan sangat tinggi, tercermin pada pernyataan yang berhubungan dengan penyusunan dan penelaahan anggaran, jadwal pelaksanaan anggaran, pemblokiran anggaran, tingkat capaian target suatu program dan kegiatan, ketepatan dan kesesuaian hasil, serta manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan.

Penjelasannya bahwa pencapaian target meningkat tentu dimulai dengan adanya perencanaan yang baik. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika

tujuan atau sasaran organisasi yang dirancang secara sistematis, konsultasi dan partisipatif telah disetujui, maka para eksekutif organisasi



akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang telah ditetapkan tersebut. Secara moral para eksekutor tentu memiliki rasa tanggung jawab masing-masing individu dan beban moral untuk mencapai tujuan itu.

Sehubungan dengan pola realisasi anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2006 s/d 2016 (lihat lampiran 12) memperlihatkan adanya peningkatan realisasi anggaran belanja diakhir tahun atau terjadi penumpukan anggaran belanja ditriwulan 3 dan 4, karena sesungguhnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan memang memiliki pengaruh dan hubungan yang cukup signifikan dalam pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Pernyataan responden yang tinggi terkait hal adanya intervensi dari pemangku kepentingan, pencairan anggaran dengan birokrasi yang panjang, kehati-hatian menjalankan program kegiatan, dan adanya proses lelang yang membutuhkan waktu lama. Faktor-faktor inilah yang dari item variabel perencanaan merupakan salah satu penyebab keterlambatan realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Barat.

Teori *goal setting* yang dikembangkan oleh Locke (1968) dan digunakan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa hasil maksimal didapatkan dari penetapan tujuan yang jelas melalui usaha dan rancangan yang baik, meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Penelitian ini membuktikan bahwa para eksekutif yang ikut dalam proses perencanaan dapat memengaruhi tanggung jawabnya sehingga meningkatkan pencapaian tujuan dari organisasi tempat kerjanya.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Patrick (2003), Herriyanto Priatno (2013), Ruwaida (2013), Saridewi (2013), Erliana (2014),



Shadrack (2014), Zarinah (2015) dan Alumbida (2016) yang menunjukkan bahwa perencanaan berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran. Hal ini terjadi karena perencanaan anggaran memiliki peran utama sebelum kegiatan itu dilaksanakan, perencanaan merupakan pedoman dalam melaksanakan dan menjalankan program dan kegiatan, ketika perencanaan anggaran memiliki banyak kelemahan maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan yang berujung pada terhambatnya realisasi penyerapan anggaran. Penetapan anggaran belanja perubahan seolah menjadi tradisi rutin pemerintah setiap pertengahan tahun, artinya dapat dikatakan bahwa pemerintah belum dapat memproyeksikan perencanaan anggaran secara tepat sehingga terjadi revisi atau perubahan anggaran yang terjadi selama tahun berjalan. (Seftianova, 2013)

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa faktor perencanaan berpengaruh pada penyerapan anggaran ternyata tidak didukung oleh hasil penelitian Seftianova dan Adam (2013) serta Rifai (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran.

6.2 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Pencapaian Target

Berdasarkan karakteristik umur dan pendidikan responden pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa umur produktif responden sebanyak 71,94%, dan mayoritas responden berpendidikan sarjana yaitu 82.73%, Hal ini menunjukkan bahwa usia dan pendidikan responden sangat mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori *goal setting*.

pengujian variabel kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian memperlihatkan hasil dengan tingkat signifikansi 0.006 dan nilai koefisien



regresi 3.737, menunjukkan hubungan searah. Ini berarti bahwa semakin tinggi kapasitas sumber daya manusia, maka pencapaian target akan semakin tinggi. Perhatian pemerintah Provinsi Sulawesi Barat terkait dengan kapasitas sumber daya manusia atas penyelenggaraan program dan kegiatan sangat tinggi, terlihat dari keikutsertaan aparatur dalam pelatihan dan bimbingan teknis, serta adanya kualitas pelayanan yang baik.

Penjelasannya bahwa kapasitas sumber daya manusia yang tinggi akan mendukung tercapainya program dan kegiatan yang telah direncanakan oleh pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, sehingga terciptalah sumber daya aparatur yang berintegritas, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera.

Terkait dengan pola realisasi anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2006 s/d 2016 (lihat lampiran 12) memperlihatkan adanya peningkatan realisasi anggaran belanja diakhir tahun atau terjadi penumpukan anggaran belanja ditriwulan 3 dan 4, karena sesungguhnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia memang memiliki pengaruh dan hubungan yang cukup signifikan dalam pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Pernyataan responden yang tinggi terkait hal adanya mutasi pegawai yang tidak didukung dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tugas, sehingga memerlukan waktu penyesuaian kerja di tempat tugas yang baru. Belum lagi pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan kegiatan yang masih rendah, ditambah dengan aparatur yang harus bertindak berdasarkan aturan dan memberikan kualitas pelayanan yang baik dan

1. Faktor-faktor inilah yang dari item variabel kapasitas sumber daya



manusia merupakan salah satu penyebab keterlambatan realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Barat.

Penggunaan teori *goal setting* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang dapat menentukan sendiri bagaimana mereka menyelesaikan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi, mereka diberi kesempatan untuk menilai hasilnya sendiri sehingga dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana memperbaikinya, oleh karenanya kapasitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjawab kendala dan perbaikan tersebut terutama dalam menjamin tercapainya tujuan organisasi. (Ashari, 2011) (Warisno, 2009)

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Herriyanto (2012), Kaharuddin (2011), Alumbida (2016), Ashari (2011), Ruwaidah (2013), Warisno (2009) yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dimana salah satu indikator kinerja organisasi adalah pencapaian target realisasi penyerapan anggaran. Dasar pemikirannya adalah bahwa kapasitas sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, disamping sebagai pilar penyangga ia juga menjadi penggerak roda organisasi yang memberikan kontribusi maksimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Azhar, 2007). Menurut Wether (1996) sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap dan punya keinginan dan kemampuan untuk bisa berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan sumber daya manusia diartikan sebagai kapasitas individual yang mengerjakan berbagai tugas dan aktifitas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan seseorang hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pekerjaan terkait kegiatan administrasi dalam

organisasi, tentu kemampuan intelektual lebih dominan. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut bersumber dari



latar belakang pendidikan dan pengalaman yang telah dimilikinya (Robbins, 2015).

Peneleti yang tidak konsisten diantaranya adalah Priatno (2013) dan Rifai (2016) yang menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh pada penyerapan anggaran. Demikian juga Mulyani (2015) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah (Rifai, 2016)

6.3 Interaksi Perencanaan dengan Komitmen Organisasi terhadap Pencapaian Target

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi perencanaan dengan komitmen organisasi terhadap pencapaian target memiliki tingkat signifikansi 0.036 yang berarti bahwa komitmen organisasi memoderasi perencanaan terhadap pencapaian target. Adapun nilai koefisien regresi -6.712 bernilai negatif bermakna bahwa tingginya komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh perencanaan tidak berarti akan menaikkan tingkat pencapaian target, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh perencanaan tidak berarti akan menurunkan tingkat pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Interaksi antara perencanaan dan komitmen organisasi terhadap pencapaian target dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan memperlemah. Variabel komitmen organisasi juga tidak murni sebagai moderasi, melainkan sebagai quasi moderasi. Artinya selain variabel komitmen organisasi sebagai moderasi, juga sebagai prediktor terhadap pencapaian target.

penggunaan teori *goal setting* dalam penelitian ini menjelaskan bahwa merupakan upaya sinergi dari seluruh individu dalam mencapai suatu



tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu berdasarkan nilai-nilai organisasi, kerelaan individu membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi, sehingga akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi. Jika individu tersebut merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka ia akan merasa senang dalam bekerja, bertanggungjawab dan termotivasi (Robbins, 2015).

Komitmen organisasi yang kuat akan menjadikan pengelola anggaran dapat mengarahkan kemampuannya untuk merencanakan anggaran secara akurat. Namun hal tersebut hanya dapat terjadi bila anggaran yang tersedia tidak terbatas. Akibatnya program dan kegiatan yang direncanakan harus disusun berdasarkan skala prioritas dan meneruskan apa yang menjadi usulan dari pemangku kepentingan, tanpa harus terlibat secara aktif dalam proses perencanaan. Kurangnya keterlibatan itu tentu akan memengaruhi komitmen mereka dan berdampak pada tujuan organisasi dalam pencapaian target (Dewi, 2017). Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi (Darma, 2004)

Komitmen organisasi yang tidak memperkuat pengaruh perencanaan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat ini dipengaruhi oleh kehati-hatian pengelola anggaran dalam menjalankan program dan kegiatan karena adanya berbagai macam aturan yang harus diperhatikan, disamping itu prosedur birokrasi yang masih panjang, serta intervensi dari pemangku kepentingan dalam proses pengadaan barang dan jasa. Sehingga ketika komitmen organisasi tinggi dalam

garuhi perencanaan, belum tentu pencapaian target akan meningkat,



sebaliknya rendahnya komitmen organisasi mempengaruhi perencanaan belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

Oleh sebab itu rendahnya komitmen organisasi dalam mempengaruhi perencanaan tidak terlepas dari pendekatan multidimensi yang bersifat moral seperti merasa kurang bangga bekerja diinstitusinya karena kesejahteraan kurang, tidak ada keadilan, dan beban kerja yang banyak hanya diberikan pada orang tertentu, akibatnya sebagian pegawai tersebut merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi. Padahal partisipasi dari semua anggota organisasi dalam penyusunan anggaran sangat diharapkan, hal ini tentu saja akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

Sehubungan dengan pola realisasi anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2006 s/d 2016 (lihat lampiran 12) memperlihatkan adanya peningkatan realisasi anggaran belanja diakhir tahun atau terjadi penumpukan anggaran belanja ditriwulan 3 dan 4, karena sesungguhnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi perencanaan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan hubungan yang signifikan dalam pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Pernyataan responden mengenai adanya masa penyusunan dan penelaahan anggaran yang dianggap kurang, ditambah adanya revisi anggaran yang hampir setiap tahun terjadi, belum lagi adanya intervensi dari pemangku kepentingan mengakibatkan aparatur yang memiliki komitmen organisasi tinggi yang terlibat dalam perencanaan membuatnya tidak efektif dalam penyusunan anggaran sehingga menghasilkan program dan kegiatan yang kurang matang. Faktor-faktor inilah yang dari interaksi perencanaan dan

organisasi salah satu penyebab keterlambatan realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Barat.



Penelitian ini konsisten dengan penelitian Erwati (2009), Sari (2014), dan Dewi (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh perencanaan anggaran pada penyerapan anggaran pemerintah.

Hasil penelitian ini tidak konsisten terhadap apa yang telah dilakukan oleh Wulandari (2011), Sunarso (2012), Lucy (2014), Sukartha (2015), dan Munawaroh (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial pemerintah. (Munawaroh, 2017) (Erwati, 2009) (Sari, 2014)

Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan adanya faktor lain bergantung pada situasional dalam organisasi tersebut (Otley, 1980). Pendekatan kontinjensi digunakan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan oleh organisasi dalam berbagai macam tujuan, namun sistem yang dirancang dan dipakai oleh suatu organisasi tersebut belum tentu dapat diterapkan pada organisasi lainnya karena kondisi dan lingkungan setiap organisasi berbeda (Suartana, 2010). Hal ini tentu juga berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi yang ada pada diri setiap individu pada pemerintah provinsi Sulawesi Barat dengan komitmen organisasi yang ada ditempat lain.

