TESIS

PENGARUH PERENCANAAN, KOMPETENSI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

THE INFLUENCE OF PLANNING, COMPETENCY, AND INFORMATION TECHNOLOGY ON PERFORMANCE OF FACULTY OF MEDICINE, HASANUDDIN UNIVERSITY WITH ORGANISATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE

ISDAR

A012211021

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

TESIS

PENGARUH PERENCANAAN, KOMPETENSI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

THE INFLUENCE OF PLANNING, COMPETENCY, AND INFORMATION TECHNOLOGY ON PERFORMANCE OF FACULTY OF MEDICINE, HASANUDDIN UNIVERSITY WITH ORGANISATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh :

ISDAR

A012211021

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PERENCANAAN, KOMPETENSI, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP[KINERJA PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh :

ISDAR
A012211021

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **12 MEI 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pendamping,
Prof. Dr. Hj. Indrianty Sudirman, S. E., M. Si.	**Dr. Hj. Haeriah Hakim, S. E., M. Mktg.**
NIP. 19690128 199903 2 001	**NIP. 19740720 200801 2 001**

Ketua Program Studi,	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.	**Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S .E., M. Si., CIPM.**
NIP.19680629 199403 1 002	**NIP. 19640205 199810 1 001**

PERNYATAAN KEASLIAN

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Isdar
NIM	: A012211021
Program Studi	: Magister Manajemen
Jenjang	: S2

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi/Tesis/Disertasi Dengan berjudul :

"Pengaruh Perencanaan, Kompetensi, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi"

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta. Apabila di kemudian hari Skripsi/Tesis/Disertasi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 2023

Yang menyatakan,

Isdar

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas segala kebesaran-Nya, Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, yang Insya Allah semoga memberikan manfaat bagi pembaca-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah peneliti bersyukur dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan judul "Pengaruh Perencanaan, Kompetensi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi".

Penulis menyadari bahwa selesainya karya tulis ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama dari beberapa pihak yang telah meluangkan waktunya dengan ikhlas serta turut dalam pembuatan tesis ini. Olehnya itu, penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti seluruh rangkaian perkuliahan dan menimba ilmu yang diberikan oleh seluruh dosen pengajar.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar atas kesempatan yang telah diberikan untuk

mengikuti proses perkuliahan serta mendapatkan ilmu di Program Studi Magister Manajemen.

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Indrianty Sudirman, SE., M.Si., Selaku Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Hj. Haeriah Hakim, SE., M.Si., M.Mktg. selaku Pembimbing Pendamping, yang begitu banyak memberikan masukan serta arahan dalam penelitian dan penyelesaian tesis ini, tak lupa juga beliau dengan tulus mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama pelaksanaan penelitian hingga penyusunan tesis ini selesai dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM dan Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA serta Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si. Selaku tim penguji pada seminar proposal, seminar hasil, dan ujian akhir Magister atas segala masukan dan saran yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Bapak/Ibu Staf dan Pegawai di lingkup Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu seluruh proses pengurusan adminitrasi selama penulis menjadi mahasiswa Magister Manajemen.
7. Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Salam, M.T, selaku Sekretaris Universitas Hasanuddin pada masanya yang telah memberikan saya izin melanjutkan Pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
8. Ibu Prof. Dr. Hj. Haerani, Sp.PD-KGH, Sp.GK selaku Dekan Fakultas Kedokteran, para Wakil Dekan beserta Jajarannya dilingkup Fakultas Kedokteran dan kepada Ketua Departemen Neurologi, Ketua Program Studi Neurologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memberikan saya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan

memberikan izin melaksanakan penelitian di lingkup Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

9. Kedua orang tua saya tercinta ayahanda (almarhum) Andi Ronta dan Ibunda Suryani, mertua, saudara dan terkhusus kepada istri tercinta Evi Setiawati, S.KM dan ketiga anak saya A.Nabilah Ramdahani, A.Nabil Maulan dan A.Muhammad Alfatih, yang penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan dukungan, doa dan motivasi serta perhatian selama perkuliahan.
10. Kepada seluruh pegawai Fakultas Kedokteran yang telah bersedia membantu selama penelitian berlangsung.
11. Kepada seluruh teman-teman mahasiswa program studi Magister Manajemen, Kelas A1 dan kelas B1 SDM, terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan doa yang diberikan semoga dapat bernilai pahala disisi Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa dalam karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, pekenankan penulis menghaturkan permohonan maaf apabila terdapat kekeliruan, atau kesalahan dalam karya tulis ini, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca.

Makassar, 1 Juni 2023

Penulis

ISDAR

ABSTRAK

ISDAR. *Pengaruh Perencanaan, Kompetensi, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Indrianty Sudirman dan Haeriah Hakim).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis hipotesis yang dikembangkan dari variabel perencanaan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja penyerapan anggaran, baik secara langsung maupun melalui variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Penelitian dilaksanakan pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dalam bentuk kuesioner tertulis. Sampel penelitian sebanyak 55 responden yang bertugas sebagai pengelola keuangan dan perencanaan di masing-masing Program Studi yang berada pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Data dianalisis menggunakan analisis *multiple regression* dan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perencanaan, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyerapan anggaran dan (2) komitmen organisasi memoderasi perencanaan, kompetensi sumber daya manusia, dan teknologi informasi terhadap kinerja penyerapan anggaran.

Kata kunci: perencanaan, kompetensi sumber daya manusia, teknologi informasi, penyerapan anggaran

ABSTRACT

ISDAR. *The Influence of Planning, Competency, and Information Technology on Performance of Faculty of Medicine, Hasanuddin University with Organisational Commitment as a Moderating Variable* (supervised by Indrianty Sudirman and Haeriah Hakim).

The research aims at examining and analysing the hypotheses developed from the variables of the budget planning, human resource competency, and information technology utilisation on the budget absorption performance, either directly or through the organisational commitment as the moderating variable. The research was conducted at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University. Data were collected using the survey method in the form of a written questionnaire. The research samples comprised 55 respondents serving as the financial and planning administrator of each study programme at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University. The data were analysed using the multiple regression analysis and moderated regression analysis. The research result indicates that the planning, human resource competency, and information technology have the positive and significant effect on the budget absorption performance. The organisational commitment moderates the planning, human resource competency, and information technology on the budget absorption performance.

Key words: planning, human resource competency, information technology, budget absorption

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA AKHIR iv
PRAKATA v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 12
1.3. Batasan Masalah 12
1.4. Tujuan Penelitian 13
1.5. Kegunaan Penelitian 14
1.5.1. Kegunaan Teoritis 14
1.5.2. Kegunaan Praktis 14
1.6. Ruang Lingkup Penelitian 14
1.7. Sistematika Penulisan 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep 17
2.1.1. Kinerja Penyerapan Anggaran 17
2.1.2. Perencanaan Anggaran 20
2.1.3. Kompetensi Sumber Daya Manusia 24
2.1.4. Teknologi Informasi 29
2.1.5. Komitmen Organisasi 31
2.2. Tinjauan Empiris 34

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
3.1. Kerangka Konseptual 38
3.2. Hipotesis Penelitian 40
3.2.1. Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 40
3.2.2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 42
3.2.3. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 44
3.2.4. Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai moderasi 45
3.2.5. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai moderasi 47
3.2.6. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran dengan Komitmen Organisasi sebagai moderasi 48

BAB IV METODE PENELITIAN
4.1. Rangcangan Penelitian 49
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian 50
4.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 50
4.4. Jenis dan Sumber Data 51
4.5. Metode Pengumpulan Data 51

