

DISERTASI

**ANALISIS KONDISI KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
DI SULAWESI SELATAN**

***ANALYSIS OF FINANCIAL CONDITION
OF LOCAL GOVERNMENT IN SOUTH SULAWESI***

NIRWANA



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

DISERTASI

**ANALISIS KONDISI KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
DI SULAWESI SELATAN**

***ANALYSIS OF FINANCIAL CONDITION
OF LOCAL GOVERNMENT IN SOUTH SULAWESI***

NIRWANA



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

DISERTASI

ANALISIS KONDISI KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
DI SULAWESI SELATAN

Disusun dan diajukan oleh :

NIRWANA
P0500309017

telah dipertahankan dalam sidang ujian disertasi
pada tanggal 1 April 2015 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Promotor

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA.,Ak
Promotor

Dr. Darwis Said, SE.,Ak.,M.SA
Kopromotor I

Ketua Program Studi
Ilmu Ekonomi

Prof. Dr. Haris Maupa, SE.,M.Si

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



Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin

Syamsul Bachri, SH.,MS

KATA PENGANTAR

Bismillaahir Rahmanir Rahiim

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyajikan tulisan disertasi yang berjudul "Analisis Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah di Sulawesi Selatan". Proses penyelesaian disertasi ini merupakan perjalanan panjang yang penuh dengan keterbatasan dalam segala hal menyebabkan penulis membutuhkan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Berkenaan dengan itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat disebutkan di bawah ini.

Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak, selaku Promotor, Bapak Dr. Darwis Said, SE, M.Si, Ak dan Dr. Abdul Hamid Habbe, M.Si selaku Co-Promotor, yang dalam segala kesibukannya beliau dengan penuh kesabaran dan bijaksana masih bersedia meluangkan waktunya membimbing, mengarahkan, mengoreksi, memberikan semangat kepada penulis sejak gagasan awal hingga penyempurnaan disertasi ini.

Penghargaan dan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE, M.Si, Ak, CA; Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA; Prof. Dr. Siti Haerani, SE, M.Si; Dr. Syarifuddin, SE, M.soc, Sc, Ak, CA; Dr. Mediaty, SE, M.Si, Ak, CA; Dr. Sanusi Fattah, SE, M.Si, sebagai tim penilai yang telah banyak

memberikan kritik, saran dan masukan kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian disertasi ini.

Ungkapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE, M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE, M.Si selaku Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan yang baik sejak awal perkuliahan hingga tahap akhir penyelesaian pendidikan.

Terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Drs. Sadly Abdul Jabbar, MPA selaku Rektor UNIFA beserta seluruh Sivitas Akademika UNIFA yang senantiasa memberikan motivasi, masukan dan arahan demi penyelesaian pendidikan ini. Terima kasih pula penulis sampaikan Kepada Bapak Dr. Ridwan Arief, MAF, Ak, CA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Fajar beserta jajarannya atas dukungannya selama ini.

Sembah sujud dan terima kasih yang setinggi-tingginya saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta H. Ambo Dalle dan Hj. Hamdana, demikian pula bapak dan ibu mertua H. Abdul Rasyid Badawi (alm) dan Hj. Halwiah yang telah banyak memberi bantuan, dukungan dan doa restu serta nasehat-nasehatnya dalam menjalani hidup ini. Adik-adikku tercinta, Nizar, Mirza, Milda, Kartini dan adik-adik iparku, Imran Rasyid, Ihwan Rasyid, Ishak Rasyid, Irmawati Rasyid, Irwin Rasyid, Ilmiana Rasyid beserta keluarga masing-masing, atas segala bantuan dan dukungannya selama ini.

Teristimewa kepada suamiku Ir. Ilham Rasyid, M.Si dan anak-anakku tersayang Ahmad Zuliansyah Ilham dan Ainun Isnaeni Ilham yang selalu menjadi sumber energi dan semangat bagi penulis.

Terima kasih yang setinggi-tingginya terkhusus kepada Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak dan keluarga yang senantiasa dengan ikhlas dan penuh kekeluargaan menerima kami di kediamannya pada saat kami berkonsultasi di Yogya, semoga bantuan dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis senantiasa mendapat balasan dengan penuh berkah dari Allah SWT. Amin.