6.4 Interaksi Kapasitas Sumber Daya Manusia dengan Komitmen Organisasi terhadap Pencapaian Target

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel interaksi antara kapasitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi terhadap pencapaian target memiliki tingkat signifikansi 0.011 yang berarti bahwa komitmen organisasi memoderasi kapasitas sumber daya manusia terhadap

an target. Adapun nilai koefisien regresi -7.235 bernilai negatif dan telah bermakna bahwa tingginya komitmen organisasi dalam



memoderasi kapasitas sumber daya manusia tidak berarti akan menaikkan tingkat pencapaian target, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi dalam memoderasi kapasitas sumber daya manusia tidak berarti akan menurunkan tingkat pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Interaksi antara kapasitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan memperlemah. Disamping itu variabel komitmen organisasi juga tidak murni sebagai moderasi, melainkan sebagai quasi moderasi. Artinya komitmen organisasi selain sebagai moderasi, juga sebagai prediktor terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penggunaan teori *goal setting* dalam penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen merupakan salah satu unsur terpenting dalam pencapaian tujuan karena dapat mempengaruhi keberhasilan dan kinerja individu yang didalamnya mengandung unsur loyalitas, keterlibatan dalam organisasi, dan keterkaitan hubungan individu dengan organisasi secara efektif (Luthans, 2010). Individu yang memiliki komitmen yang kuat cenderung akan berupaya keras untuk mengembangkan pekerjaannya agar dapat menghasilkan yang terbaik. Semakin kuat komitmen maka akan semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronuddin, 2003).

Kapasitas sumber daya manusia merupakan aset organisasi dalam menjalankan aktivitas program dan kegiatan yang telah direncanakan,

makan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dwiyusufadi, 2013). Riady (2009)



menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki komitmen rendah akan berpengaruh terhadap kurangnya semangat kerja, disiplin yang rendah, serta menurunnya prestasi kerja. Sebaliknya pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat mudah tercapai. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap setiap pengelola anggaran dimasing-masing organisasi perangkat daerah (OPD) untuk memberikan usaha maksimalnya guna mewujudkan visi dan misi organisasi.

Sehubungan dengan pola realisasi anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2006 s/d 2016 (lihat lampiran 12) memperlihatkan adanya peningkatan realisasi anggaran belanja diakhir tahun atau terjadi penumpukan anggaran belanja ditriwulan 3 dan 4, karena sesungguhnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis keempat yang telah dijelaskan di atas dimana komitmen organisasi tidak memperkuat kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, ini dipengaruhi oleh adanya penempatan tugas atau mutasi pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakan pendidikan, rendahnya mutu pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan kepada pengelola anggaran, tingginya pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan mengharapkan output yang baik tanpa memperhatikan prosesnya. Hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian target suatu organisasi. Tingginya loyalitas pegawai terhadap organisasi, salah satu alasan utamanya adalah karena hal itu merupakan kewajiban moral. Sehingga ketika komitmen organisasi tinggi dalam

pengaruhi kapasitas sumber daya manusia, belum tentu pencapain target meningkat, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi mempengaruhi



kapasitas sumber daya manusia belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

Oleh karena itu tinggi atau rendahnya komitmen organisasi dalam mempengaruhi kapasitas sumber daya manusia tidak terlepas dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, dan pendekatan multidimensi. Rendahnya keterlibatan pegawai terhadap organisasinya bisa terjadi jika ada kesenjangan diantara karyawan, tidak ada rasa keadilan, pemenuhan kesejahteraan tidak tercukupi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, adanya tekanan dari atasan yang menginginkan seluruh tindakannya harus terpenuhi yang menyebabkan terciptanya mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang melanggar norma, etika, dan kemandirian pegawai sebagai seorang yang profesional, sehingga kemampuan yang dimiliki pegawai tidak digunakan secara maksimal (Ikhsan, 2011). (Testa, 2001) (Mulyani, 2015) (Siwambudi, 2017)

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Suarmika (2016) yang mengatakan interaksi komitmen organisasi dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas LKPD Kabupaten Karangasem. Demikian halnya peneliti Siwambudi (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kualitas laporan keuangan. Termasuk pendapat Wijayanti (2008) yang menyatakan bahwa pegawai dapat saja tidak puas dengan pekerjaannya tetapi tetap saja berkomitmen terhadap organisasi. (Suarmika, 2016) (Wijayanti, 2008)

Hasil penelitian ini tidak konsisten terhadap apa yang telah diteliti oleh Testa (2001), Imronuddin (2003), Sardjito (2007), Nurlaila (2016), Dewi (2017), yang menyatakan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi

sumber daya manusia pada penyerapan anggaran.



Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan adanya faktor lain bergantung pada situasional dalam organisasi tersebut (Otley, 1980). Pendekatan kontinjensi digunakan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan oleh organisasi dalam berbagai macam tujuan, namun sistem yang dirancang dan dipakai oleh suatu organisasi tersebut belum tentu dapat diterapkan pada organisasi lainnya karena kondisi dan lingkungan setiap organisasi berbeda (Suartana, 2010). Hal ini tentu juga berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi memoderasi kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target yang ada pada pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan komitmen organisasi memoderasi kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target yang ada ditempat lain.



BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara perencanaan dan pencapaian target. Perencanaan berpengaruh positif terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Adanya pengaruh positif antara perencanaan terhadap pencapaian target realisasi menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan, maka akan semakin meningkatkan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Terdapat hubungan antara kapasitas sumber daya manusia dan pencapaian target. Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Adanya pengaruh positif antara kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi menunjukkan bahwa semakin baik kapasitas sumber daya manusia, maka akan semakin meningkatkan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Komitmen organisasi memoderasi perencanaan terhadap pencapaian target. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dalam memoderasi perencanaan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adanya pengaruh negatif ini akan bahwa tingginya komitmen organisasi dalam memengaruhi



perencanaan, belum tentu pencapain target akan meningkat, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi memengaruhi perencanaan belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

4. Komitmen organisasi memoderasi kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dalam memoderasi kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adanya pengaruh negatif ini bermakna bahwa tingginya komitmen organisasi dalam memengaruhi kapasitas sumber daya manusia, belum tentu pencapain target akan meningkat, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi memengaruhi kapasitas sumber daya manusia belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

7.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Pencapaian target realisasi penyerapan anggaran pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dapat ditingkatkan melalui perbaikan terhadap kualitas perencanaan, peningkatan mutu kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi disetiap individu agar visi dan misi organisasi dapat terwujud.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan memberikan masukan atas perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah melalui perbaikan kualitas perencanaan, peningkatan mutu kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen orgnisasi pada setiap



individu. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pengembangan akuntansi dibidang akuntansi keperilakuan.

7.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki pada penelitian-penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Instrumen yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini kecenderungannya menimbulkan bias dalam hasil pengukuran. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan metode interview sehingga dapat diperoleh penjelasan yang kongkrit untuk mendukung penjelasan hasil penelitian.
2. Penelitian ini terbatas pada empat variabel yang diteliti sehingga belum mampu secara keseluruhan menangkap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja daerah. Oleh karenanya penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti faktor internal, eksternal, kebijakan, politik, regulasi, birokrasi, dan lainnya yang turut mempengaruhi pencapaian target realiasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah.
3. Jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, sehingga bisa saja berbeda jika jumlah sampelnya diperbanyak. Karenanya penelitian mendatang sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar agar menghasilkan penelitian yang bisa digeneralisasi.
4. Penelitian ini hanya terbatas meneliti pada Instansi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, sehingga hasil ujinya belum tentu sama dengan lembaga pemerintah di tempat lain. Olehnya itu penelitian selanjutnya dapat



dilakukan dengan meneliti beberapa instansi dipemerintahan provinsi lainnya.

7.4 Saran

Berdasarkan atas kesimpulan penelitian, beberapa saran kepada penelitian berikutnya, kepada lembaga pemerintah, dan lainya sebagai berikut:

1. Salah satu sumbansi yang cukup berperan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat adalah adanya pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja. Oleh karenanya Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat hendaknya memerhatikan kualitas perencanaan yang terkait dengan masa penyusunan dan penelaahan anggaran yang dianggap kurang, adanya jadwal pelaksanaan anggaran yang kurang mendapat perhatian, serta perlunya penanganan yang tepat terhadap pagu alokasi anggaran yang tidak dapat dicairkan karena terblokir.
2. Perlunya perbaikan mutu kapasitas sumber daya manusia yang terkait dengan penempatan tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, mengakomodir aparatur yang belum mendapatkan pelatihan dan bimbingan teknis agar dapat memahami prosedur teknis kegiatan serta menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku, dan membangun kesadaran individu dalam meningkatkan komitmen organisasi agar pencapaian target yang telah dicapai bisa jauh lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna memberikan hasil yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Alumbida, D. I. (2016). *Pengaruh Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Arif, E. (2011). *Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Minimnya Penyerapan Anggaran di Kabupaten/Kota Provinsi Riau*. Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado.
- Ashari, E. T. (2011). *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik*. Jakarta: artikel, BKN RI.
- Asmarani. (2006). *Perilaku Opportunistik Legislatif dalam Penganggaran Daerah*. Proceeding Simposium Nasional IX Padang.
- Azhar. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Pemendagri Nomor 13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh*. Medan: Tesis. USU.
- Badan Keuangan Prov. Sulawesi Barat. (2014). *Laporan Kinerja Pemerintah Daerah*.
- Brownell, P. (1982). *A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control*. The Accounting Review. Vol. LVII (4). October: 766-777.
- Chong, V. K. (2002). *Budget Goal Commitment and Inromtional Effect of Budget Participation on Performance: A Structrural Equation Modeling Approach*. *Behavioral Research in Accounting*, 14.
- Darma, E. (2004). *Darma, E. S. 2004. "Pengaruh Kejelasan Sasaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Tesis. Program Pasca Sarjana UGM.
- Dennis, H. C. (2004). *The Sage Dictionary of Statistics*. p. 76. ISBN 076194138X.
- Dewi, N. L. (2017). *Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Kompetensi SDM pada Penyerapan Anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.4 (2017): 1609-1638, ISSN : 2337-3067.
- Dwiyusufadi, S. (2013). *Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan TI, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Erez, M. P. (1985). *The Impact of Participation on Goal Acceptance and Performance: A Two – Step Model*. *Academy of Management Journal*, Vol. 28, No. 1, hal 50-66.
- A. (2014). *Analisis Penyebab dan Akibat Perbedaan Realisasi dengan Anggaran*. Artikel: <http://edukamela.blogspot.co.id/2014/04/analisis-sebab-dan-akibat-perbedaan.html>.