4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 52
4.6.1. Variabel Penelitian..... 52
4.6.2. Defenisi Operasional 52
4.6.2.1. Kinerja Penyerapan Anggaran (Y) 53
4.6.2.2. Perencanaan (X1) 54
4.6.2.3. Sumber Daya Manusia (X2) 54
4.6.2.4. Penggunaan Teknologi Informasi (X4) 55
4.6.2.5. Komitmen Organisasi (X3) 56
4.7. Instrumen Penelitian..... 57
4.8. Teknik Analisis Data 58
4.8.1. Statistik Deskriptif 58
4.8.2. Uji Kualitas Data 59
4.8.3. Uji Asumsi Klasik 60
4.8.4. Model Analsis Data 61
4.8.5. Pengujian Hipotesis 67

BAB V HASIL PENELITIAN
5.1 Karakteristik Responden Penelitian 68
5.2 Statistik Deskriptif 69
5.3. Uji Kualitas Data 79
5.4 Uji Asumsi Klasik 81
5.5 Pengujian Hipotesis 83

BAB VI PEMBAHASAN
6.1. Karakteristik Subyek Penelitian 91
6.2. Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 92
6.3. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 95
6.4 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran 97
6.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Perencanaan Dengan Kinerja Penyerapan Anggaran 99
6.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Kompetensi SDM Dengan Kinerja Penyerapan Anggaran 100
6.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Teknologi Informasi Dengan Kinerja Penyerapan Anggaran 102

BAB VII PENUTUP
7.1 Kesimpulan 105
7.2 Saran 106
7.3. Keterbatasan 107

DAFTAR PUSTAKA 108

LAMPIRAN 113

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal
1.1.	Rekapitulasi SDM Universitas Hasanuddin tahun 2022	7
1.2.	Rekapitulasi SDM Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin tahun 2022	9
1.3	Jumlah Pagu dan Realisasi Fakultas Kedokteran Unhas	11
1.4	Jumlah Pagu dan Realisasi Pertriwulan Fakultas Kedokteran Unhas	12
2.1	Penelitian Terdahulu	35
4.1	Daftar Pengelola Keuangan Fakultas Kedokteran Unhas	51
4.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	57
5.1	Karaktersitik Responden Penelitian	66
5.2	Statistik Deskriprif Variabel Penelitian	68
5.3	Ikhtisar Rentang Skala	71
5.4	Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Perencanaan (X1)	71
5.5	Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Kompetensi SDM (X2)	72
5.6	Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Teknologi Informasi (X3)	73
5.7	Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi (M)	74
5.8	Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Kinerja Perencanaan Anggaran (Y)	75
5.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	77
5.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	78
5.11	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	79
5.12	Hasil Uji asumsi Non-Multikolinieritas	80
5.13	Hasil Uji Hipotesis Pertama	81
5.14	Hasil Uji Hipotesis Kedua	83
5.15	Hasil Uji Hipotesis Ketiga	84
5.16	Hasil Uji Hipotesis Keempat	86
5.17	Hasil Uji Hipotesis Kelima	87
5.18	Hasil Uji Hipotesis keenam	89
5.19	Rekapan Hasil Uji Hipotesis	90

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal
1.1	Persentasi pembagian pagu anggaran Unhas tahun 2021	10
1.2	Persentasi pembagian pagu anggaran Unhas tahun 2022	11
3.1	Model Kerangka Pikir	40
4.1	Model Analisis Moderasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 3 Persetujuan Penelitian

Lampiran 4 Hasil Data Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Data SPSS 26

Lampiran 6 Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi meliputi : pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi. Pada Bab III pasal 23 dinyatakan tentang otonomi pengelolaan pada perguruan tinggi negeri (PTN), pasal 25 Otonomi pengelolaan pada PTN Badan Hukum pada bidang non akademik diberikan otonomi dalam pelaksanaan perencanaan dan pengelolaan anggaran baik jangka pendek dan jangka panjang.(PP No.4 Tahun 2014)

Permasalahan umum yang paling sering terjadi diberbagai organisasi dan instansi adalah pengelolaan anggaran. Permasalahan ini sering terjadi akibat tidak adanya manajemen anggaran yang baik, terencana, terukur dan realisasi yang dapat dipantau. Permasalahan ini hampir disemua jenjang pendidikan, lembaga, sekolah ataupun perguruan tinggi. Kinerja suatu organisasi publik dapat dinilai berdasarkan berapa besar tingkat realisasi anggaran yang berhasil dicapai dihubungkan dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Anggaran adalah merupakan alat yang efektif dalam pengendalian dan penilaiaan kinerja suatu organisasi. Anggaran merupakan suatu target atau estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu yang ditentukan dan dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penyerapan adalah realisasi dari anggaran yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam suatu organisasi sektor publik, penyerapan anggaran diartikan sebagai suatu realisasi anggaran sesuai yang tertera dalam

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) pada waktu tertentu. (Mardiasmo, 2009 dalam Rasyid, A. 2017)

Penilaian laporan kinerja finansial dapat diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat dan direncanakan. Penilaian tersebut dilakukan dengan menganalisis varians (selisih atau perbedaan) antara kinerja aktual dengan yang dianggarkan. Setelah dilakukan analisis varians, maka dilakukan identifikasi sumber penyebab terjadinya varians dengan menelusur varians tersebut hingga level manajemen paling bawah (Mardiasmo, 2002: 123 dalam Rasyid, A. 2017)

Setiap akhir tahun anggaran selalu menjadi sebuah topik yang di diskusikan mengenai realisasi atau penyerapan anggaran pada organisasi publik. Pengamat ekonomi menyoroti masalah rendahnya tingkat penyerapan anggaran sebagai salah satu indikator kegagalan dalam birokrasi. Dalam penganggaran berbasis kinerja (PBK), sebenarnya penyerapan anggaran bukan merupakan tolak ukur penilaian suatu kegiatan. Suatu kegiatan yang direncanakan dalam penganggaran merupakan urutan yang melibatkan input, proses, output, dan *outcome*. Kegagalan target penyerapan anggaran memang berakibat terhadap hilangnya manfaat belanja, karena dana yang dialokasikan dalam rencana anggaran ternyata tidak semuanya dapat direalisasikan, yang mengakibatkan terjadinya *iddle money*. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi keterlambatan penyerapan anggaran diantaranya proses perencanaan, pelaksanaan, pengadaan barang dan jasa, hingga faktor-faktor internal dari pengguna anggaran.(Herriyanto, 2012 dalam Rasyid, A. 2017).

Lambatnya penyerapan anggaran menjadi salah satu masalah klasik, yang terus terjadi dan berulang setiap tahunnya di Indonesia. Penyerapan anggaran di awal tahun (triwulan pertama) pada umumnya begitu kecil, tetapi mengalami peningkatan yang sangat signifikan di akhir tahun (triwulan keempat) (Malahayati dkk, 2015 dalam Rasyid, A. 2017).

Membahas mengenai penyerapan anggaran yang maksimal maka harus ditunjang dengan perencanaan anggaran yang baik. Penelitian Bakara tahun 2000, mengungkapkan bahwa perencanaan yang baik akan sangat membantu tingkat penyerapan. Proses perencanaan anggaran adalah salah satu tahapan penting dalam pengelolaan anggaran. Dua belas bulan sebelum tahun anggaran dimulai, proses perencanaan anggaran sudah mulai berjalan (BPKP, 2011). Setiap satuan kerja yang akan mengajukan sebuah kegiatan, harus diawali dengan menyusun *Term of Reference* (TOR) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang dilengkapi syarat-syarat pendukung administratif sesuai jenis kegiatan masing-masing.