Terkhusus teman-teman angkatan 2009 Program doktor Ilmu Ekonomi, rekan-rekan sejawat di jurusan Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi Unhas, segenap keluarga, teman dan sahabat serta handai taulan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis berharap dan berdoa semoga segala bantuan, dukungan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati kritik dan saran sangat penulis harapkan. Akhirnya harapan penulis semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan dapat memberikan sumbangsih pengembangan ilmu akuntansi sektor publik khususnya pemerintah daerah di Indonesia.

Makassar, Maret 2015

Nirwana

ABSTRAK

Analisis Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah Di Sulawesi Selatan

Nirwana

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, modal budaya terhadap kondisi keuangan daerah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada pemerintahan daerah kabupaten/ kota di Sulawesi Selatan. Metode penelitian ini termasuk *explanatory research* dengan unit analisis adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam bidang pelayanan kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Jumlah sampel SKPD adalah sebanyak 114 yang ditentukan secara *purposive sampling*, masing-masing SKPD adalah Pendidikan, Kesehatan, Perijinan, Pekerjaan Umum dan Pendapatan Daerah. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan SKPD dan pengelola keuangan di tingkat SKPD. Jumlah responden adalah 570 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial dengan menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan: (1) modal sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap modal budaya; (2) modal sumber daya fisik berpengaruh positif terhadap modal budaya; (3) Modal sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah; (4) modal sumber daya fisik tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah; (5) modal budaya berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah; (6) modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah melalui modal budaya; (7) modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah melalui modal budaya.

Kata Kunci: Modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, modal budaya dan kondisi keuangan pemerintah daerah.

ABSTRACT

Analysis of the Financial Condition of Local Government in South Sulawesi

Nirwana

This study aimed to examine and analyse the effect of human capital, physical capital resources, the cultural capital of the local financial condition in South Sulawesi. The research was conducted at the local government districts/cities in South Sulawesi. This methodology of research used an explanatory research with the analysis unit is a Local Work Unit (SKPD) in service unit of districts/ cities in South Sulawesi. SKPD sample number was 114 as determined by purposive sampling, each SKPD are education, health, licensing, public works and regional income. Respondents in this study is the head of SKPD and financial management at the level of SKPD. Data collected by using a questionnaire and interview instrument. The number of respondents is 570 people. The instrument used was a questionnaire and interviews. Data analysis method used was inferential statistics with Partial Least Square (PLS) technique. The result showed: (1) human capital had positive influence on the cultural capital; (2) physical capital resources positive effected on the cultural capital; (3) Capital resources in persons did not affect the financial condition local government of the area; (4) The capital of physical resources had no effect on the financial condition local government of the area; (5) cultural capital affected the financial condition local government of the area; (6) human capital affected the financial condition local government through cultural capital; (7) physical capital resources affected the financial condition local government of the area through cultural capital.

Keywords: human capital, physical capital resources, cultural capital and local government financial condition.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	19
1.3. Tujuan Penelitian	20
1.4. Kegunaan Penelitian	20
1.4.1 Kegunaan Teoritis	21
1.4.2 Kegunaan Praktis	21
1.4.3 Kegunaan Kebijakan	21
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	22
1.6. Definisi dan Istilah	22
1.7. Sistematika Penulisan	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep	24
2.1.1 Teori Sumber Daya	24
2.1.2 Teori <i>Stakeholder</i>	28
2.1.3 <i>Legitimacy Theory</i>	31
2.1.4 Modal Sumber Daya Manusia	33
2.1.5 Modal Sumber Daya Fisik	38
2.1.6 Modal Budaya.....	39
2.1.7 Teori Kondisi Keuangan	46
2.1.7.1. Faktor Lingkungan.....	48
2.1.7.2. Faktor Kelembagaan	50
2.1.7.3. Faktor Keuangan	51
2.1.8 Keuangan Daerah	53
2.2. Tinjauan Empiris	57

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	82
3.1. Kerangka Konseptual	82
3.2. Hipotesis	88
 BAB IV METODE PENELITIAN	 95
4.1. Rancangan Penelitian	95
4.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	95
4.3. Jenis dan Sumber Data	97
4.4. Teknik Pengumpulan Data	98
4.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	98
4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	107
4.7. Metode Analisis Data	108
 BAB V HASIL PENELITIAN	 120
5.1. Deskripsi Data	120
5.1.1. Deskripsi SKPD	120
5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	122
5.1.2.1. Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1).....	122
5.1.2.2. Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2).....	124
5.1.2.3. Deskripsi Variabel Modal Budaya (Y_1).....	125
5.1.2.4. Deskripsi Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	127
5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	129
5.1.3.1. Hasil Pengujian Convergent Validity.....	130
5.1.3.2. Hasil Pengujian Discriminant Validity.....	131
5.1.3.3. Hasil Pengujian Composite Reliability.....	132
5.1.3.4. Pengujian Asumsi Linieritas.....	132
5.1.4. Hasil Analisis PLS	133
5.1.4.1. Goodness of Fit Model	133
5.1.4.2. Hasil Outer Model	135
5.1.4.3 Hasil Inner Model	141
5.2. Pengujian Hipotesis Hasil Penelitian.....	147