- Erwati, M. (2009). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja, Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating*. Percikan, Vol. 102 Edisi Juli: ISSN: 0854-8986.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fernando, J. (2005). *A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance*. Journal of Business Research, (58) : 705-714.
- Fisher, R. A. (1925). *Statistical Methods for Research Workers*. : Edinburgh: Oliver and Boyd, p.43.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Greenfield, N. B. (2007). *The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior*. Journal of Business Ethics. Vol. 75: 175-198.
- Griffin, R. W. (2004). *The Dark Side of Organizational Behavior*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Halim, A. (2011). *Studi atas Belanja Modal pada Anggaran Pemerintah Daerah dalam Hubungannya dengan Belanja Pemeliharaan dan Sumber Pendapatan*. Jurnal Akuntansi Pemerintah 2(2): 17-32.
- Herriyanto, H. (2012). *Faktor Faktor yang mempengaruhi Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja pada Satuan Kerja Kementerian/Lembaga di Wilayah Jakarta*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hidayat, A. (2013, Januari 23). *Uji F dan Uji T*. Retrieved 2016, from Statistika: <http://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>
- Ikhsan, A. I. (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat, Edisi Kedua.
- Imronuddin. (2003). *Komitmen dan Karir dalam Organisasi*. Surakarta:: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.
- Indaryanto, A. (2008). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Apprentices di Institut Pertambangan Nemangkawai Timika-Papua*. Jakarta: Tesis. Universitas Indonusa Esa Unggul.
- Kaharuddin. (2011). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Belanja Daerah di Kabupaten Sumbawa (Studi Kasus: Belanja Dana Alokasi Khusus Bidang Pendidikan, 2010)*. Tesis, Universitas Gadjadara, Yogyakarta: Program Studi Magister Ekonomika Pembangunan Bidang Ilmu Sosial (tidak dipublikasikan).
- Kumorotomo, W. P. (2005). *Anggaran Berbasis Kinerja Konsep dan Aplikasinya*. Yogyakarta: MAP-UGM.
- ..., A. D. (2011). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di*



- Indonesia*). Malang: Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kuswoyo, I. D. (2011). *Analisis atas Faktor-Faktor yang menyebabkan terkonsentrasinya Penyerapan Anggaran Belanja di Akhir Tahun Anggaran: Studi pada Satuan Kerja di Wilayah KPPN Kediri*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Latham, G. P. (2008). Goal Setting and Performance Management in The Public Sector. *International Public Management Journal*, 26, 385-403.
- Liana, I. (2009). *Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang, Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XIV, No.2, Juli 2009 : 90-97, ISSN : 0854-9524.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* (3 ed.). Organizational Behavior and Human Performance, 157-189.
- Locke, E. A. (1996). *Motivation Through Conscious Goal Setting* (5 ed.). Applied & Preventive Psychology.
- Lucy, S. d. (2014). *Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Buleleng Melalui Komitmen Organisasi, Kecukupan Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, dan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderating*. E-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 2 No 1.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Edisi sepuluh, Penerbit: Andi.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Edisi Pertama, BPFE.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, L. R. (2010). *Human Resorce Management*. South Western Cengage Learning. Vol. 13.
- Miliasih. (2012). *Analisis Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja Satuan Kerja Kementerian Negara/Lembaga TA 2010 di Wilayah Pembayaran KPPN Pekanbaru*.
- Morrison, E. W. (1997). *When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops*. Academy of Management Review 22, 226–256. doi:10.2307/259230.
- Mulyani, K. (2015). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah*. Pekanbaru: Universitas Riau, Jom FEKON Vol. 2 No. 02112015.
- Munawaroh, S. (2017). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi*. Makassar: Tesis, Universitas Hasanuddin.



- Nagara, D. A. (2015). *Model Regresi Moderasi*. <http://magister-edu.blogspot.co.id/2015/>, diakses: 11-10-2017.
- Noe, R. A. (2000). *Organizational Behaviour*. Harcourt, ISBN-13: 978-0736075862.
- Nurlaila. (2016). *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Aparatur terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Kendari: Tesis, Universitas Haluoleo.
- Otley, D. (1980). *The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis*. *Accounting, Organizations and Society*, Vol.5, No.04, pp. 413–428.
- Patrick, A. O. (2003). *The Effect of Production Planning and Budgeting on Organizational Productivity*. Nigeria: Faculty of Engineering Technology and Environmental Sciences, Lagos State University.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Undang Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Undang Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pertanggungjawaban*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *Undang Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Pramono, H. R. (2010). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasojo, E. (2013, May 9). *Indikator Birokrasi yang Baik*. Jakarta: Republika. <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/05/09/mmi9iy-ini-indikator-birokrasi-baik-menurut-wamen-panrb>.
- Priatno, P. A. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Blitar*. Working Paper. Malang: Universitas Brawijaya.
- Purtanto. (2015). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Pemerintah Daerah : Proses Pengadaan Barang/Jasa (Studi atas Persepsi pada Pegawai Bersertifikat Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kota Tegal)*. Tesis, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Riady. (2009). *Meningkatkan Komitmen Karyawan atas Organisasi melalui Pengelolaan Quality Work of Life*. *Jurnal of Human Capital* 1.2.
- d. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keterlambatan Daya Serap Anggaran (Studi Empiris pada SKPD Pemprov NTB)*. *Mataram: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 11(1): 1-10.



- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Edisi Ke-16, diterjemahkan: Drs. Benyamin Molan.
- Ruwaida, D. S. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Realisasi Anggaran Belanja Pendidikan di Provinsi Aceh*. Banda Aceh: Unsyiah, e-ISSN: 2302-0164.
- Santoso, S. (2000). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Sardjito, B. M. (2007). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Makassar: Disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X di Makassar 26-28 Juli 2007.
- Sari, S. M. (2014). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Komitmen dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kota Pekanbaru)*. Pekanbaru: Jom FEKON Vol. 1, No 2.
- Saridewi, A. N. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah*. Denpasar: Artikel, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana.
- Seftianova, R. H. (2013). *Pengaruh Kualitas DIPA dan Akurasi Perencanaan Kas Terhadap Kualitas Penyerapan Anggaran Pada Satker Wilayah KPPN Malang*. Malang: Jurnal Ilmiah 4 (1): 75-84.
- Sekaran, U. a. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fifth Edition. John Wiley and Sons. (SB).
- Shadrack, O. O. (2014). *Influence Of Budgeting On Implementation Of Development Plans In Public Secondary Schools In Uriri District, Migori County, Kenya* . Kenya: A Research Report, Department of Education Administration and Planning University of Nairobi .
- Siagian, S. (2000). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwambudi, I. G. (2017). *Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Pengendalian Intern pada Kualitas Laporan Keuangan*. Denpasar: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017): 385-416, ISSN : 2337-3067.
- Sofyani, A. (2015). *Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja: Perspektif Ismorfisma Institusional*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 19 (2), 153-173.
- Stoner, J. A. (1996). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Suarmika, I. G. (2016). *Kemampuan Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Memoderasi Pengaruh Kapasitas SDM dan Penerapan SIKD pada Kualitas LKPD Kabupaten Karangasem*. Denpasar, Bali: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.9 (2016): 2921-2950 , ISSN : 2337-3067.
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, Cetakan Ke-1.
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Cetakan kedua puluh lima: Alfabeta.
- Sukartha, D. L. (2015). *Perana Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Manajerial*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4.07 (2015): 458-472. ISSN : 2337-3067.
- Sunarso. (2012). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pejabat Struktural dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 6, No. 1 Juni.
- Sunyoto, D. d. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. . Jakarta: Penerbit CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Syafiie, I. K. (1999). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syahrudin. (2006). *Desentralisasi Fiskal perlu Penyempurnaan Kebijakan dan Implementasi yang Konsisten*. Universitas Andalas.
- Testa. (2001). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and effort in the Service Environment*. The Journal of Psychology, 135 (2) (2001), pp.226-236.
- Warisno. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi*. Medan: Tesis, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Werther, W. B. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York City: McGraw-Hill, Edition 5, ISBN 0070695725, 9780070695726.
- Wiener, Y. (2004). *Commitment in Organization : A Normative View*. Academy of Management Review 7,pp 418-428.
- Wijayanti, D. (2008). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal: Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Penelitian Pada Kantor Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta)*. Pontianak: Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak 23-26 Juli 2008.
- Wulandari, N. E. (2011). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dengan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi sebagai Moderating*. Universitas Mercubuana.
- Yuniarti, E. d. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi Lampung)*. Lampung: Jurnal Ilmiah Essay, Vol.2, No 1.h25-36.
- Zarinah, M. (2015). *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Aceh Utara*. Banda Aceh: Tesis, Pascasarjana Prodi Magister Akuntansi Universitas Syiah Kuala, Arussalam.



LAMPIRAN



Lampiran 1

Kuesioner

KUESIONER

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH



disusun oleh:

HADIWIJAYA

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2017**



Makassar, April 2017

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : HADIWIJAYA

NIM : P3400214307

Adalah mahasiswa Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin semester akhir yang sedang menyusun tugas akhir berupa tesis. Adapun judul dari penelitian saya tentang “FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH”

Saya berharap Bapak/Ibu dapat membantu proses pengumpulan data dengan menjawab pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner ini. Mohon dibaca terlebih dahulu petunjuk kuesioner dan diberikan jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Saya berharap agar kuesioner yang telah terjawab bisa diambil kembali secepatnya.

Insy Allah kerahasiaan data Bapak/Ibu terhadap kuesioner ini tidak dipublikasikan.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf seandainya penelitian ini mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu.

Peneliti,
Hadiwijaya



FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PEMERINTAH DAERAH

KUESIONER PENELITIAN

I. Data Responden

1. Nama :(dapat diisi atau tidak)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Umur : ... tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
5. Latar Belakang Pendidikan:
6. Eselon :
 - a. Eselon II
 - b. Eselon III
 - c. Eselon IV
 - d. Non Eselon
7. Jabatan :
 - a. KPA
 - b. PPSPM
 - c. PPK
 - d. PPTK
 - e. Bendahara Pengeluaran
 - f. Staf
8. Sertifikasi keahlian Pengadaan Barang/jasa Pemerintah :
 - a. ada
 - b. tidak ada
9. Unit Kerja/OPD/Satker :



II. Pertanyaan

Pertanyaan berikut berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Pertanyaan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh Bapak/Ibu setuju atau tidak setuju pada masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan memberikan skor penilaian sebagai berikut:

PENILAIAN	SKOR
= Jika sangat tidak setuju	1
= Jika tidak setuju	2
= Jika ragu	3
= Jika setuju	4
= Jika sangat setuju	5

A. Perencanaan

No	Pertanyaan	Skor
1	Saya mengamati bahwa masa penyusunan/penelaahan anggaran selama ini dianggap kurang	
2	Saya melihat bahwa sebagian program kegiatan tidak diikuti dengan jadwal pelaksanaan yang jelas	
3	Saya mendapati adanya pagu alokasi anggaran dalam program kegiatan yang tidak dapat dicairkan karena diblokir	
4	Saya telusuri bahwa hampir setiap tahun terjadi revisi anggaran karena perencanaan yang kurang matang	
5	Saya amati bahwa terdapat intervensi dari pemangku kepentingan dalam proses pengadaan barang/jasa	
6	Saya dapatkan proses pencairan dana terhambat karena birokrasi yang sangat panjang	
7	Saya mendapatkan ada aturan yang membuat pelaku anggaran berhati-hati dalam menjalankan program kegiatannya	
8	Saya melihat proses lelang membutuhkan waktu yang lama	

B. Kapasitas SDM

No	Pertanyaan	Skor
	Saya mendapatkan adanya penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan	
	Saya mencermati bahwa pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan kepada pelaku anggaran masih minim	



No	Pertanyaan	Skor
3	Saya melihat tingginya frekuensi mutasi pegawai sehingga pegawai bersangkutan masih harus menyesuaikan diri dengan tugas yang baru	
4	Saya tidak kesulitan dalam memahami prosedur teknis pelaksanaan kegiatan	
5	Saya merasa melakukan pelayanan setulus hati, bersih dari pungli	
6	Saya bertindak selalu berdasarkan atas aturan	
7	Saya menjalankan pekerjaan tambahan dari atasan tanpa mengabaikan tupoksi	
8	Saya mendapatkan bahwa penetapan pejabat pengelola anggaran beserta panitia pengadaan barang/jasa mengalami keterlambatan	

C. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Skor
1	Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.	
2	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan instansi adalah permasalahan saya sendiri.	
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi ini.	
4	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi ini sekarang	
5	Saya bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya	
6	Saya merasa bangga ketika saya tetap bekerja di satu instansi sepanjang karir saya	
7	Salah satu alasan utama untuk terus bekerja pada instansi ini adalah merupakan kewajiban moral.	
8	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya merasa bahwa tawaran tersebut bukan merupakan alasan yang tepat untuk saya meninggalkan instansi saat ini.	