Perencanaan yang baik akan menghasilkan penyerapan anggaran yang maksimal.(Halim, 2014) Penyerapan anggaran yang optimal tanpa perencanaan anggaran yang baik dapat dikatakan sebagai suatu hal yang mustahil akan terwujud. Perencanaan anggaran diawali dari pengajuan awal yang dilakukan kementerian dan lembaga yang kemudian bermuara dalam RKA-KL. Pembahasan dan penganggaran dalam suatu organisasi atau lembaga yang dilakukan merupakan proses yang berulang terus-menerus dalam tahapannya, walupun mungkin berbeda dalam program dan pelaksanaannya.(Mantiri,R. 2018)

Sumber daya manusia yang terlibat dalam perencanaan anggaran dan selaku pelaksana anggaran tersebut dituntut memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai, sebab kualitas perencanaan anggaran ditentukan oleh kualitas SDM yang terlibat dalam proses perencanaan tersebut. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kemampuan terhadap detail tugas dan tanggung jawab dalam perencanaan anggaran mulai dari tingkat: (a) mempersiapkan deskripsi pekerjaan; (b) jumlah dan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM); dan (c) terpenuhinya kebutuhan perekrutan. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan anggaran adalah SDM yang berpengalaman dan mempunyai

motivasi. SDM harus dilengkapi dengan uraian tugas yang tepat dan jelas (Hovart, 2005 dalam Rasyid, A. 2017).

Dalam penentuan tujuan sangat dibutuhkan komitmen sebagai satu prinsip, sejauh mana perencanaan dapat terealisasi semua bergantung pada tingkat komitmen organisasi pemerintah selaku pengelola anggaran tersebut. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh staf atau pegawai terhadap organisasi, membuat pegawai akan lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya. Hal inilah yang akan mendorong staf untuk mencapai target anggaran sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya sehingga akan berimplikasi pada pencapaian serapan anggaran (Yumiati dkk, 2016).

Hal lainnya yang mempengaruhi kinerja anggaran adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi merupakan sebuah alat yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah yang merupakan pengganti dari PP No. 11 Tahun 2001. Walaupun secara umum telah banyak diketahui manfaat yang ditawarkan oleh suatu teknologi informasi antara lain kecepatan pemrosesan transaksi dan penyiapan laporan, keakuratan perhitungan, penyimpanan data dalam jumlah besar, biaya pemrosesan yang lebih rendah, kemampuan *multiprocessing* (Wahana Komputer, 2003 dalam Mantiri, R (2018) namun pengimplementasian teknologi informasi tidaklah murah. Terlebih jika teknologi informasi yang ada tidak atau belum mampu dimanfaatkan secara maksimal maka implementasi teknologi menjadi sia-sia dan semakin mahal. Kendala penerapan teknologi informasi antara lain berkaitan dengan kondisi perangkat keras, perangkat lunak yang digunakan, pemutakhiran data, kondisi sumber daya manusia yang ada, dan keterbatasan dana. Kendala ini antara lain

yang menjadi faktor pemanfaatan teknologi informasi di instansi pemerintah belum optimal. Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomson *et al.* 1991; Tjhai, 2003:3 dalam Mantiri, R (2018) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja institusi maupun kinerja individu yang bersangkutan.(Mantiri R, 2018)

Pemanfaatan teknologi informasi oleh institusi pendidikan tinggi sudah menjadi keharusan dalam era persaingan global saat ini, bahkan universitas yang tergolong peringkat atas atau *top rank university* menempatkan unit pengelola teknologi informasi sebagai salah satu unit penunjang utama proses bisnis dan proses akademik serta pengambilan keputusan institusi bersangkutan. Universitas yang belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal biasanya akan sulit bersaing dengan kompetitornya.(Mantiri, R. 2018)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelunya seperti penelitian Saleh, M dan Ventje Ilat (2013) Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan. Siti Soimah (2014) mengemukakan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Ruddy Mantiri, et.al (2018). Perencanaan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan, Kompetensi Pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran.

Hasil penelitian Malahayati (2015) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara perencanaan anggaran dan kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran. Penelitian Ardana dkk (2016) dalam Rasyid, A (2017), bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dan kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran. Penelitian Yumiati dkk (2016) menemukan bahwa kualitas SDM, perencanaan anggaran dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap serapan anggaran. Namun perencanaan anggaran secara parsial berpengaruh negatif terhadap penyerapan anggaran. Penelitian Rasyid, A. (2017) bahwa perencanaan, kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran. Penelitian Iqbal, M. (2018) menemukan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan anggaran.

Berdasarkan UU No. 12/2012 pasal 65 dan PP No. 4/2014 Ayat 27 pengelolaan keuangan di perguruan tinggi negeri di Indonesia menggunakan tiga model yang berbeda. Pola pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dibagi menjadi tiga, yaitu: (a) PTN dengan pengelolaan keuangan negara secara umum atau Satker PTN atau PTN dengan pola Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), kampus yang menggunakan cara ini termasuk PTN yang lemah. (b) PTN dengan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PTN-BLU) yang menerapkan prinsip pengelolaan keuangan berkualitas sedang; dan (c) PTN sebagai PTN-BH (badan hukum) publik, kampus yang menggunakan ini tergolong PTN kuat.(Sattu, Y. 2020)

Sumber dan bentuk pendanaan PTN-BH diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 26 Tahun 2015 Bab II Sumber Dana dan Bentuk Pendanaan, pasal 2 Pendanaan PTN Badan Hukum dapat bersumber dari a). anggaran pendapatan dan belanja Negara; dan b). selain anggaran pendapatan

dan belanja Negara. Pasal 4, ayat 3). Bantuan Pendanaan PTN Badan Hukum sebagaimana dimaksud pada ayat 1). Merupakan penerimaan PTN Badan Hukum yang dikelola secara otonom dan bukan merupakan penerimaan Negara bukan pajak. Jadi PTN BH diberikan kewenangan secara otonomi dalam penegelolaa keuangan dengan ketentuan mengacu kepada peraturan pemerintah. (PP RI Nomor 26 Tahun 2015).

Bentuk pertanggungjawaban keuangan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan anggaran berupa laporan posisi keuangan (neraca), laporan aktivitas, cash flow, dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), yang disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK), ditandatangani oleh rektor dan disampaikan kepada Majelis Wali Amanat (MWA) selambat-lambatnya lima bulan setelah tahun buku ditutup. Ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu kriteria yang digunakan dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan yang meliputi perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan dan penata usahaan, pertanggungjawaban dan pelaporan, serta audit. (https://www.djkn.kemenkeu.go.id/).

Universitas Hasanuddin merupakan PTN yang berhasil menjadi PTN-BH, dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai perguruan tinggi PTN-BH ditunjang oleh SDM yang terdiri dari :

Tabel 1.1. Rekapitulasi SDM Universitas Hasanuddin tahun 2022

No.	Uraian	Jumlah
1.	Dosen PNS Organik	1.519 orang
2.	Dosen Non PNS/Non Organik	377 orang
3.	Tenaga Kependidikan PNS	855 orang
4.	Tenaga Kependidikan Non PNS Tetap	111 orang

5.	Tenaga Kependidikan Non PNS Tidak Tetap	1.179 orang
	Jumlah	4.041 orang

Sumber : Data Kepegawaian Unhas 2022

Unhas Sebagai perguruan tinggi terkemuka di Kawasan Indonesia Timur berhasil menunjukkan prestasi dibidang pengelolaan keuangan, berdasarkan hasil audit eksternal independen yang menunjukkan bahwa Unhas telah memperoleh penghargaan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah dicapai dari tahun 2009 hingga 2017.(Sattu, Y. 2020)

Hukum, tata kelola Unhas mengacu pada Statuta Universitas Hasanuddin sebagai PTN BH tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2015. Dalam statuta ini, rumusan komposisi Statuta Unhas terdisi atas 11 Bab dan 76 pasal. Perencanaan UNHAS tertuang pada Bab VIII Perencanaan, pada pasal 58 ayat (5) Rencana kegiatan dan anggaran UNHAS merupakan rencana kerja dan anggaran tahunan, untuk melaksanakan program kerja tahunan yang merupakan penjabaran dari rencana strategis UNHAS. Untuk memudahkan pelaksanaan perencanaan UNHAS ditunjang Unit Pendukung yaitu Direktorat Perencanaan dan Pengembangan yang bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan, strategi, dan program di bidang perencanaan dan pengembangan. Tugas dan fungsi dari Direktorat Perencanaan antara lain : 1. Penyusunan kebijakan perencanaan dan pengembangan; 2. Pengkoordinasian, sinkronisai dan pengintegrasian perencanaan dari unit kerja; 3. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi anggaran, 4. Penyusunan anggaran tahunan berdasarkan program prioritas. (https://unhas.ac.id/).