BAB VI PEMBAHASAN	156
BAB VII PENUTUP	180
DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN.....	201

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rerata Niai Elemen Faktor Lingkungan	5
Tabel 1.2	Pagu dan Realisasi APBD Agregat SulSel 2013	14
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	79
Tabel 2.2	Dukungan Penelitian Terdahulu	80
Tabel 4.1	Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	106
Tabel 5.1	Data Deskripsi SKPD	121
Tabel 5.2	Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)	123
Tabel 5.3	Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2)	124
Tabel 5.4	Deskripsi Variabel Modal Budaya (Y_1)	126
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	128
Tabel 5.6	Hasil Pengujian Convergent Validity	130
Tabel 5.7	Hasil Pengujian Discriminant Validity	131
Tabel 5.8	Hasil Pengujian Composite Reliability	132
Tabel 5.9	Pengujian Asumsi Linieritas	133
Tabel 5.10	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)	135
Tabel 5.11	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2)	136
Tabel 5.12	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Budaya (Y_1)	137
Tabel 5.13	Hasil Outer Model pada Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	139
Tabel 5.14	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	142
Tabel 5.15	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	145
Tabel 5.16	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	147
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) dalam Inner Model	148

Tabel 5.18	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) dalam Inner Model	149
Tabel 5.19	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) dalam Inner Model	150
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) dalam Inner Model	151
Tabel 5.21	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) dalam Inner Model	152
Tabel 5.22	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1)	153
Tabel 5.23	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1)	154

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Trend APBD	9
Gambar 3.1	Kerangka Pikir	87
Gambar 3.2	Kerangka Konseptual	88
Gambar 4.1	Diagram jalur untuk PLS	111
Gambar 5.1	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1).....	135
Gambar 5.2	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2)	136
Gambar 5.3	Hasil Outer Model pada Variabel Modal Budaya (Y_1)	138
Gambar 5.4	Hasil Outer Model pada Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	140
Gambar 5.5	Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Langsung.....	141
Gambar 5.6	Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1)	148
Gambar 5.7	Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1)	149
Gambar 5.8	Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	150
Gambar 5.9	Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	151
Gambar 5.10	Pengaruh Langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	152
Gambar 5.11	Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)	153
Gambar 5.12	Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)	155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	201
2. Uji Validitas da Reliabilitas Instrumen Penelitian	210
3. Deskriptif Statistik	218
4. Hasil Pengujian Linearitas	225
5. Hasil Analisis PLS	227
6. Penelitian Terdahulu	230
7. Data Input PLS	242

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan, baik oleh Pusat maupun Daerah mempunyai fungsi untuk mendorong dan memfasilitasi pembangunan guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang memadai bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Terkait dengan fungsi dan perannya sebagai motivator dan fasilitator pembangunan tersebut, pemerintah telah mengambil suatu pilihan kebijakan untuk lebih mengedepankan peran pemerintah daerah sebagai penggerak pembangunan. Kebijakan tersebut adalah kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Dengan kebijakan tersebut diharapkan pemerintahan di level yang paling dekat dengan masyarakat mampu menyerap aspirasi dan partisipasi masyarakat lokal sehingga arah pembangunan akan sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat setempat. Upaya untuk mendukung peran dan fungsi pemerintah daerah dalam pembangunan, pemerintah telah dan akan terus mendukung pendanaan melalui mekanisme transfer ataupun pola pendanaan lainnya. Dukungan pendanaan tersebut telah dibuktikan dengan besarnya dana APBN yang disalurkan ke daerah, baik melalui skema desentralisasi maupun skema lainnya, seperti dekonsentrasi, tugas pembantuan, subsidi, maupun bantuan langsung ke masyarakat.