D. Pencapaian Target

No	Pertanyaan	Skor
1	Saya mengamati bahwa kegiatan yang dihasilkan dari suatu program dapat tercapai sesuai target	
2	Saya mengamati bahwa ketepatan hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan	
3	Saya mengamati bahwa kesesuaian hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan	
4	Saya mengamati bahwa program yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai target	
5	Saya mengamati bahwa hasil dari kegiatan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat	
6	Saya mengamati bahwa pencapaian realisasi belanja sesuai dengan anggaran belanja yang telah direncanakan	



E. Lain-lain

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TERIMA KASIH



Lampiran 2

Deskriptif Responden

Statistics

		JK	kumur	pendi	Eselon	Eselon	SertiBJ	OPD
N	Valid	139	139	139	139	139	48	139
	Missing	0	0	0	0	0	91	0

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	73	52.5	52.5	52.5
	Perempuan	66	47.5	47.5	100.0
Total		139	100.0	100.0	

kumur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 s/d 34 tahun	38	27.3	27.3	27.3
	35 s/d 46 tahun	62	44.6	44.6	71.9
	47 s/d 58 tahun	39	28.1	28.1	100.0
Total		139	100.0	100.0	

pendi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	24	17.3	17.3	17.3
	D3	8	5.8	5.8	23.0
	S1	81	58.3	58.3	81.3
	S2	26	18.7	18.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Eselon

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Eselon 2	5	3.6	3.6	3.6
	Eselon 3	9	6.5	6.5	10.1
	Eselon 4	31	22.3	22.3	32.4
	Non eselon	94	67.6	67.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	



Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KPA	5	3.6	3.6	3.6
PPSPM	3	2.2	2.2	5.8
PPK	5	3.6	3.6	9.4
Valid PPTK	32	23.0	23.0	32.4
BP	5	3.6	3.6	36.0
Staf	89	64.0	64.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	

SertiBJ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ada	48	34.5	100.0	100.0
Missing System	91	65.5		
Total	139	100.0		

OPD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
diperta	47	33.8	33.8	33.8
keu	2	1.4	1.4	35.3
Keu	20	14.4	14.4	49.6
Valid pendidik	28	20.1	20.1	69.8
perindag	22	15.8	15.8	85.6
pu	20	14.4	14.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	



Lampiran 3
Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
perencanaan (x1)	139	25.00	40.00	33.9496	3.38437
kapasitas sdm (x2)	139	24.00	40.00	34.1799	3.33026
komitmen organisasi (x3)	139	19.00	40.00	31.3597	4.08427
pencapaian target (y)	139	16.00	30.00	23.4964	3.10767
Valid N (listwise)	139				

Descriptives and Frequency Table of Pencapaian Target (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kegiatan yang dihasilkan dari suatu program dapat tercapai sesuai target (y11)	139	2	5	3.79	.812
ketepatan hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan (y12)	139	2	5	4.23	.652
kesesuaian hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan (y13)	139	2	5	3.86	.734
program yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai target (y14)	139	2	5	4.05	.705
hasil dari kegiatan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat (y15)	139	2	5	4.07	.719
pencapaian realisasi belanja sesuai dengan anggaran belanja yang telah direncanakan (y16)	139	1	5	3.49	.981
Valid N (listwise)	139				



Frequencies Table of Pencapaian Target (Y)

kegiatan yang dihasilkan dari suatu program dapat tercapai sesuai target (y11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	11	7.9	7.9	7.9
Kurang setuju	30	21.6	21.6	29.5
Valid Setuju	75	54.0	54.0	83.5
Sangat setuju	23	16.5	16.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

ketepatan hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan (y12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	1	.7	.7	.7
Kurang setuju	14	10.1	10.1	10.8
Valid Setuju	76	54.7	54.7	65.5
Sangat setuju	48	34.5	34.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

kesesuaian hasil dari suatu kegiatan telah sesuai target yang ditetapkan (y13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	3	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	39	28.1	28.1	30.2
Valid Setuju	71	51.1	51.1	81.3
Sangat setuju	26	18.7	18.7	100.0
Total	139	100.0	100.0	

program yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai target (y14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	5	3.6	3.6	3.6
Kurang setuju	16	11.5	11.5	15.1
Valid Setuju	85	61.2	61.2	76.3
Sangat setuju	33	23.7	23.7	100.0
Total	139	100.0	100.0	



hasil dari kegiatan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat (y15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	5	3.6	3.6	3.6
Kurang setuju	16	11.5	11.5	15.1
Valid Setuju	82	59.0	59.0	74.1
Sangat setuju	36	25.9	25.9	100.0
Total	139	100.0	100.0	

pencapaian realisasi belanja sesuai dengan anggaran belanja yang telah direncanakan (y16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	4	2.9	2.9	2.9
Tidak setuju	20	14.4	14.4	17.3
Valid Kurang setuju	36	25.9	25.9	43.2
Setuju	62	44.6	44.6	87.8
Sangat setuju	17	12.2	12.2	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Descriptives and Frequency Table of Perencanaan (X1)

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
masa penyusunan/penelaahan anggaran selama ini dianggap kurang (x11)	139	2	5	3.87	.658
sebagian program kegiatan tidak diikuti dengan jadwal pelaksanaan yang jelas (x12)	139	1	5	3.80	.800
adanya pagu alokasi anggaran dalam program kegiatan yang tidak dapat dicairkan karena diblokir (x13)	139	2	5	4.22	.549
hampir setiap tahun terjadi revisi anggaran karena perencanaan yang kurang matang (x14)	139	2	5	4.42	.613
intervensi dari pemangku kepentingan dalam proses pengadaan barang/jasa (x15)	139	3	5	4.50	.543
proses pencairan dana terhambat karena birokrasi yang sangat panjang (x16)	139	3	5	4.41	.646
ada aturan yang membuat pelaku anggaran berhati-hati menjalankan program kegiatannya (x17)	139	3	5	4.40	.634
yang membutuhkan waktu yang lama (x18)	139	1	5	4.33	.726
(wise)	139				



Frequency Table of Perencanaan (X1)

masa penyusunan/penelaahan anggaran selama ini dianggap kurang (x11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	3	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	31	22.3	22.3	24.5
Valid Setuju	86	61.9	61.9	86.3
Sangat setuju	19	13.7	13.7	100.0
Total	139	100.0	100.0	

sebagian program kegiatan tidak diikuti dengan jadwal pelaksanaan yang jelas (x12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	1	.7	.7	.7
Tidak setuju	7	5.0	5.0	5.8
Valid Kurang setuju	34	24.5	24.5	30.2
Setuju	74	53.2	53.2	83.5
Sangat setuju	23	16.5	16.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

adanya pagu alokasi anggaran dalam program kegiatan yang tidak dapat dicairkan karena diblokir (x13)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	1	.7	.7	.7
Kurang setuju	6	4.3	4.3	5.0
Valid Setuju	94	67.6	67.6	72.7
Sangat setuju	38	27.3	27.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

hampir setiap tahun terjadi revisi anggaran karena perencanaan yang kurang matang (x14)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	1	.7	.7	.7
Kurang setuju	6	4.3	4.3	5.0
Valid Setuju	66	47.5	47.5	52.5
Sangat setuju	66	47.5	47.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	



intervensi dari pemangku kepentingan dalam proses pengadaan barang/jasa (x15)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	2.2	2.2	2.2
Valid Setuju	63	45.3	45.3	47.5
Valid Sangat setuju	73	52.5	52.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

proses pencairan dana terhambat karena birokrasi yang sangat panjang (x16)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	12	8.6	8.6	8.6
Valid Setuju	58	41.7	41.7	50.4
Valid Sangat setuju	69	49.6	49.6	100.0
Total	139	100.0	100.0	

ada aturan yang membuat pelaku anggaran berhati-hati dalam menjalankan program**kegiatannya (x17)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	7.9	7.9	7.9
Valid Setuju	61	43.9	43.9	51.8
Valid Sangat setuju	67	48.2	48.2	100.0
Total	139	100.0	100.0	

proses lelang membutuhkan waktu yang lama (x18)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	.7	.7	.7
Valid Tidak setuju	1	.7	.7	1.4
Valid Kurang setuju	12	8.6	8.6	10.1
Valid Setuju	62	44.6	44.6	54.7
Valid Sangat setuju	63	45.3	45.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	



Descriptives and Frequency Table of Kapasitas SDM (X2)

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Dev
adanya penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (x21)	139	2	5	4.22	.668
pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan kepada pelaku anggaran masih minim (x22)	139	3	5	4.39	.620
tingginya frekuensi mutasi pegawai sehingga pegawai bersangkutan masih harus menyesuaikan diri dengan tugas yang baru (x23)	139	3	5	4.35	.598
tidak kesulitan dalam memahami prosedur teknis pelaksanaan kegiatan (x24)	139	3	5	4.24	.600
melakukan pelayanan setulus hati, bersih dari pungli (x25)	139	3	5	4.26	.569
bertindak selalu berdasarkan atas aturan (x26)	139	2	5	4.26	.594
menjalankan pekerjaan tambahan dari atasan tanpa mengabaikan tupoksi (x27)	139	2	5	4.10	.629
penetapan pejabat pengelolah anggaran beserta panitia pengadaan barang/jasa mengalami keterlambatan (x28)	139	3	5	4.37	.567
Valid N (listwise)	139				

Frequency Table of Kapasitas SDM (X2)

adanya penempatan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (x21)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	1	.7	.7	.7
Kurang setuju	16	11.5	11.5	12.2
Valid Setuju	74	53.2	53.2	65.5
Sangat setuju	48	34.5	34.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan kepada pelaku anggaran masih minim (x22)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang setuju	10	7.2	7.2	7.2
Valid Setuju	65	46.8	46.8	54.0
Sangat setuju	64	46.0	46.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	



tingginya frekuensi mutasi pegawai sehingga pegawai bersangkutan masih harus menyesuaikan diri dengan tugas yang baru (x23)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	9	6.5	6.5	6.5
Valid Setuju	73	52.5	52.5	59.0
Valid Sangat setuju	57	41.0	41.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	

tidak kesulitan dalam memahami prosedur teknis pelaksanaan kegiatan (x24)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	12	8.6	8.6	8.6
Valid Setuju	81	58.3	58.3	66.9
Valid Sangat setuju	46	33.1	33.1	100.0
Total	139	100.0	100.0	

melakukan pelayanan setulus hati, bersih dari pungli (x25)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	9	6.5	6.5	6.5
Valid Setuju	85	61.2	61.2	67.6
Valid Sangat setuju	45	32.4	32.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	

bertindak selalu berdasarkan atas aturan (x26)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	.7	.7	.7
Valid Kurang setuju	8	5.8	5.8	6.5
Valid Setuju	84	60.4	60.4	66.9
Valid Sangat setuju	46	33.1	33.1	100.0
Total	139	100.0	100.0	

menjalankan pekerjaan tambahan dari atasan tanpa mengabaikan tupoksi (x27)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	1.4	1.4	1.4
Valid Kurang setuju	15	10.8	10.8	12.2
Valid Setuju	89	64.0	64.0	76.3
Valid Sangat setuju	33	23.7	23.7	100.0
Total	139	100.0	100.0	