Universitas Hasanuddin dalam pengelolaan dan penggunaan anggaran dibagi menjadi 23 unit kerja yaitu : 1) Rektorat/Kantor Pusat, 2) Khusus Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, 3) Khusus Bidang Riset, Inovasi dan Kemitraan, 4) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 5) Fakultas Hukum, 6) Fakultas Kedokteran, 7)

Fakultas Teknik, 8) Fakultas Isipol, 9) Fakultas Ilmu Budaya, 10) Fakultas Pertanian, 11) Fakultas MIPA, 12) Fakultas Peternakan, 13) Fakultas Kedokteran Gigi, 14) Fakultas Kesehatan Masyarakat, 15) Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan, 16) Fakultas Kehutanan, 17) Fakultas Farmasi, 18) Sekolah Pascasarjana, 19) Fakultas Keperawatan, 20) Lembaga Penelitian & Pengabdian pada Masyarakat (LPPM), 21) Rumah Sakit, 22) Rumah Sakit Gigi dan Mulut, 23) Pusat Unggulan Teknologi (*Center of Technology).*

Fakultas Kedokteran merupakan salah satu unit kerja yang ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari :

Tabel 1.2. Rekapitulasi SDM Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin tahun 2022

No.	Uraian	Jumlah
1.	Dosen PNS NIDN	219 orang
2.	Dosen Non NIDK	197 orang
3.	Dosen Tidak Tetap	235 orang
4.	Tenaga Kependidikan PNS	68 orang
5.	Tenaga Kependidikan Non PNS Tetap	7 orang
6.	Tenaga Kependidikan Non PNS Tidak Tetap	84 orang
7.	Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja	49 orang
	Jumlah	859 orang

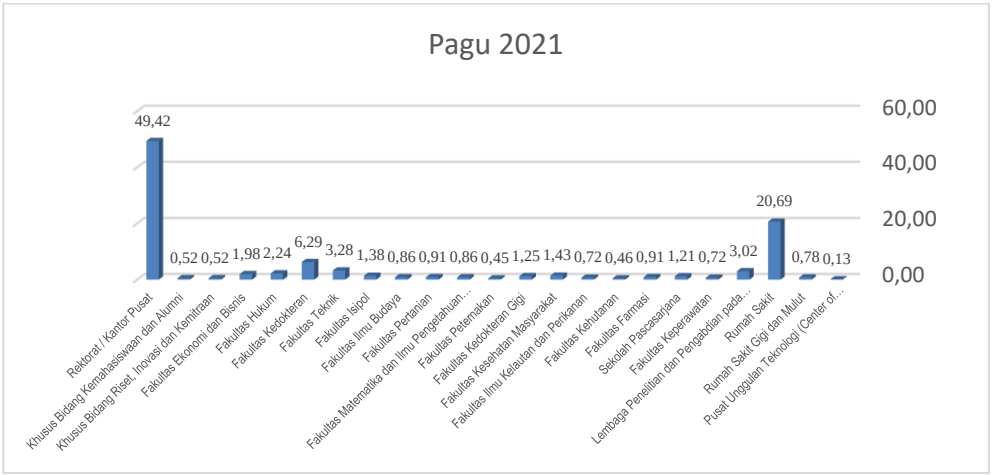
Sumber : Data Kepegawaian Fakultas Kedokteran Unhas 2022

Fakultas ini berdiri tanggal 28 Januari 1956 diresmikan Tahun 1988, memasuki abad ke 21 terjadi perubahan yang sangat mendasar akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Fakultas Kedokteran terdiri dari dua Departemen yaitu pertama : Pre Klinik yang terdiri dari : Anatomi, Biokimia, Farmakologi, Fisiologi, Histologi, Mikrobiologi, Parasitologi, Patologi Anatomi dan Patologi Klinik; kedua Departemen Klinik terdiri dari : Radiologi, Kardiologi, THT-KL, Neurologi, Mata, Gizi, IKM, Psikiatri, Anak, Forensik, Kulit dan

Kelamin, Obgin, Bedah, Anestesiologi, Orthopedic & Traumatologi, Penyakit Dalam, Pulmonologi. Fakultas Kedokteran membawahi enam program studi : Pendidikan Dokter (S1), pendidikan Profesi Dokter, Psikologi (S1), Kedokteran Hewan, Pendidikan Doktor S3, Program Pendidikan Dokter Spesialis yang terdiri dari 19 Program Studi Dokter Spesialis yaitu 1) Mikrobiologi, 2) Patologi Anatomi, 3) Patologi Klinik, 4) Radiologi, 5) Kardiologi, 6) THT-KL, 7) Neurologi, 8) Ilmu Kedokteran Mata, 9) Gizi Klinik, 10) Psikitari, 11) Ilmu Kesehatan Anak, 12) Forensik, 13) Kulit dan Kelamin, 14) Obstetri dan Ginekologi, 15) Ilmu Bedah, 16) Anestesiologi, 17) Orthopedic & Traumatologi, 18) Ilmu Penyakit Dalam, 19) Pulmonologi .(https://med.unhas.ac.id/)

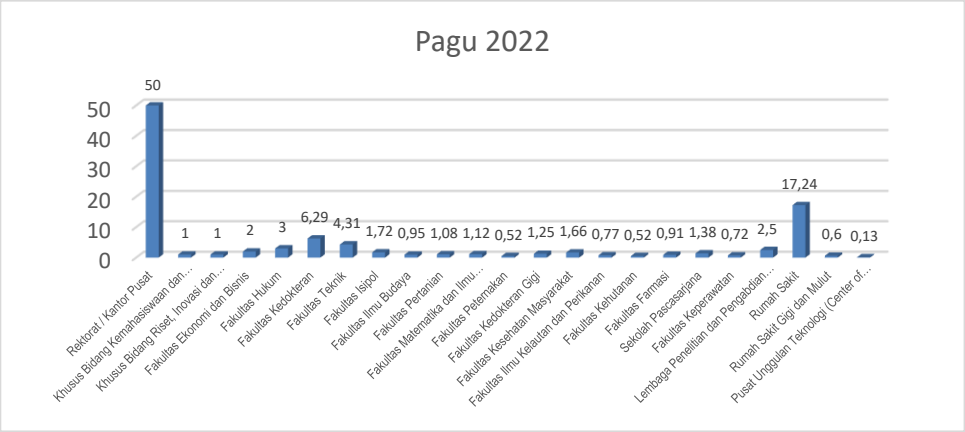
Melihat banyaknya jumlah Departemen, dan Program Studi yang dikelola dalam Fakultas Kedokteran maka pasti akan membutuhkan program perencanaan kerja yang baik dan anggaran yang sangat besar. Dalam perencanaan anggaran fakultas kedokteran merupakan penerima alokasi anggaran (pagu) terbesar ketiga dari seluruh unit kerja yang ada di Unhas. Berikut dapat dilihat besarnya persentase alokasi anggaran fakultas kedokteran dibanding dengan unit kerja lain sebagai berikut :

Gambar 1. Persentasi pembagian pagu anggaran Unhas tahun 2021



Data Sekunder : dari Bagian Keuangan UNHAS

Gambar 2. Persentasi pembagian pagu anggaran Unhas tahun 2022



Data Sekunder : dari Bagian Keuangan UNHAS

Jumlah alokasi anggaran (pagu) fakultas kedokteran tahun 2021 dan tahun 2022 berada di urutan ke tiga sebesar 6,29 % dari total anggaran.