Pelaksanaan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal merupakan jawaban atas tuntutan reformasi tahun 1998. Pemberian otonomi luas kepada daerah disertai dengan pelaksanaan desentralisasi fiskal pada hakekatnya diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan

masyarakat melalui p... katan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta
 masyarakat. Selain itu... erah diharapkan mampu meningkatkan daya saing
 dengan memperhatikan... sip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan
 dan kekhususan serta... nsi dan keanekaragaman daerah dalam kerangka
 Negara Kesatuan Repu... ndonesia (NKRI).

Kebijakan oton... daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong
 peningkatan kapasitas... rintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada
 masyarakat secara let... ektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah
 pada level daerah di... kan lebih mampu menerima aspirasi masyarakat
 tentang pelayanan apa... j sebenarnya dibutuhkan. Oleh karena itu diharapkan
 ada input yang diperoi... alam rangka perencanaan pembangunan, sehingga
 tidak ada kesenjangan... ara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan
 pemerintah baik progr... anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat.

Seiring dengan... annya waktu, pelaksanaan otonomi telah membawa
 dampak pada berbag... tor dalam pemerintahan daerah. Namun, dampak
 tersebut di luar ekspek... asyarakat, karena otonomi daerah dianggap belum
 memberikan kontribus... g signifikan terhadap kesejahteraan daerah dan
 cenderung masih berj... di tempat. Hal tersebut berdasarkan pada hasil
 penelitian *The Fajar In... s of Pro Otonomi (FIPO)* tahun 2009 (Tenrigau dkk,
 2009) di 23 kabupaten... ota di Sulawesi Selatan¹.

"... pada kenya... ya, otonomi daerah masih "berjalan" di tempat, ...
 dalam artian ba... otonomi daerah belum memberikan kontribusi yang
 optimal terhada... nfaat dan sasaran program-program yang disusun
 dengan jumlah *... a-angka" yang cukup spektakuler.

¹ Penelitian dilakukan pa... un ke-sepuluh implementasi otonomi daerah di Sulawesi
 Selatan untuk 23 kabu... dan kota minus Kabupaten Toraja Utara karena masih
 dalam status pemekara... ah, tetapi penilaiannya tetap meliputi wilayah Toraja Utara.

... un ke-sepuluh implementasi otonomi daerah di Sulawesi
 dan kota minus Kabupaten Toraja Utara karena masih
 ah, tetapi penilaiannya tetap meliputi wilayah Toraja Utara.

Era baru yang diemban otonomi daerah untuk membawa masyarakat lebih sejahtera ternyata belum bisa diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi daerah bukanlah jaminan bahwa pemerintahan akan melahirkan cita-cita kesejahteraan yang dimanifestasikan dalam UUD 45 (Tenrigau dkk, 2012).

Salah satu indikator yang dapat dijadikan rujukan sebagai manifestasi untuk menilai keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah dalam pengelolaan keuangan. Halim (2001) menyatakan bahwa ciri utama suatu daerah mampu melaksanakan otonomi daerah bisa dilihat dari: (1) kemampuan keuangan daerah, yang berarti bahwa daerah memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menggali sumber-sumber keuangan, mengelola dan menggunakan keuangannya sendiri untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, dan (2) ketergantungan kepada bantuan pusat seminimal mungkin.

Pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara efektif dan efisien jika kondisi keuangan pemerintah dalam keadaan baik atau sehat. Hal tersebut diungkapkan Dinapoli (2011:2) yang menyatakan bahwa *"financial condition may be defined as the ability of a local government or school district to balance recurring expenditure needs with recurring revenue sources, while providing services on a continuing basis"*

Kondisi keuangan pemerintah dapat dilihat dari kemampuan pemerintah memenuhi kewajibannya untuk memberikan layanan pada konstituen (Kamnikar, 2006) maupun kewajiban keuangan dan komitmen pelayanan kepada publik, kreditur, karyawan dan lainnya (*Public Sector Accounting Board, 2007*). Semakin baik kondisi keuangan maka berdampak terhadap kinerja layanan yang baik pula kepada masyarakat (Dinapoli, 2011).

Kondisi keuangan tidak hanya dilihat dari aspek keuangan, tetapi harus dilihat dari berbagai aspek lain secara komprehensif. Aspek-aspek tersebut meliputi jumlah penduduk, tingkat kemiskinan, laju inflasi, pertumbuhan ekonomi, pendapatan perkapita, dan partisipasi angkatan kerja (Dinapoli, 2011). Faktor-faktor tersebut saling berhubungan satu sama lainnya dalam menciptakan kondisi keuangan secara makro.