**penetapan pejabat pengelola anggaran beserta panitia pengadaan barang/jasa
mengalami keterlambatan (x28)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	6	4.3	4.3	4.3
Setuju	76	54.7	54.7	59.0
Sangat setuju	57	41.0	41.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Descriptives and Frequency Table of Komitmen Organisasi (X3)

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini (x31)	139	2	5	4.01	.676
benar merasakan seakan-akan permasalahan instansi adalah permasalahan saya sendiri (x32)	139	1	5	4.04	.793
merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi ini (x33)	139	1	5	3.78	.899
banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi ini sekarang (x34)	139	2	5	3.92	.752
saya bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya (x35)	139	1	5	3.76	.848
merasa bangga ketika saya tetap bekerja di satu instansi sepanjang karir saya (x36)	139	2	5	3.94	.662
salah satu alasan utama untuk terus bekerja pada instansi ini adalah merupakan kewajiban moral (x37)	139	2	5	3.98	.737
jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya merasa bahwa tawaran tersebut bukan merupakan alasan yang tepat untuk saya meninggalkan instansi saat ini (x38)	139	1	5	3.94	.782
Valid N (listwise)	139				



Frequency Table of Komitmen Organisasi (X3)

sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini (x31)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	5	3.6	3.6	3.6
Kurang setuju	16	11.5	11.5	15.1
Valid Setuju	91	65.5	65.5	80.6
Sangat setuju	27	19.4	19.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	

benar merasakan seakan-akan permasalahan instansi adalah permasalahan saya sendiri (x32)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	1	.7	.7	.7
Tidak setuju	4	2.9	2.9	3.6
Valid Kurang setuju	23	16.5	16.5	20.1
Setuju	72	51.8	51.8	71.9
Sangat setuju	39	28.1	28.1	100.0
Total	139	100.0	100.0	

merasa menjadi bagian dari keluarga pada instansi ini (x33)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	2	1.4	1.4	1.4
Tidak setuju	9	6.5	6.5	7.9
Valid Kurang setuju	35	25.2	25.2	33.1
Setuju	64	46.0	46.0	79.1
Sangat setuju	29	20.9	20.9	100.0
Total	139	100.0	100.0	

banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi ini sekarang (x34)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	6	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	27	19.4	19.4	23.7
Valid Setuju	78	56.1	56.1	79.9
Sangat setuju	28	20.1	20.1	100.0
Total	139	100.0	100.0	



saya bekerja di instansi ini karena kebutuhan dan keinginan saya (x35)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	1	.7	.7	.7
Tidak setuju	10	7.2	7.2	7.9
Kurang setuju	34	24.5	24.5	32.4
Setuju	70	50.4	50.4	82.7
Sangat setuju	24	17.3	17.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

merasa bangga ketika saya tetap bekerja di satu instansi sepanjang karir saya (x36)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	2	1.4	1.4	1.4
Kurang setuju	29	20.9	20.9	22.3
Setuju	84	60.4	60.4	82.7
Sangat setuju	24	17.3	17.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

salah satu alasan utama untuk terus bekerja pada instansi ini adalah merupakan kewajiban moral (x37)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak setuju	4	2.9	2.9	2.9
Kurang setuju	27	19.4	19.4	22.3
Setuju	76	54.7	54.7	77.0
Sangat setuju	32	23.0	23.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	

jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di instansi lain, saya merasa bahwa tawaran tersebut bukan merupakan alasan yang tepat untuk saya meninggalkan instansi saat ini (x38)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	1	.7	.7	.7
Tidak setuju	3	2.2	2.2	2.9
Kurang setuju	32	23.0	23.0	25.9
Setuju	71	51.1	51.1	77.0
Sangat setuju	32	23.0	23.0	100.0
Total	139	100.0	100.0	



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

Correlations

		perenca naan (x1)	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
perenca naan (x1)	Pearson Correlation	1	.596**	.684**	.720**	.587**	.723**	.652**	.672**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x11	Pearson Correlation	.596**	1	.322**	.440**	.243**	.326**	.296**	.265**	.242**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.002	.004
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x12	Pearson Correlation	.684**	.322**	1	.446**	.321**	.368**	.287**	.318**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x13	Pearson Correlation	.720**	.440**	.446**	1	.463**	.411**	.280**	.332**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x14	Pearson Correlation	.587**	.243**	.321**	.463**	1	.496**	.297**	.217*	.143
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.010	.092
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x15	Pearson Correlation	.723**	.326**	.368**	.411**	.496**	1	.439**	.459**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x16	Pearson Correlation	.652**	.296**	.287**	.280**	.297**	.439**	1	.638**	.218**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.010
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x17	Pearson Correlation	.672**	.265**	.318**	.332**	.217*	.459**	.638**	1	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.010	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x18	Pearson Correlation	.620**	.242**	.377**	.474**	.143	.401**	.218**	.322**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.092	.000	.010	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		kapasitas sdm (x2)	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28
kapasitas sdm (x2)	Pearson Correlation	1	.631**	.696**	.725**	.707**	.690**	.672**	.714**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x21	Pearson Correlation	.631**	1	.479**	.338**	.392**	.195*	.205*	.448**	.326**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.021	.015	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x22	Pearson Correlation	.696**	.479**	1	.495**	.464**	.370**	.335**	.326**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x23	Pearson Correlation	.725**	.338**	.495**	1	.550**	.480**	.358**	.369**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x24	Pearson Correlation	.707**	.392**	.464**	.550**	1	.365**	.370**	.433**	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x25	Pearson Correlation	.690**	.195*	.370**	.480**	.365**	1	.636**	.372**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x26	Pearson Correlation	.672**	.205*	.335**	.358**	.370**	.636**	1	.453**	.383**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x27	Pearson Correlation	.714**	.448**	.326**	.369**	.433**	.372**	.453**	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x28	Pearson Correlation	.668**	.326**	.334**	.414**	.310**	.445**	.383**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		komitmen organisasi (x3)	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38
komitmen	Pearson Correlation	1	.687**	.658**	.677**	.738**	.611**	.666**	.600**	.683**
organisasi	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
(x3)	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x31	Pearson Correlation	.687**	1	.554**	.396**	.372**	.307**	.358**	.350**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x32	Pearson Correlation	.658**	.554**	1	.275**	.405**	.185*	.322**	.361**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.029	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x33	Pearson Correlation	.677**	.396**	.275**	1	.521**	.379**	.305**	.234**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.006	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x34	Pearson Correlation	.738**	.372**	.405**	.521**	1	.493**	.441**	.245**	.422**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x35	Pearson Correlation	.611**	.307**	.185*	.379**	.493**	1	.399**	.201*	.217*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000		.000	.018	.010
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x36	Pearson Correlation	.666**	.358**	.322**	.305**	.441**	.399**	1	.428**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x37	Pearson Correlation	.600**	.350**	.361**	.234**	.245**	.201*	.428**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.004	.018	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
x38	Pearson Correlation	.683**	.385**	.424**	.372**	.422**	.217*	.384**	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		pencapaian target (y)	y11	y12	y13	y14	y15	y16
pencapaian target (y)	Pearson Correlation	1	.650**	.574**	.748**	.762**	.704**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
y11	Pearson Correlation	.650**	1	.420**	.292**	.360**	.225**	.256**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.008	.002
	N	139	139	139	139	139	139	139
y12	Pearson Correlation	.574**	.420**	1	.204*	.216*	.166	.061
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.016	.011	.051	.479
	N	139	139	139	139	139	139	139
y13	Pearson Correlation	.748**	.292**	.204*	1	.615**	.541**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
y14	Pearson Correlation	.762**	.360**	.216*	.615**	1	.536**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
y15	Pearson Correlation	.704**	.225**	.166	.541**	.536**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.051	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
y16	Pearson Correlation	.651**	.256**	.061	.505**	.495**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.479	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 5

Hasi Uji Reliabilitas

Perencanaan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	139	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

Kapasitas SDM (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	139	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Komitmen Organisasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	139	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	8

Pencapaian Target (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	139	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6



Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		res12
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	.80642
	Absolute	.052
Most Extreme Differences	Positive	.052
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	perencanaan (rx1)	.108	9.256
	kapasitas sdm (rx2)	.112	8.894
	komitmen organisasi (rx3)	.780	1.281

a. Dependent Variable: res12M

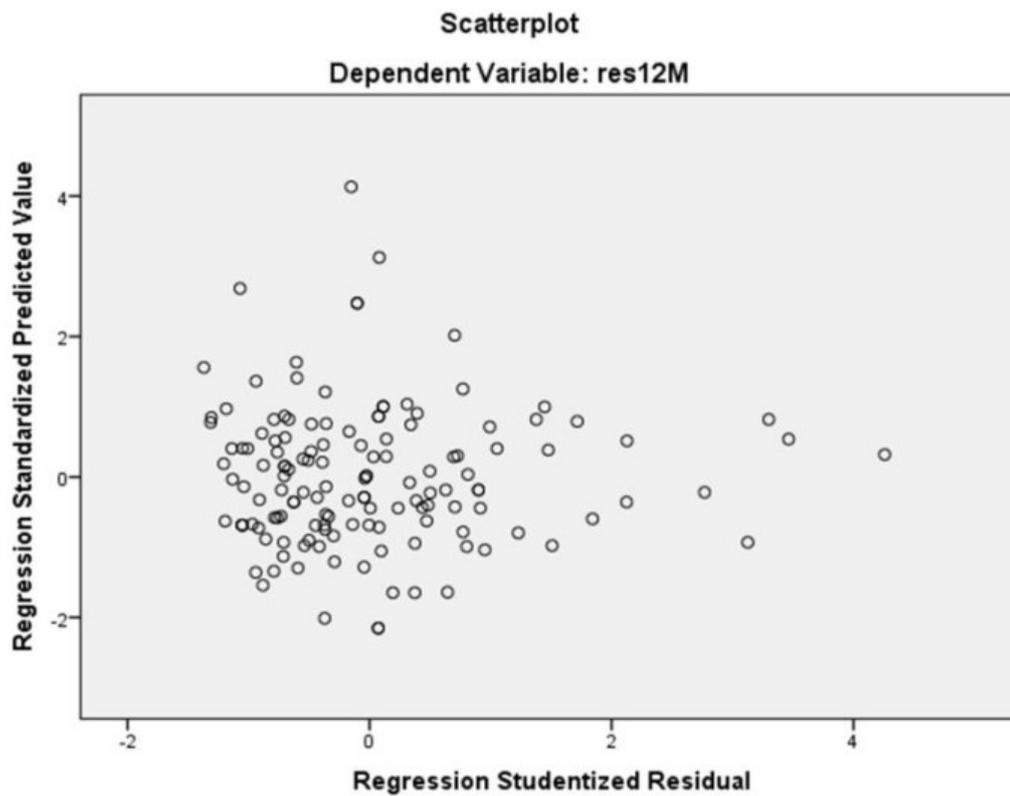


Lampiran 8

Hasil Uji Asumsi Non-Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.417	.459		.908	.366
	perencanaan (rx1)	-.419	.302	-.360	-1.387	.168
	kapasitas sdm (rx2)	.395	.301	.334	1.312	.192
	komitmen organisasi (rx3)	.079	.093	.082	.852	.395

a. Dependent Variable: res12M



Lampiran 9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 ^a	.397	.374	.40989	1.704

a. Predictors: (Constant), kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), perencanaan (rx1), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3), perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3)

b. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		pencapaian target (yreg)	perencanaan (rx1)	kapasitas sdm (rx2)	komitmen organisasi (rx3)
pencapaian target (yreg)	Pearson Correlation	1	.447**	.435**	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139
perencanaan (rx1)	Pearson Correlation	.447**	1	.942**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139
kapasitas sdm (rx2)	Pearson Correlation	.435**	.942**	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139
komitmen organisasi (rx3)	Pearson Correlation	.567**	.468**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tahap 1. Predictor Perencanaan (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.370	.41119

a. Predictors: (Constant), perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3), perencanaan (rx1), komitmen organisasi (rx3)