Dari jumlah besarnya pagu rencana anggaran fakultas kedokteran dan jumlah realisasi anggaran dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.3. Jumlah Pagu dan Realisasi Fakultas Kedokteran Unhas

Tahun Anggaran	Total Pagu	Total Realisasi	Persen
2016	Rp. 36.206.613.000	Rp. 35.955.831.915	99,31%
2017	Rp. 35.619.827.000	Rp. 32.965.992.799	92,55%
2018	Rp. 32.821.980.000	Rp. 30.406.245.013	92,64%
2019	Rp. 35.098.850.000	Rp. 34.794.751.754	99,13%

Sumber : Bagian Keuangan Fakultas Kedokteran Unhas

Berdasarkan data di atas, digambarkan bahwa kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin masih kurang memuaskan bahkan mengalami penurunan setiap tahunnya ditandai dengan total persentase realisasi penggunaan dana terhadap jumlah dana DIPA yang cenderung menurun setiap tahun.

Tabel 1.4. Jumlah Pagu dan Realisasi Pertriwulan Fakultas Kedokteran Unhas

THN	PAGU	TRIWULAN 1	%	TRIWULAN II	%	TRIWULAN III	%	TRIWULAN IV	%
2020	36,900,000,000	3,465,261,109	9%	10,022,600,570	27%	5,430,505,387	15%	13,992,391,278	38%
2021	36,500,000,000	2,595,147,425	7%	7,789,477,972	21%	13,530,695,924	37%	17,523,190,637	48%
2022	42,833,000,000	7,301,122,698	17%	10,557,311,459	25%	10,856,186,659	25%	12,147,554,803	28%

Sumber : Bagian Keuangan Fakultas Kedokteran Unhas

Pada tabel tersebut di atas digambarkan bahwa kinerja penyerapan anggaran pada fakultas kedokteran masih kurang dan tidak proporsional ditandai dengan persentase realisasi triwulan pertama yang sangat rendah. Oleh karena itu dilakukan penelitian untuk menguji kembali variable-variabel yang diduga dapat mempengaruhi menurunnya tingkat penyerapan anggaran di fakultas kedokteran yaitu faktor perencanaan anggaran, faktor kompetensi sumber daya manusia dan faktor komitmen organisasi, dengan judul : Pengaruh Perencanaan, Kompetensi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?

4. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh perencanaan terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
5. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh perencanaan terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
3. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja penyerapan anggaran pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin?
4. Pengaruh perencanaan terhadap kinerja penyerapan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi.
5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyerapan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi.
6. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja penyerapan anggaran komitmen organisasi sebagai variable moderasi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, para akademisi, dan praktisi.

1.4.1. Kegunaan Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan informasi untuk kajian topik-topik dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dampak yang terjadi pada inkonsistensi perencanaan dan penganggaran, serta dapat dipakai sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Institusi

Bagi Institusi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja khususnya dalam penyerapan anggaran dimasa yang akan dating

1.4.3. Kegunaan bagi Penulis

Menambah ilmu dan wawasan tentang kinerja organisasi serta memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin dengan fokus penelitian pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat langsung dalam proses perencanaan serta seluruh pengelola keuangan Fakultas Kedokteran sebagaimana yang akan dirincikan pada Bab IV.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan agar dalam penyampaian informasi dapat menjadi urutan yang logis dan berdasarkan aturan yang ada, yang disusun berdasarkan Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2013). Tesis ini yang terdiri dari tujuh bab sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN. Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tesis.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisi tentang tinjauan terhadap landasan teori dan penelitian terdahulu yang dimanfaatkan agar fokus penelitian sesuai kenyataan di lapangan serta dapat menunjang pembahasan dalam tesis.

Bab III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. Bab ini berisi kajian teoritis dan empiris yang dirumuskan secara logis dalam suatu kerangka pemikiran yang kemudian membentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep yang diteliti. Bab ini juga menguraikan hipotesis penelitian yang dibangun berdasarkan landasan kerangka konseptual.

Bab IV METODE PENELITIAN. Bab ini menguraikan metode dan langkah penelitian secara operasional yang mencakup rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab V HASIL PENELITIAN. Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab metodologi penelitian yang terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hasil analisis.

Bab VI PEMBAHASAN. Bab ini menguraikan jawaban atas pertanyaan penelitian atau rumusan masalah, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan data hasil dan temuan pada ilmu atau teori yang telah mapan, serta memodifikasi teori yang telah ada.

Bab VII PENUTUP. Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi hasil penelitian dan tindak lanjut, keterbatasan penelitian, serta saran atau rekomendasi yang diajukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

Teori Kuangan Publik merupakan studi tentang dampak anggaran terhadap ekonomi, yaitu pengaruhnya terhadap pencapaian objek ekonomi seperti pertumbuhan, stabilitas, keadilan dan efesiensi. Welsch, dkk (2000), menjelaskan bahwa keuangan publik merupakan bentuk pernyataan dari suatu rencana dan kebijaksanaan menyangkut manejemen keuangan yang digunakan dalam periode tertentu, dan menjadi petunjuk dalam periode tersebut.

Robbins & Timothy (2008) perilaku hierarkis adalah program studi yang meneliti dampak individu, kelompok dan konstruksi terhadap perilaku dalam asosiasi, yang bertujuan menerapkan ilmu untuk membangun kecukupan sebuah asosiasi. Kelly dalam Thoha (2011) perilaku orgnisasi adalah suatu studi terkait gagasan suatu organisasi, seperti bagaimana suatu kelompok organisasi dimulai, berkembang dan berarti bagi individu sebagai anggota, kelompok-kelompok, kelompok yang berbeda, hingga kelompok yang lebih besar.

2.1.1. Kinerja Penyerapan Anggaran

Kondisi yang sama sering terjadi pada organisasi atau institusi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yaitu lambatnya penyerapan anggaran umumnya pada awal tahun dan menumpuk pada akhir tahun. *World Bank* (2005) *slow and back-loaded expenditure* (lambat di awal tahun namun menumpuk di akhir tahun).(Pongsilurang, H. 2021)

Menurut Halim 2014 dalam Pongsilurang, H. 2021, penyerapan anggaran merupakan hasil pencapain dari suatu estimasi yang ingin dicapai selama

periode waktu tertentu yang dinilai atau dilihat pada suatu saat tertentu. Oleh karena yang diamati adalah organisasi publik atau instansi pemerintah maka penyerapan anggaran dapat diartikan sebagai suatu realisasi anggaran sesuai yang tertera dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) pada waktu tertentu.

Anggaran merupakan wujud komitmen dari eksekutif kepada pemberi wewenang (legislatif). Kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efesiensi pelaksanaan anggaran. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja.(Merdiasmo, 2002 dalam Rasyid, A. 2017).

Dalam sektor publik dilakukan pengukuran kinerja yang bertujuan untuk memenuhi maksud pemerintah yaitu (1) memperbaiki kinerja dengan berfokus pada tujuan dan sasaran, (2) ukuran kinerja dijadikan dasar dalam alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) ukuran kinerja untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi dalam kelembagaan. Adapun tujuan dari sistem pengukuran kinerja adalah :

1. Untuk melakukan komunikasi dalam penyusunan rencana dan strategi.
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga memudahkan dalam penelusuran perkembangan pencapaian strategi yang direncanakan.
3. Untuk memfasilitasi pemahaman manajer level menengah dan bawah dan menjadi motivasi untuk pencapaian *goal congruence.*
4. Menjadi alat pencapaian kepuasan melalui pendekatan individual, dan kemampuan kolektif yang rasional.