Kondisi keuangan yang baik dibentuk oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan (*environmental factors*), faktor kelembagaan (*organizational factors*), dan faktor keuangan (*financial factors*) (Dinapoli, 2011). Ketiga faktor tersebut sangat menentukan kondisi keuangan pemerintah daerah dalam suatu periode tertentu.

Faktor pertama, faktor lingkungan yang merupakan kondisi lingkungan pemerintah yang dapat mendukung atau menghambat pembangunan pemerintah terutama dalam melahirkan inovasi-inovasi guna pelayanan kepada masyarakat. Faktor lingkungan meliputi jumlah penduduk, nilai properti dan kemiskinan, serta faktor ekonomi yang meliputi inflasi, pendapatan (*income perkapita*), dan pekerjaan (Dinapoli, 2011). Salah satu kelebihan dari faktor lingkungan pemerintah ini adalah kemampuan memberikan peringatan dini dalam menghadapi kondisi keuangan yang akan datang.

Lingkungan dapat memberikan dukungan inovasi dan dapat juga mengurangi ketidakpastian potensi ekonomis lingkungan. Tekanan lingkungan akan meningkatkan biaya sosial untuk menekan pencemaran, mengembalikan lingkungan sehat, dan memperkuat kebijakan. Selain itu, kondisi ekonomi pemerintahan dapat juga dilihat dari perimbangan antara peningkatan industri manufaktur dengan meningkatnya populasi (Sharp *et al.*, 2009).

Tabel 1.1. Rerata Nilai Elemen Faktor Lingkungan di 23 Kabupaten dan Kota di Sulawesi Selatan²

Indikator	Tahun (Rerata per tahun)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Total Penduduk (orang)	7.81 juta	7.91 juta	8.04 juta	8.16 juta	8.22 juta ³
Kemiskinan (%)	13,41	12,51	12,24	7,33	10,11 ⁴
Inflasi (%)	14,23	3,92	6,65 ⁵	4,41 ⁶	4,5 ⁷
Pertumbuhan Ekonomi (%)	6,84	6,20	7,05	7,33	7,79 ⁸
Perkapita ADHB (Rp)	9.82 juta	10.84 juta	12.42 juta	14.50 juta	~
Partisipasi Angkatan Kerja (%)	62,42	44,94	65,44	64,80	~

Sumber: Eksisting Fipo, hasil riset tahun 2009 hingga 2013 dan berbagai sumber

Faktor lingkungan terkait kondisi keuangan secara makro ditunjukkan Tabel 1.1. Dalam kurun waktu lima tahun terhitung sejak 2008 hingga 2012 tampak laju pertumbuhan penduduk cenderung meningkat, berturut-turut sebesar 7,81 juta orang, 7,91 juta orang, 8,04 juta orang, 8,16 juta orang, dan 8,22 juta orang. Peningkatan ini direspon positif indikator lainnya, meliputi tingkat kemiskinan yang menurun pada periode tahun 2008 hingga 2011 masing-masing 13,41%, 12,51%, 12,24%, 7,33%. Hanya saja, tingkat kemiskinan tahun 2012 mengalami peningkatan menjadi 10,11%. Peningkatan ini dipicu kebijakan pemerintah yang tidak populis yang menaikkan harga bahan bakar minyak.

Demikian pula dengan pertumbuhan ekonomi yang menunjukkan tren peningkatan tahun 2008 hingga 2012 masing-masing sebesar 6,84%, 6,20%, 7,05%, 7,33%, dan 7,79%. Hal yang sama terjadi pada pendapatan perkapita ADHB tahun 2008 hingga 2011 masing-masing sebesar Rp9,82 juta, Rp10,84

² Minus Toraja Utara karena suasana pemekaran daerah, tetapi data-data yang disajikan tetap mencakup Toraja Utara karena secara administratif operasional masih dibawah kabupaten induknya, Toraja.

³ Sulselprof.go.id

⁴ Makassar.antaraneews.com

⁵ Makassar.tribunnews.com

⁶ Biroekonomi.sulselprov.go.id

⁷ www.sylmembangun.com

⁸ Economy.okezzone.com

juta, 12,42 juta, dan 14,50 juta. Sedangkan inflasi dan partisipasi angkatan kerja berfluktuatif tapi cenderung terkendali.