Tahap 2. Predictor Kapasitas SDM (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.382	.40731

a. Predictors: (Constant), kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3)

Hasil Uji Simultan (F)

Tahap 1. Predictor Perencanaan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.237	3	4.746	28.069	.000 ^b
	Residual	22.825	135	.169		
	Total	37.063	138			

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. Predictors: (Constant), perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3), perencanaan (rx1), komitmen organisasi (rx3)

Tahap 2. Predictor Kapasitas SDM (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.666	3	4.889	29.468	.000 ^b
	Residual	22.397	135	.166		
	Total	37.063	138			

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. Predictors: (Constant), kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3)



Lampiran 10

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tahap 1. Predictor Perencanaan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.768	.376		2.041	.043
	perencanaan (rx1)	3.480	1.509	2.839	2.306	.023
	komitmen organisasi (rx3)	4.002	1.669	3.941	2.398	.018
	perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3)	-6.712	3.164	-5.238	-2.121	.036

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

Tahap 2. Predictor Kapasitas SDM (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.663	.384		1.729	.086
	kapasitas sdm (rx2)	3.737	1.332	3.000	2.805	.006
	komitmen organisasi (rx3)	4.291	1.474	4.225	2.912	.004
	kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3)	-7.235	2.789	-5.553	-2.594	.011

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)



Lampiran 11

Hasil Analisis Regresi

Tahap 1: Perencanaan (X1), Komitmen Organisasi (X3), interaksi Perencanaan (X1) dan Komitmen Organisasi (X3) (X1X3)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3), perencanaan (rx1), komitmen organisasi (rx3) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.620 ^a	.384	.370	.41119	.384	28.069	3	135	.000

a. Predictors: (Constant), perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3), perencanaan (rx1), komitmen organisasi (rx3)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.237	3	4.746	28.069	.000 ^b
	Residual	22.825	135	.169		
	Total	37.063	138			

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. Predictors: (Constant), perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3), perencanaan (rx1), komitmen organisasi (rx3)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.768	.376		2.041	.043
	perencanaan (rx1)	3.480	1.509	2.839	2.306	.023
	komitmen organisasi (rx3)	4.002	1.669	3.941	2.398	.018
	perencanaan*komitmen organisasi (rx1x3)	-6.712	3.164	-5.238	-2.121	.036

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

Tahap 2: Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2), Komitmen Organisasi (X3), interaksi Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) (X2X3)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3) ^b		Enter

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.629 ^a	.396	.382	.40731	.396	29.468	3	135	.000

a. Predictors: (Constant), kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3)



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.666	3	4.889	29.468	.000 ^b
	Residual	22.397	135	.166		
	Total	37.063	138			

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)

b. Predictors: (Constant), kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3), kapasitas sdm (rx2), komitmen organisasi (rx3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.663	.384		1.729	.086
	kapasitas sdm (rx2)	3.737	1.332	3.000	2.805	.006
	komitmen organisasi (rx3)	4.291	1.474	4.225	2.912	.004
	kapasitas sdm*komitmen organisasi (rx2x3)	-7.235	2.789	-5.553	-2.594	.011

a. Dependent Variable: pencapaian target (yreg)



Lampiran 12

Persentase Penyerapan Anggaran Belanja Pemprov. Sulawesi Barat 2006-2016

Tahun	Triwulan	Target	%	Realisasi	% Capaian	% Kumulatif	Sisa Anggaran	%
2006	I	81,367.11	25.31	21,031.00	6.54	6.54	60,336.11	74.15
	II	164,277.33	51.10	54,664.00	10.46	17.00	109,613.33	66.72
	III	242,172.43	75.33	223,243.00	52.44	69.44	18,929.43	7.82
	IV	321,482.05	100.00	274,088.56	15.82	85.26	47,393.49	14.74
2007	I	97,011.68	27.20	19,203.00	5.38	5.38	77,808.68	80.21
	II	137,064.66	38.43	134,534.00	32.34	37.72	2,530.66	1.85
	III	248,913.42	69.79	217,445.00	23.25	60.97	31,468.42	12.64
	IV	356,660.58	100.00	348,810.79	36.83	97.80	7,849.79	2.20
2008	I	111,807.80	21.10	42,333.00	7.35	7.35	69,474.80	62.14
	II	263,092.76	49.65	153,435.00	19.29	26.64	109,657.76	41.68
	III	427,996.01	80.77	321,345.00	34.00	60.64	106,651.01	24.92
	IV	529,894.77	100.00	499,122.77	33.55	94.19	30,772.00	5.81
2009	I	148,321.52	24.56	32,323.00	5.35	5.35	115,998.52	78.21
	II	290,603.90	48.12	265,635.00	38.63	43.99	24,968.90	8.59
	III	490,439.37	81.21	398,001.00	21.92	65.90	92,438.37	18.85
	IV	603,915.00	100.00	590,163.81	31.82	97.72	13,751.19	2.28
2010	I	178,701.36	29.12	43,349.43	7.12	7.12	135,351.94	75.74
	II	265,106.42	43.20	167,888.49	20.46	27.59	97,217.93	36.67
	III	539,417.92	87.90	233,538.66	10.47	38.06	305,879.26	56.71
	IV	613,672.27	100.00	607,672.27	60.97	99.02	6,000.00	0.98
2011	I	158,402.65	21.11	58,307.54	8.24	8.24	100,095.11	63.19
	II	384,413.43	51.23	238,921.36	25.52	33.75	145,492.07	37.85
	III	584,536.53	77.90	310,199.72	7.58	41.34	274,336.81	46.93
	IV	750,367.82	100.00	731,367.81	56.13	97.47	19,000.00	2.53
2012	I	277,621.03	28.65	76,724.09	7.92	7.92	200,896.94	72.36
	II	579,273.48	59.78	249,967.98	17.88	25.80	329,305.50	56.85
	III	862,417.86	89.00	464,716.48	22.16	47.96	397,701.37	46.11
	IV	969,008.83	100.00	868,132.63	41.63	89.59	100,876.20	10.41
2013	I	255,413.42	22.33	84,188.51	7.36	7.36	171,224.92	67.04
	II	575,566.65	50.32	375,620.34	25.48	32.84	199,946.31	34.74
	III	1,001,293.81	87.54	495,542.37	10.48	43.32	505,751.45	50.51
	IV	1,143,812.90	100.00	1,043,985.31	47.95	91.27	99,827.59	8.73
2014	I	375,647.54	27.65	154,143.04	11.35	11.35	221,504.50	58.97
	II	596,416.89	43.90	401,300.46	18.19	29.54	195,116.43	32.71
	III	1,083,603.90	79.76	706,956.15	22.50	52.04	376,647.75	34.76
	IV	1,358,580.62	100.00	1,227,422.38	38.31	90.35	131,158.24	9.65
2015	I	424,713.71	28.23	176,146.60	11.71	11.71	248,567.11	58.53
	II	797,071.64	52.98	213,234.00	2.47	14.17	583,837.64	73.25
	III	1,298,664.10	86.32	811,486.40	39.76	53.94	487,177.70	37.51
	IV	1,504,476.48	100.00	1,423,355.00	40.67	94.61	81,121.48	5.39
2016	I	527,031.62	24.49	232,314.00	10.80	10.80	294,717.62	55.92
	II	1,023,504.45	47.56	433,555.00	9.35	20.15	589,949.45	57.64
	III	1,762,080.42	81.88	1,224,467.00	36.75	56.90	537,613.42	30.51
	IV	2,152,027.87	100.00	1,975,563.00	34.90	91.80	176,464.87	8.20
2016		10,303,899.19		9,589,684.34		93.07	714,214.84	6.93



Lampiran 13

Jurnal

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCAPAIAN TARGET
REALISASI PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA
PEMERINTAH DAERAH**

**(THE FACTORS AFFECTING THE TARGET REALIZATION OF THE
BUDGET ABSORPTION OF THE LOCAL GOVERNMENT)**

Hadiwijaya, Syarifuddin, Madris

*Progam Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin*

Alamat Korespondensi:

Hadiwijaya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

4145050
w.albugisy@yahoo.com



Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis faktor perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia serta komitmen organisasi sebagai moderasi yang memengaruhi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik penyebaran kuesioner yang didistribusikan ke OPD untuk diproses dan diuji melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear serta uji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi adalah seluruh organisasi perangkat daerah pada lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 34 OPD dan 3.111 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara purposif. Sampel sebanyak 139 responden dari 5 organisasi perangkat daerah pada lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Data diolah menggunakan software SPSS Ver. 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan perencanaan dan interaksinya dengan komitmen organisasi serta kapasitas sumber daya manusia dan interaksinya dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Demikian pula, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi sebagai moderasi berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: *Perencanaan, kapasitas SDM, komitmen organisasi, pencapaian target, penyerapan anggaran*



Abstract

This research aimed to assess and analyze whether the factors of planning and the capacity of human resources as well as the organizational commitments as the moderate had effects on the realization targets of the achievement of the budget

The research population included all the Organizations of the Regional Officials within the Provincial Government of West Sulawesi, which comprised 34 OPD and 3,111 employees. The samples were chosen based on the method of the purposive sampling technique, and 139 respondents were collected from 5 organizations of the Regional Officials within the Provincial Government of West Sulawesi Province. The data collection and analysis were carried out in 2017. The data used were the primary and secondary data. The data were collected using the survey method with the technique of distributing questionnaires directly to the OPD, and then processed and tested through the data quality test, the classic assumption test, and the linear regression analysis, and the hypothesis test. The supporting Software used to process the data was SPSS Ver. 20.

The research results simultaneously indicated that the planning and its interactions with the organizational commitment, and the capacity of the human resources and its interaction with the organizational commitment had effects on the achievement of the realization target of the absorption of budget of the Regional Government of West Sulawesi Province. Partially, the results of the research indicated that the planning, the capacity of the human resources, and the organizational commitment as the moderate had effects on the achievement of the realization target of the absorption of the budgets of the provincial government of West Sulawesi Province.

Keywords: *planning, capacity of human resources, organizational commitment, target achievement, budget absorption*



PENDAHULUAN

Kebijakan pemerintah pusat terkait dengan desentralisasi fiskal sesungguhnya dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas belanja, sebab pemerintah daerah lebih tahu kebutuhan masyarakatnya. Keseriusan pemerintah pusat dalam menerapkan desentralisasi fiskal terlihat dari peningkatan dana transfer setiap tahun (Syahrudin, 2006). Namun saat pemerintah pusat berupaya menjalankan komitmennya dalam menerapkan desentralisasi fiskal dengan meningkatkan jumlah dana transfer ke daerah pada tiap tahun anggaran, ternyata fenomena menarik terjadi hampir disetiap daerah wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yaitu minimnya pencapaian target realisasi penyerapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)..

Anggaran bagi setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah adalah merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting. Anggaran memiliki beberapa fungsi seperti fungsi perencanaan, fungsi pelaksanaan, dan fungsi pengawasan. Anggaran sebagai alat perencanaan tertulis memberikan gambaran pemikiran secara rinci dalam bentuk rencana kegiatan, unit barang dan uang, dimana kaitan anggaran yang satu dengan yang lain harus diperhatikan sehingga dalam menentukan rencana belanja dan sumber dana yang ada bisa dilakukan seefisien mungkin. Fungsi anggaran sebagai alat perencanaan menunjukkan akan adanya target yang harus dicapai oleh pemerintah.