Penilaian laporan kinerja finansial akan dinilai berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat, penilaian ini dilakukan dengan cara menganalisis varian (selisih antara kinerja realisasi dengan yang direncanakan) setelah melewati tahap

analisis varian, dilanjutkan dengan identifikasi sumber penyebab terjadinya varians dengan melakukan penelusuran varians tersebut sampai ke level manajemen terendah (Mardiasmo, 2002 dalam Rasyid, A. 2017).

Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 249/PMK.02/2011, pasal 1 disebutkan bahwa untuk menghasilkan capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana kerja anggaran kementerian Lembaga (RKA-KL) harus dilakukan suatu pengukuran dan evaluasi kinerja. Tiga aspek dalam evaluasi kinerja : 1) aspek implementasi, 2) aspek manfaat dan 3) aspek konteks.

Aspek implementasi dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi kinerja mengenai pelaksanaan kegiatan dan pencapaian hasil atau keluaran. Indikator yang diukur dalam evaluasi kinerja berdasarkan pada aspek implementasi yaitu :

1) Penyerapan Anggaran : membandingkan antara akumulasi realisasi anggaran dengan akumulasi pagu anggaran
2) Konsisten antara perencanaan dan implementasi : membandingkan jumlah hasil perbandingan akumulasi realisasi anggaran bulanan dengan akumulasi rencana penarikan dana bulanan.
3) Pencapaian keluaran : membandingkan realisasi dan target volume keluaran dengan rata-rata perbandingan antara realisasi dan target indikator kinerja keluaran.
4) Efesiensi : berdasarkan rata-rata efesiensi untuk setiap jenis keluaran yang diperoleh dengan mengurangkan angak 1 (satu) dengan hasil perbandingan realisasi anggaran.

Menurut Miliasih 2012 dalam Rasyid, A. (2017) bahwa dampak rendahnya penyerapan anggaran dan tidak proporsionalnya realisasi adalah :

1) Kegiatan yang tidak dilaksanakan diawal tahun anggaran akan menghambat program pelayanan publik yang telah direcanakan sebelumnya.
2) Penundaan pencairan dana untuk belanja barang dan jasa berakibat fungsi fiskal dan *multiplier effect* dari belanja pemerintah terhadap aktivitas perekonomian masyarakat tidak optimal di awal tahun anggaran.
3) Terjadinya penumpukan tagihan pada akhir tahun anggaran menyebabkan beban dalam penyediaan uang atau kas pemerintah, sehingga memungkinkan terjadinya *cash mismatch.*

2.1.2. Perencanaan Anggaran

Secara umum perencanaan sering diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk masa mendatang dengan harapan yang lebih baik dengan memperhatikan keadaan sekarang maupun keadaan masa lalu.

Perencanaan merupakan proses yang diawali dengan penetapan tujuan organisasi berupa penentuan strategi, perumusan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi, hingga tercapainya tujuan tersebut (Robbins dan Coulter, 2002 dalam Iqbal. M, 2018). Perencanaan dapat dilihat dalam tiga kategori, yaitu: 1) Proses Perencanaan yaitu suatu proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan strategi dalam pencapaian tujuan tersebut. 2) Fungsi Manajemen Perencanaan berfungsi pada kondisi dimana pimpinan menggunakan pengaruh atau wewenangnya untuk menentukan atau mengubah tujuan serta kegiatan organisasi. 3) Pengambilan Keputusan Perencanaan adalah pengambilan keputusan jangka panjang atau yang akan datang mengenai hal yang akan dilakukan, cara pelaksanaan, dan waktu serta pelaku hal tersebut. Dalam perencanaan, keputusan yang diambil belum tentu sesuai dengan tujuan

sebelumnya sehingga implementasi perencanaan tersebut akan dibuktikan pada masa yang akan datang.

Perencanaan sebagai upaya peningkatan kapasitas untuk mempengaruhi masa depan dengan beberapa implikasi berupa pemberian perhatian terhadap kapasitas, segala yang perlu dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan tenaga untuk membuat perubahan yang mencakup keadilan, dan penumbuhan kuasa dan wewenang tertentu, mereka akan menerima manfaat pembangunan.(Bryant dan White dalam Yeni 2019)

Menurut Conyers dan Hills dalam Iqbal, M. (2018), perencanaan diartikan sebagai suatu proses yang berkesinambungan mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada masa yang akan datang. Merujuk pada definisi tersebut, terdapat empat elemen dasar perencanaan, yaitu :

1) Merencanakan berarti menentukan pilihan Hal tersebut dapat diartikan bahwa tahap perencanaan adalah proses pemilihan berbagai sumber daya yang akan digunakan dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.
2) Perencanaan merupakan alat pengalokasian sumber daya Pada tahap perencanaan dilaksanakan suatu proses alokasi besarnya sumber daya-sumber daya yang digunakan dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan.
3) Perencanaan adalah alat untuk mencapai tujuan Tujuan ini tercermin dari target atau ukuran kinerja yang ingin dicapai.
4) Perencanaan untuk masa depan Diartikan bahwa perencanaan merupakan tahap yang diperlukan dalam menentukan masa depan.

Dalam perencanaan harus dipertimbangkan siapa yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Rencana lebih spesifikasi bagaimana mencapai strategi dan dapat ditampilkan dalam urutan

termasuk biaya, dan waktu dari tiap langkah, serta tanggal-tanggal deadline (Shim dan Jae 2001: 15 dalam Rasyid, A, 2017). Perencanaan merupakan arahan kebijakan di bidang anggaran yang diterjemahkan melalui serangkaian tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada suatu periode tertentu dengan menggunakan jumlah sumber daya yang dinyatakan dalam satuan uang. Perencanaan memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan suatu kegiatan atau program. Kegiatan yang akan direncanakan merupakan kegiatan yang harus sesuai dengan kebutuhan baik jenis maupun jumlahnya dalam rangka memenuhi tugas pokok dan fungsi organisasi. Perencanaan yang baik diharapkan dapat meminimalisir ketimpangan antara kebutuhan dengan jenis dan jumlah kegiatan yang dicantumkan dalam rencana kegiatan dan anggaran (Yunarto, 2011 dalam Rasyid, A. 2017).

Menurut Ndubuisi dalam *Centre for Democracy and Development* (2005), anggaran (perencanaan keuangan) merupakan rencana kerja dalam periode dari suatu organisasi dan berisi target-target yang akan dicapai baik fisik keuangan, dengan menggunakan kriteria-kriteria yang penting dalam penilaian kinerja. Secara garis besar anggaran adalah:

1. Rencana keuangan jangka pendek, biasanya dalam satu tahun.
2. Dokumen politik tertulis yang dituangkan dalam angka-angka.
3. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan dan pengendalian.
4. Sebagai alat monitoring dan evaluasi untuk memastikan prosedur kinerja berjalan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Karena dibuat dalam jangka pendek, dapat mengantisipasi dan beradaptasi atas perubahan yang terjadi dalam pelaksanaannya.

Anggaran merupakan suatu rencana, anggaran adalah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu

yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran merupakan proses atau metoda untuk mempersiapkan suatu anggaran. (Mardiasmo, 2002: 61 dalam Rasyid, A. 2017).

Suatu anggaran harus disusun secara rapi, jelas, rinci dan komprehensif. Proses penganggaran harus dilakukan secara jujur dan transparan serta dilaporkan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah (SAP). Dalam penyusunan suatu anggaran, organisasi terlebih dahulu harus mengembangkan perencanaan strategis. Berdasarkan perencanaan strategis tersebut, anggaran mendapatkan kerangka acuan strategis. Di sini anggaran menjadi bermakna sebagai alokasi sumber daya (keuangan) untuk mendanai berbagai program dan kegiatan strategis (Yuwono dkk, 2005 dalam Rasyid, 2017).

Penyusunan anggaran merupakan suatu proses yang berbeda antara sektor bukan publik dengan sektor publik. Pada sektor bukan publik, anggaran merupakan bagian dari rahasia organisasi yang tertutup untuk publik, namun sebaliknya pada sektor publik anggaran justru harus diinformasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan. Proses penyusunan anggaran, dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu topdown, bottom up dan partisipasi (Ramadhani dan Nasution, 2009). Dalam sistem penganggaran top-down, dimana rencana dan jumlah anggaran telah ditetapkan oleh atasan/pemegang kuasa anggaran sehingga bawahan/pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah ditetapkan oleh anggaran tersebut. Penerapan sistem ini mengakibatkan kinerja bawahan/pelaksana anggaran menjadi tidak efektif karena target yang diberikan terlalu menuntut namun sumber daya yang diberikan tidak mencukupi (overloaded). Atasan/pemegang kuasa anggaran kurang mengetahui potensi dan hambatan yang dimiliki oleh bawahan/pelaksana anggaran sehingga memberikan target yang sangat menuntut

dibandingkan dengan kemampuan bawahan/pelaksana anggaran. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara tentang keuangan negara mengamanatkan bahwa penganggran sektor publik di Indonesia yang semula adalah tradisional budgeting menjadi performance based budgeting (Mardhiana, 2018). Hal tersebut mengisyaratkan penyusunan anggaran berbasis partisipasi diperlukannya partisipasi aktif unitunit organisasi pemerintah mulai dari level bawah sampai atas dalam menyampaikan target anggaran dan target kinerja yang disusun agar dapat mencapai keputusan yang lebih relistis dan selaras dengan tujuan organisasi (Muharrom, 2014, dalam Ikbal, M. 2018). Dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan secara tidak langsung dapat memotivasi bagian-bagian/unit-unit dan anggota organisasi yang terlibat kedalam keseluruhan proses anggaran. Secara luas anggaran berperan dalam pengambilan keputusan yang dapat memastikan kinerja yang tinggi dari bagian-bagian/unit-unit dan anggota organisasi yang termotivasi. Proses tersebut meningkatkan kapasitas dalam pemecahan masalah dan komiten bagian-bagian/unit-unit dan anggota organisasi untuk mencapai kesuksesan organisasi (Bhuiyan, 2010 dalam Ikbal, M. 2018).

2.1.3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung

jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Spencer Jr, Lyle dan Spencer, Signe M (1993) dalam Rasyid, A. (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dapat mempengaruhi tentang cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang akan dihadapi, serta mampu bertahan cukup lama dalam diri manusia. Sejalan dengan defenisi tersebut, komponen-komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi adalah:

1. Motif *(motives)*. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.
2. Karakter pribadi *(traits)*. Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi espons yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi.
3. Konsep diri *(self concept).* Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan *(knowledge)*. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
5. Keterampilan *(skills)*. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Jenis kompetensi menurut Spencer Jr, Lyle dan Spencer, Signe M, 1993 dalam Rasyid, R (2017) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individu menjadi 3 (tiga), yaitu :

A. Kompetensi Intelektual.

Kompetensi intelektual adalah karakter, sikap dan perilaku atau kemampuan dan kemauan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, dan pemahaman konsektual). Kompetensi intelektual terinternalisasi dalam bentuk 9 (Sembilan) kompetensi sebagai berikut:

1. Berprestasi. Kemauan atau semangat seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang terbaik.
2. Kepastian Kerja. Kemampuan dan kemauan seorang karyawan untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematik dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat.
3. Inisiatif. Kemauan seorang karyawan untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat atau keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi.
4. Penguasaan Informasi. Kepedulian seorang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dibidang informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
5. Berpikir Analitik. Kemampuan seorang karyawan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematik berdasarkan pendekatan logis.
6. Berpikir Konseptual. Kemampuan seorang karyawan untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan.

7. Keahlian Praktikal. Kemampuan seorang karyawan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
8. Kemampuan Linguistik. Kemampuan seorang karyawan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tertulis.
9. Kemampuan Naratif. Kemampuan seorang karyawan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita.

B. Kompetensi Emosional

Kompetensi Emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan dan kemauan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Kompetensi Emosional terinternalisasi dalam bentuk 5 tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

1. Sensivitas atau saling pengertian. Kemampuan dan kemauan seorang karyawan untuk memahami, mendengarkan, dan tidak menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain.
2. Pengendalian diri. Kemampuan seorang karyawan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan, sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
3. Percaya Diri. Keyakinan seorang karyawan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
4. Kemampuan Beradaptasi. Kemampuan seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi.
5. Komitmen pada Organisasi. Kemampuan seorang karyawan untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi.

C. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi persoalan di tempat kerja. Kompetensi sosial terinternalisasi dalam 7 tingkat kemauan atau kemampuan sebagai berikut:

1. Pengaruh dan Dampak. Kemampuan seorang karyawan menyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan/idenya.
2. Kesadaran Berorganisasi. Kemampuan seorang karyawan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif.
3. Membangun Hubungan Kerja. Kemampuan seorang karyawan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama.
4. Mengembangkan Orang Lain. Kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan kemampuan kepada orang lain.
5. Mengarahkan Bawahan. Kemampuan seorang karyawan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Kerja Tim. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain secara koperatif.

7. Kepemimpinan Kelompok. Keinginan dan kemauan seorang karyawan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi panutan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus meningkatkan perkembangan teknologi, disisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. *Knowledge worker* diperlukan dalam pergeseran informasi ekonomi, sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Sementara itu, persaingan semakin intensif dan pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi. Situasi tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin dibutuhkan oleh kalangan eksekutif, manajer maupun pekerja (Spencer dan Spencer, 1993 dalam Rasyid, A. 2017).

2.1.4. Teknologi Informasi

Teknologi Informasi, atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Information technology (IT) adalah istilah umum untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan atau menyebarkan informasi.

Teknologi informasi adalah pengetahuan, metode, dan teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi Danielson, 1990 dalam La Jejen (2021). Pengaplikasian teknologi informasi dapat memudahkan masalah organisasi dalam suatu perusahaan, seperti penggudangan, analisa, dan distribusi dan penyajian informasi. Penilaian kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang diperoleh suatu perusahaan, apakah tugas dikerjakan dengan baik atau mengalami kegagalan. Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjaring data, mengolah dan

mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Thompson *et al* (1991) mendefinisikan pemanfaatan teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang/ pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.(La Jejen, 2021)

Pemanfaatan teknologi informasi di dalam organisasi akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas atau proses bisnis yang terdapat dalam organisasi tersebut. Adapun pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi dapat dilihat dari dampak pemanfaatan teknologi informasi pada rantai nilai organisasi (*value chain*). Teknologi informasi sebagai pemberdayaaan organisasi dalam merespon dan memenuhi tuntutan bisnis serta mewujudkan inovasi memerlukan pengembangan yang terencana dan terarah sesuai dengan misi organisasi. Orlikowski dan Gash, 1992 dalam La Jejen, (2021) memberikan definisi teknologi informasi sebagai segala bentuk system informasi berbasis komputer, yang mencakup mainframe dan aplikasi komputer. Teknologi informasi adalah sesuatu yang digunakan untuk menciptakan sistem informasi, yang semuanya merupakan perangkat keras serta perangkat lunak yang digunakan untuk mengimplementasikan sistem yang berbasis komputer, Callon (1996) dalam Basuki (1998).