Penyerapan anggaran merupakan faktor penting dalam mengukur keberhasilan dari pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah. Anggaran akan menjelaskan bentuk dan ragam aktifitas keuangan daerah dalam satu periode dan menjadi elemen pokok dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintah daerah. Realisasi penyerapan anggaran pemerintah daerah merupakan gambaran atas kemampuan suatu daerah dalam menggali dan mengelola sumber-sumber keuangan asli daerah untuk memenuhi kebutuhannya guna mendukung berjalannya sistem pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan daerahnya dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat dan mempunyai keleluasaan didalam menggunakan dana-dana daerah untuk kepentingan masyarakat dalam batas-batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan (Mardiasmo, 2002).

Penyerapan anggaran belanja dapat dilihat melalui dua sudut pandang. Pertama, penyerapan anggaran belanja yang dimaksud adalah realisasi anggaran belanja pada akhir tahun dibandingkan dengan anggarannya. Kedua, penyerapan anggaran belanja yang tidak proporsionalnya penyerapan anggaran yang ditandai adanya tatan realisasi di awal tahun dan menumpuk di akhir tahun (Halim, 2011).



Penyerapan anggaran menggambarkan hasil bahwa program dan kegiatan yang telah direncanakan sudah terlaksana, pelaksanaan anggaran disesuaikan dengan pagu anggaran bersangkutan. Kegiatan dikatakan sudah dikerjakan secara efisien apabila pelaksanaan pekerjaan tersebut sudah mencapai hasil (*output*) dengan biaya (*input*) terendah atau dengan biaya minimal didapatkan hasil yang diinginkan (Mahsun, 2006).

Provinsi Sulawesi Barat sejak terpisah dari Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 05 Oktober 2004 sesuai UU No. 26 Tahun 2004, telah mengelolah APBD (2006-2016) kurang lebih sebanyak Rp. 10,30 triliun dengan realisaasi sebesar Rp. 9,58 triliun (93,07%) sementara akumulasi dana yang belum terserapkan kurang lebih sebesar 6,93%.

Pencapaian target realisasi penyerapan anggaran untuk belanja barang dan belanja modal antar triwulan dari tahun ke tahun selalu mengalami keterlambatan (lihat Tabel 1.1). Tabel 1.1 menunjukkan penyerapan anggaran ditriwulan IV belanja barang memiliki proporsi sebesar 7.48%, 9.96%, 9.29%, 21.55%, 22.28%, 50.23%, 76.46%, 43.10%, 68.89%, 71.19% dan belanja modal ditriwulan IV memiliki proporsi sebesar 68.07%, 72.53%, 7.48%, 35.55%, 11.37%, 50.58%, 47.61%, 44.70%, 70.83%, 70.60%.

Penyerapan anggaran belanja yang sering mengalami keterlambatan perlu mendapat perhatian serius oleh pemerintah daerah terutama dalam jenis belanja barang dan belanja modal. Jenis belanja tersebut dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan bagi masyarakat seperti peningkatan nilai konsumsi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan terwujudnya stabilitas makro ekonomi. Sebagai daerah yang baru membangun, belanja modal keberadaannya sangat penting karena ia digunakan untuk pembangunan infrastruktur, pengadaan tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan dan jembatan, irigasi dan jaringan.

Ada beberapa faktor eksternal dan internal yang memang menyebabkan terjadinya keterlambatan dan minimnya realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah, seperti: 1) jadwal pelaksanaan kegiatan tidak dijadikan sebagai target pelaksanaan kegiatan, 2) proses tender kegiatan memerlukan waktu yang lama, 3) adanya beberapa jenis kegiatan tertentu yang tidak dapat dilaksanakan pada awal tahun, 4) belum adanya petunjuk pelaksanaan kegiatan atau petunjuk teknis kegiatan, 4) perencanaan, 5) administrasi, 6) kapasitas sumber daya manusia, 7) dokumen pengadaan, 8) ganti uang persediaan, 9) kebijakan teknis, 10) kultur pengelolaan anggaran, 11) pengadaan barang dan jasa, 12) faktor regulasi, 13) faktor politik, 14) komitmen organisasi, 15) an, 16) penganggaran daerah, 17) revisi anggaran, dan lain-lain ((Arif, 2011),



(Kaharuddin, 2011), (Yustika, 2012), (Herriyanto, 2012), (Miliasih, 2012), (Priatno, 2013), (Purtanto, 2015)).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka pokok penelitian ini adalah apakah perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji apakah faktor perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai moderasi mempengaruhi realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah yang ada dilingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 34 OPD dan pegawai sebanyak 3.111 orang. Pengambilan sampel berdasarkan pada metode *purposive sampling* (Sekaran, 2009) dan terhimpun sebanyak 139 responden dari 5 Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Pengumpulan dan analisis data dilakukan pada tahun 2017, menggunakan data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan menggunakan metode survey dengan teknik kuesioner yang didistribusikan secara langsung ke OPD untuk selanjutnya diproses dan diuji melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear, serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia, serta komitmen organisasi sebagai moderasi terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Adapun teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini ada 2, yaitu: teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Locke, 1996), (Latham, 2008) dan teori kontijensi (Otley, 1980), (Brownell, 1982). Teori penetapan tujuan dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung pencapaian target dalam mewujudkan realisasi penyerapan anggaran

pemerintah daerah sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pencapaian target akan menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja suatu



pemerintahan pusat atau daerah. Setiap organisasi perangkat daerah menginginkan pencapaian atas tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan yang bersifat jangka pendek maupun tujuan jangka panjang yang telah dilakukan melalui perencanaan. Penetapan tujuan dalam pencapaian target akan menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan untuk memaksimalkan kinerja organisasi agar menjadi efektif.

Pendekatan kontinjensi dalam penelitian ini digunakan agar dapat menjelaskan dan menguji apakah faktor perencanaan dan atau kapasitas sumber daya manusia melalui komitmen organisasi sebagai moderasi dapat berpengaruh terhadap pencapaian target realisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, persamaan garis regresi linear dilakukan 2 tahap (Tambun, 2013). Tahap pertama analisis regresi linear dilakukan terhadap variabel perencanaan (X_1), komitmen organisasi sebagai moderasi (X_3), dan interaksi perencanaan dengan komitmen organisasi (X_1X_3). Tahap kedua analisis regresi linear dilakukan terhadap variabel kapasitas sumber daya manusia (X_2), komitmen organisasi sebagai moderasi (X_3), dan interaksi kapasitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi (X_2X_3). Dengan rumus matematis hubungan antar variabel, sebagai berikut:

Tahap 1: $Y = 1 + 1X_1 + 3X_3 + 5X_1X_3 + 1$

$$Y = 1 + 1X_1 + 3X_3 + 5X_1X_3 + 1$$

Tahap 2:

$$Y = 2 + 2X_2 + 4X_3 + 6X_2X_3 + 2$$

Analisis Regresi Moderasi (MRA)

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) (Sugiyono, 2013). Namun berbeda dari biasanya bahwa *moderated regression analysis (MRA)* dilakukan dengan menambahkan satu variabel lagi yaitu variabel moderasi. Variabel moderasi yang pada dasarnya adalah variabel independen yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan diantara variabel independen terhadap variabel dependen (Liana, 2009). Variabel moderasi dikenal dengan variabel yang mempengaruhi arah dan atau kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderasi ini tidak dipengaruhi oleh variabel independen (Nagara, 2015). (Sugiyono, 2013)

di untuk mengetahui perlakuan moderasi ini, maka ada 4 hal yang dapat acuan sebagai berikut: 1) jika hasil uji X_3 signifikan dan X_1X_3 atau X_2X_3



tidak signifikan, maka jenis moderasi ini adalah prediktor moderasi, bermakna bahwa variabel X3 hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk. 2) jika hasil uji X3 tidak signifikan dan X1X3 atau X2X3 signifikan, maka jenis moderasi ini adalah moderasi murni (*pure moderating*), bermakna bahwa variabel X3 berperan murni sebagai variabel moderasi dalam model hubungan yang dibentuk. 3) jika hasil uji X3 signifikan dan X1X3 atau X2X3 signifikan, maka jenis moderasi ini adalah moderasi semu (*quasi moderating*), bermakna bahwa variabel X3 merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang juga sekaligus menjadi variabel independen. 4) jika hasil uji X3 tidak signifikan dan X1X3 atau X2X3 tidak signifikan, maka jenis moderasi ini adalah moderasi potensial (*homologiser moderating*), bermakna bahwa variabel X3 berpotensi sebagai variabel moderasi dalam model hubungan yang dibentuk.

Hasil uji tahap 1:

$$Y = 0.768 + 3.480 + 4.002 - 6.712$$

Hasil uji tahap 2:

$$Y = 0.663 + 3.737 + 4.291 - 7.235$$

Koefisien Regresi

Koefisien regresi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi sebagai moderasi terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap 1 (lihat Tabel 1.2) menunjukkan bahwa:

- 1 = 0.768, artinya jika terjadi perubahan nilai persepsi perencanaan dan komitmen organisasi sebagai moderasi serta interaksinya sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar 0.768.
- 1 = 3.480, artinya apabila nilai persepsi perencanaan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 3.480 satuan dengan asumsi faktor lain (komitmen organisasi sebagai moderasi dan interaksi perencanaan dengan komitmen organisasi) konstan.



- 3 = 4.002, artinya apabila nilai persepsi komitmen organisasi sebagai moderasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 4.002 satuan dengan asumsi faktor lain (perencanaan dan interaksi komitmen organisasi dengan perencanaan) konstan.
- 5 = -6.712, artinya apabila nilai persepsi interaksi komitmen organisasi dengan perencanaan mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar -6.712 satuan dengan asumsi faktor lain (perencanaan dan komitmen organisasi sebagai moderasi) konstan.

Begitu juga halnya dengan hasil pengujian regresi tahap 2 (lihat Tabel 1.2) menunjukkan bahwa:

- 2 = 0.663, artinya jika terjadi perubahan nilai persepsi kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebagai moderasi serta interaksinya sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar 0.663.
- 2 = 3.737, artinya apabila nilai persepsi kapasitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 3.737 satuan dengan asumsi faktor lain (komitmen organisasi sebagai moderasi dan interaksi kapasitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi) konstan.
- 4 = 4.291, artinya apabila nilai persepsi komitmen organisasi sebagai moderasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 4.291 satuan dengan asumsi faktor lain (kapasitas sumber daya manusia dan interaksi komitmen organisasi dengan kapasitas sumber daya manusia) konstan.
- 6 = -7.235, artinya apabila nilai persepsi interaksi komitmen organisasi dengan kapasitas sumber daya manusia mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka nilai persepsi pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami perubahan sebesar



-7.235 satuan dengan asumsi faktor lain (kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebagai moderasi) konstan.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) dilakukan untuk melihat kekuatan atau besar hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini uji koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Hasil analisis koefisien korelasi (r) menyatakan bahwa besarnya koefisien korelasi (r) yang diperoleh Perencanaan (X1) sebesar 0.447, Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0.435, dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0.567 (lihat Tabel 1.3). Ini berarti bahwa bahwa perencanaan, kapasitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi berhubungan positif dan kuat dalam upaya peningkatan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya apabila perbaikan kualitas perencanaan dan kapasitas sumber daya manusia serta komitmen organisasi ditingkatkan maka pencapaian target juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2/R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Syarat yang harus dipenuhi adalah hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan, sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada tahap 1 (lihat Tabel 1.2) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0.384. Ini memperlihatkan bahwa variasi perubahan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditentukan atau dipengaruhi oleh perencanaan dan komitmen organisasi sebesar 38.4%, selebihnya sebesar 61.6% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Begitu pula halnya dengan hasil analisis koefisien determinasi (R Square) pada (lihat Tabel 1.2) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) 0.396. Ini memperlihatkan bahwa variasi perubahan pencapaian target realisasi



penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat, ditentukan atau dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebesar 39.6%, selebihnya sebesar 60.4% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pengujian signifikansi individual atau lebih dikenal dengan istilah Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Adapun kriteria pertimbangan keputusan dalam penelitian ini adalah 1) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. 2) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka hasil analisis diketahui bahwa Perencanaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 1 (lihat Tabel 1.2) dengan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $= 0.05$ derajat bebas 135, dimana $t_{hitung} = 2.306 > t_{tabel} = 1.978$ atau dengan nilai probabilitas $= 0.023 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.

Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 2 (lihat Tabel 1.2) dengan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $= 0.05$ derajat bebas 135, dimana $t_{hitung} = 2.805 > t_{tabel} = 1.978$ atau dengan nilai probabilitas $= 0.006 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis kedua yaitu kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen pencapaian target (Y).



Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Perencanaan (X1), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksinya (X1X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 1 (lihat Tabel 1.2) hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas denominator 135 dan derajat bebas numerator 3, dimana $F_{hitung} = 28.02 > F_{tabel} = 2.67$ atau dengan nilai probabilitas $p = 0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa faktor perencanaan, komitmen organisasi sebagai moderasi, dan interaksinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima.

Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2), Komitmen Organisasi (X3) sebagai moderasi, dan interaksinya (X2X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target (Y) realisasi penyerapan anggaran belanja daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini ditunjukkan oleh tahap 2 (lihat Tabel 1.2) hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0.95 atau taraf nyata $\alpha = 0.05$ derajat bebas denominator 135 dan derajat bebas numerator 3, dimana $F_{hitung} = 29.47 > F_{tabel} = 2.67$ atau dengan nilai probabilitas $p = 0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa faktor kapasitas sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai moderasi, dan interaksinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima. Adanya pengaruh positif antara perencanaan terhadap pencapaian target realisasi menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan, maka akan semakin baik pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah



Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima. Adanya pengaruh positif antara kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target realisasi menunjukkan bahwa semakin baik kapasitas sumber daya manusia, maka akan semakin meningkatkan pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah.

Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima. Adanya komitmen organisasi sebagai moderasi tidak memperkuat hubungan perencanaan terhadap pencapaian target. Hubungan negatif ini bermakna bahwa tingginya komitmen organisasi dalam memengaruhi perencanaan, belum tentu pencapaian target akan meningkat, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi memengaruhi perencanaan belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

Kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Barat setelah dimoderasi oleh komitmen organisasi dapat diterima. Adanya komitmen organisasi sebagai moderasi tidak memperkuat hubungan kapasitas sumber daya manusia terhadap pencapaian target. Hubungan negatif ini bermakna bahwa tingginya komitmen organisasi dalam memengaruhi kapasitas sumber daya manusia, belum tentu pencapaian target akan meningkat, sebaliknya rendahnya komitmen organisasi memengaruhi kapasitas sumber daya manusia belum tentu tingkat pencapaian target akan menurun.

Saran kepada penelitian berikutnya, kepada lembaga pemerintah, dan lainnya, sebagai berikut: 1) salah satu sumbansi yang cukup berperan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat adalah adanya pencapaian target realisasi penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Oleh karenanya Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat hendaknya memerhatikan kualitas perencanaan, perbaikan mutu kapasitas sumber daya manusia, dan membangun kesadaran individu dalam meningkatkan komitmen organisasi agar pencapaian target yang telah dicapai bisa jauh lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. 2) perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna memberikan hasil yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Arif, E. (2011). *Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Minimnya Penyerapan Anggaran di Kabupaten/Kota Provinsi Riau*. Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado.
- Brownell, P. (1982). *A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control*. *The Accounting Review*. Vol. LVII (4). October: 766-777.
- Halim, A. (2011). *Studi atas Belanja Modal pada Anggaran Pemerintah Daerah dalam Hubungannya dengan Belanja Pemeliharaan dan Sumber Pendapatan*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* 2(2): 17-32.
- Herryanto, H. (2012). *Faktor Faktor yang mempengaruhi Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja pada Satuan Kerja Kementerian/Lembaga di Wilayah Jakarta*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kaharuddin. (2011). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Belanja Daerah di Kabupaten Sumbawa (Studi Kasus: Belanja Dana Alokasi Khusus Bidang Pendidikan, 2010)*. Tesis, Universitas Gadjad Mada, Yogyakarta: Program Studi Magister Ekonomika Pembangunan Bidang Ilmu Sosial (tidak dipublikasikan).
- Latham, G. P. (2008). *Goal Setting and Performance Management in The Public Sector*. *International Public Management Journal*, 26, 385-403.
- Liana, I. (2009). *Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang, *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* Volume XIV, No.2, Juli 2009 : 90-97, ISSN : 0854-9524.
- Locke, E. A. (1996). *Motivation Through Conscious Goal Setting* (5 ed.). Applied & Preventive Psychology.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Edisi Pertama, BPF.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Miliasih. (2012). *Analisis Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja Satuan Kerja Kementerian Negara/Lembaga TA 2010 di Wilayah Pembayaran KPPN Pekanbaru*.
- Nagara, D. A. (2015). *Model Regresi Moderasi*. <http://magister-edu.blogspot.co.id/2015/>, diakses: 11-10-2017.
- Otley, D. (1980). *The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis*. *Accounting, Organizations and Society*, Vol.5, No.04, pp. 413-428.



- Priatno, P. A. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Blitar*. Working Paper. Malang: Universitas Brawijaya.
- Purtanto. (2015). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Pemerintah Daerah : Proses Pengadaan Barang/Jasa (Studi atas Persepsi pada Pegawai Bersertifikat Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kota Tegal). *Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Sekaran, U. a. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fifth Edition. John Wiley and Sons. (SB).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin. (2006). *Desentralisasi Fiskal perlu Penyempurnaan Kebijakan dan Implementasi yang Konsisten*. Universitas Andalas.
- Tambun, S. (2013). *Teknik Pengolahan Data dan Interpretasi Hasil Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS untuk Variabel Moderating*. Jakarta: Worskhop Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945, Tanggal 20 Des 2013.
- Yustika, A. E. (2012). *Perekonomian Indonesia: Catatan dari Luar Pagar*. Malang: Bayumedia.



LAMPIRAN

Tabel 1.1 Realisasi Belanja Barang dan Modal Triwulan IV Tahun 2006-2016

Tahun	Realisasi B.Barang	% (Persen)		Realisasi B. Modal	% (Persen)	
		Capaian	Kumulatif		Capaian	Kumulatif
2006	110,750	7.48	97.28	65,079	68.07	80.76
2007	110,948	9.96	81.84	72,489	72.53	88.00
2008	106,120	9.29	76.01	209,937	7.48	88.73
2009	182,828	21.55	91.58	221,804	35.55	96.15
2010	200,106	22.28	96.35	175,064	11.37	93.72
2011	202,442	50.23	93.08	190,692	50.58	98.93
2012	328,893	76.46	95.19	135,387	47.61	91.20
2013	285,243	43.10	64.47	183,451	44.70	92.24
2014	414,534	68.89	83.05	267,018	70.83	96.33
2015	385,310	71.19	90.19	394,182	70.60	88.90
2016	40,007	5.58	8.04	22,414	1.22	2.70

Tabel 1.2 Hasil Analisis Regresi

Tahap	Uraian	Koefisien Regresi	t-hit	Sig
1	Konstanta	0.768	2.041	0.043
	Perencanaan (X1)	3.480	2.306	0.023
	Komitmen Organisasi (X3)	4.002	2.398	0.018
	Perencanaan (X1) * Komitmen Organisasi (X3) (X1X3)	-6.712	-2.121	0.036
	R Square	=	0.384	
	F hitung	=	28.069	
	Sig F	=	0.000	
2	Konstanta	0.663	1.729	0.086
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2)	3.737	2.805	0.006
	Komitmen Organisasi (X3)	4.291	2.912	0.004
	Kapasitas Sumber Daya Manusia (X2) * Komitmen Organisasi (X3) (X2X3)	-7.235	-2.594	0.011
	R Square	=	0.396	
	F hitung	=	29.468	
	Sig F	=	0.000	
	T tabel	=	1.978	
F tabel	=	2.672		



Sumber : Data Primer 2017

Tabel 1.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel bebas	Koefisien Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Perencanaan (X1)	0.447	0.000	Signifikan
Kapasitas SDM (X2)	0.435	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0.567	0.000	Signifikan

Sumber : Data Primer 2017



Lampiran 14
Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10 Tamalanrea, Makassar 90245

Telpon : (0411) 585 415, 583 678 Telpon Fax : (0411) 587218

Email : feunhas@indosat.net.id

Nomor : 3948 /UN4.4.1/PL.02/2017
Hal : Izin Penelitian.

Makassar, 27 April 2017

Kepada

Yth : Gubernur Provinsi Sulawesi Barat
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Barat
Di -
Mamuju

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa Program Magister (Penyusunan Tesis), maka :

Nama : Hadiwijaya
No. Induk Mhs : P3400214307
Jenjang Pendidikan : Magister (S2).
Program Studi : Magister Akuntansi

Akan mengadakan penelitian guna mendukung penulisan tesis yang berjudul :

“ Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Realisasi Penyerapan
Anggaran Belanja Pemerintah Daerah. “

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kiranya Bapak/ibu mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data pada Instansi Terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan,

Prof. Dr. Siti Haerani, SE., M.Si
NIP. 19620616 198702 2 001

Tembusan Kepada Yth :
Rektor FEB UNHAS "sebagai laporan".
Tanggal.



Lampiran 15
Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. H. Aji Muliya, Gedung Empress, Komplek Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat,
Mamasa 91111, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Email: dptsp@sulawesi-barat.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 135/76/RP-PTSP.B/VI/2017

1. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 31).
2. Menimbang : Surat Universitas Hasanuddin Nomor : 3948/UN4.4.1/PL.02/2017 Tanggal 27 April 2017 Perihal Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian.

MEMBERITAHUKAN BAHWA:

- a. Nama/Objek : Hadiwijaya
- b. NIM : P3400214307
- c. Alamat : BTN KNPI Berua Blok A.4, Kel. Paccerakkang, Kec. Biringkanaya
- d. Untuk : 1). Melakukan Penelitian/Pengumpulan Data berjudul **"Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Realisasi Penyerapan Anggaran Belanja Pemerintah Daerah"**.
- 2). Lokasi Penelitian : Provinsi Sulawesi Barat
- 3). Waktu/Lama Penelitian: April-Juni 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Kami menyetujui Kegiatan tersebut dengan ketentuan :

Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.



3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian Kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Mamuju
Pada Tanggal : 12 Juni 2017

**a.n. GUBERNUR SULAWESI BARAT
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI BARAT,**

Selaku Administrator Pelayanan Terpadu Satu Pintu



Drs. H. AMIR MARICAR, MM

Pangkat: Pembina Utama Madya

NIP. : 196403091989031009

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
2. Rektor Universitas Hasanuddin di Makassar
3. Masing-Masing Bupati Provinsi Sulawesi Barat;
4. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
5. Masing-Masing Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat;
6. Masing-Masing Kepala DPMPSTP Provinsi Sulawesi Barat;
7. Pertinggal.