Sarosa dan Zowghi, 2003 dalam La Jejen (2021) menyimpulkan istilah teknologi informasi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi. Venkatraman dan Zaher (1990) dalam La Jejen (2021) mengatakan, globalisasi dan meningkatnya persaingan

internasional mempercepat gerakan ke arah pemanfaatan TI yang semakin meningkat oleh organisasi. Meningkatnya kepentingan koordinasi operasi tingkat dunia dan perlunya reaksi yang cepat terhadap ancaman persaingan dunia menegaskan akan pentingnya TI dalam konteks bisnis saat ini.

Teknologi informasi berkaitan dengan perubahan cara kerja dari yang semula dilakukan secara manual menuju sistem yang terkomputerisasi. Teknologi informasi meliputi komputer (mainframe, mini, micro), perangkat lunak (software), database, jaringan (internet, intranet), electronic commerce, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi informasi. Teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer (hardware dan software) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi.

2.1.5. Komitmen Organisasi

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen pada organisasi.

Meyer dan Allen dalam Luthans (2006: 249), bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan dan keyakinan tertentu dan

penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Greenberg dan Baron (2003: 160) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan juga terlibat dengan organisasinya serta tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien, 2011:72).

Sedangkan Newstroom (2011: 223) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dengan *employee loyality,* yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Komitmen organisasi sering didefenisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan anisasi yang ingin dicapai.(Luthans, 2006)

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011: 72) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasi, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan professional individu. Sedangkan *Emotional Commitment*

mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Meyer dan Allen (Luthans, 2006:249), menyebutkan ada tiga tipe komitmen, yaitu :

1. *Affective Commitment* (komitmen afektif), adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance Commitment* (komitmen kelanjutan), adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif), adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Untuk mendapatkan komitmen pekerja, Heller dalam Wibowo 2014, menganjurkan untuk melakukan beberapa cara, yaitu:

1. Memelihara kepercayaan. Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja.
2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati. Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisir sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual dan emosional pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa mempunyai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.
3. Menjaga staf agar terus berkomitmen. Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat,

memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui keterampilan baru yang dapat dikembangkan.

4. Menghargai keunggulan. Pengakuan atas keunggulan merupakan hal vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan atau sekedar mengucapkan terima kasih.
5. Bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, sangat penting untuk menciptakan "*can do"*. Hal ini harus saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

Tingkat komitmen yang rendah akan mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempermasalahkan komitmen sama dengan mempermasalahkan tanggung jawab. Dengan demikian, dalam mengukur komitmen seorang pimpinan terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment / pemberdayaan)* adalah bagaimana mempercayakan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan. Begitupula dengan bawahan, perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

2.2. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka melakukan penelitian selanjutnya. Dimana penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Penelitian - penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel - variabel yang dibahas dalam penelitian ini antara lain:

Tabel.2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Herriyanto (2012)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja pada Satuyan Kerja Kementeria / Lembaga di Wilayah Jakarta	- Perencanaan (X1) - Administrasi (X2) - Sumber Daya Manusia (X3) - Dokumen Pengadaan (X4) - Ganti Uang Persediaan (X5) - Keterlambatan Penyerapan Anggaran (Y)	- Kompetensi SDM merupakan faktor yang berpengaruh besar terhadap keterlambatan penyerapan anggaran - Perencanaan merupakan factor yang berpengaruh besar terhadap keterlambatan penyerapan anggaran
2.	Priatno dan Khusaini (2013)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Blitar	- Administrasi dan SDM (X1) - Perencanaan (X2) - Pengadaan Barang dan Jasa (X3) - Penyerapan Anggaran (Y)	- Administrasi dan SDM mempunyai pengaruh yang tidak signifikan Terhadap Penyerapan anggaran satuan kerja - Perencanaan mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja.
3.	Utomo (2014)	Pengaruh Perencanaa, Kompetensi Pegawai, Reformasi Birokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Penyerapan Anggaran	- Perencanaan Anggaran (X1) - Kompetensi Pegawai (X2) - Reformasi Birokrasi (X3) - Disiplin Kerja (X4) - Motivasi (Y1) - Penyerapan Anggaran (Y2)	- Perencanaan Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran - Kompetensi pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan anggaran
4.	Deiby Isilda Alumbida, David P.E. Saerang, Ventje Ilat (2015)	Pengaruh Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud	- Perencanaan (X1) - Kapasitas SDM (X2) - Komitmen Organisasi (X3) - Penyerapan Anggaran (Y)	- Secara simultan ketiga variable independen terpengaruh terhadap penyerapan anggaran belanja - Secara parsial, kapasitas sumber daya manusia dan komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan
5.	Yumiati dkk (2016)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Perencanaan	- Kualitas SDM (X1) - Perencanaan Anggaran (X2)	- Kuliatas SDM, Perencanaan Anggaran dan Komitmen Organisasi secara

		Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Serapan Anggaran SKPA di Pemerintah Aceh	- Komitmen Organisasi (X3) - Serapan Anggaran (Y)	bersama-sama berpengaruh terhadap serapan anggaran SKPA - Namun perencanaan anggaran secara Parsial berpengaruh negative terhadap serapan anggaran
6.	Ardana, Herawati dan Atmadja (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, dokumen Pengadaan, Pengawasan internal, dan Kompetensi SDM terhadap Penyerapan Anggaran (studi pada SKPD Jembrana)	- Komitmen Organisasi (X1) - Dokumen pengadaan (X2) - Pengawasan Internal (X3) - Kompetensi SDM (X4) - Penyerapan Anggaran (Y)	- Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan Kompetensi SDM dengan penyerapan anggaran
7.	Asriani Rasyid (2017)	Pengaruh Perencanaan, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran pada Lembaga Administrasi Negara	- Perencanaa (X1) - Kompetensi SDM (X2) - Komitmen Organisasi (X3) - Kinerja Penyerapan Anggaran (Y)	- Perencanaan berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran - Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran - Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran
8.	Muhammad Ikbal (2018)	Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi	- Perencanaan Anggaran (X1) - Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) - Komitmen Organisasi (X3) - Penyerapan Anggaran (Y)	- Perencanaan anggaran dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan anggaran. - Komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan perencanaan anggaran dengan penyerapan anggaran. - namun mampu memoderasi hubungan kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran.
9.	Ruddy Mantiri, et.al (2018)	Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kompetensi Pegawai dan Teknologi	- Perencanaan Anggaran (X1) - Kompetensi Pegawai (X2)	- Perencanaan Anggaran berpengaruhpositif dan signifikan,

		Informasi terhadap Kinerja Anggaran Pada Universitas Sam Ratulangi Manado	- Teknologi Informasi (X3) - Kinerja Anggaran (Y)	- Kompetensi Pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan - Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran.
10.	Anggi Noviyanti, Syamsul Alam, Mukhtar Hamzah (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Perencanaan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyusunan Anggaran Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba	- Komitmen Organisasi (X1) - Perencanaan (X2) - Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) - Penyusunan Anggaran (Y)	- Komitmen Organisasi, perencanaan dan kompetensi SDM secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penyusunan anggaran - Komitmen organisasi, perencanaan dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penyusunan anggaran - Perencanaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap penyusunan anggaran.
11.	Hendra Pongsilurang (2022)	Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Bappeda Kabupaten Toraja Utara	- Perencanaan Anggaran (X1) - Kompetensi SDM (X2) - Penggunaan Teknologi Informasi (X3) - Penyerapan Anggaran	- Perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran - Kompetensi SDM berpengaruh terhadap penyerapan anggaran - Penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap penyerapan anggaran