Capaian dalam faktor lingkungan ini sangat mendukung kondisi keuangan pemerintah daerah provinsi Sulawesi Selatan menuju performa yang lebih baik. Hanya saja, salah satu kendala yang dikhawatirkan adalah pertumbuhan ekonomi dan inflasi Sulawesi Selatan yang kadang tidak konsisten karena faktor fundamental. Pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan yang tinggi selama ini salah satunya disebabkan oleh tingginya harga nikel dunia yang menyebabkan ekspor Sulawesi Selatan meningkat (Bank Indonesia, 2014).

Pertumbuhan ekonomi ini lebih banyak dipengaruhi oleh produksi tambang di Luwu Timur yang dikenal sebagai penghasil nikel. Ekspor yang tinggi berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang tinggi pula. Begitu pun sebaliknya, jika harga nikel turun, maka berdampak pada turunnya pertumbuhan ekonomi secara signifikan. Pada saat yang bersamaan, jika harga nikel dunia turun drastis juga akan berkontribusi terhadap melonjaknya angka inflasi Sulawesi Selatan. Capaian ini menyebabkan ketimpangan pertumbuhan ekonomi dan inflasi antar daerah di Sulawesi Selatan (<http://kabar24.bisnis.com>).

"Laju pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan yang selalu berada di atas rata-rata nasional tidak sejalan dengan pemerataan sumber pertumbuhan ekonomi dari masing-masing kabupaten dan kota di daerah ini. Ketimpangan tersebut dinilai menjadi salah satu tantangan terbesar Sulawesi Selatan dalam mengakselerasi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi secara konsisten"

Kondisi semacam ini dapat menyebabkan *unbalance* ekonomi secara komprehensif dan pada akhirnya berdampak buruk terhadap pencitraan ekonomi. Boleh saja stabilitas ekonomi Sulawesi Selatan cukup baik dan terkendali tetapi karena capaian pertumbuhan ekonomi yang rendah atau minus atau di sisi lain berdampak terhadap naik inflasi akan memberikan persepsi

buruk kepada investor sehingga berdampak buruk terhadap iklim dunia investasi. Kondisi ini berdampak sistemik (efek domino) terhadap kondisi keuangan secara komprehensif juga. Dampak lain yang dihasilkan bisa berimbas terhadap tingkat kemiskinan, pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan sebagainya. Fenomena ini sejalan dengan penelitian Carmeli *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa ketidakstabilan keuangan daerah terjadi jika kondisi keuangan yang krisis, permintaan masyarakat dalam hal pendidikan meningkat, kemiskinan, dan ketidakmampuan pengelolaan keuangan.

Faktor kedua, faktor kelembagaan atau faktor organisasi yang merupakan praktik terbaik manajemen yang ditandai dengan kebijakan atau peraturan pemerintahan daerah yang menjamin terlaksananya pengelolaan pemerintahan yang baik. Faktor organisasi menjamin terlaksananya praktik manajemen yang berjalan dan kebijakan legislatif dalam bentuk keputusan fiskal sebagai panduan pemungutan pajak dan retribusi, walaupun sering terjadi perubahan untuk menyesuaikan perubahan lingkungan atau faktor-faktor politik.

Salah satu masalah dari faktor kelembagaan terutama dalam hal pemungutan pajak dan retribusi di daerah adalah kebijakan pemerintah terhadap pemenuhan anggaran. Dalam memenuhi anggaran, pemerintah melakukan berbagai inovasi dan kebijakan untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (Kompasiana.com, 2004). Kebijakan tersebut tanpa disadari telah membebani masyarakat karena setiap objek dipandang berpotensi memberikan nilai ekonomis. Pada akhirnya, masyarakat terbebani dengan pungutan-pungutan. Padahal jika pemerintah ingin berkreasi lebih jauh, arus kas pemerintah dapat diperoleh dengan melakukan inovasi untuk menciptakan program yang dapat memiliki *multiplier effect* (*entrepreneur government*).

Di Sulawesi Selatan, hasil penelitian FIPO selama tahun 2009 hingga 2014 menemukan beberapa program inovasi yang dapat meningkatkan nilai ekonomis bagi daerah (Tenrigau dkk, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, dan 2014). Salah satunya adalah program inovasi Peningkatan Produksi Kakao Melalui Budidaya Kakao Klon 45 yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Program ini merupakan kelanjutan dari program tahun 2005.

Pada tahun 2014, program ini telah berhasil meningkatkan pendapatan 37.793 kelompok tani hanya dengan melalui satu varitas kakao saja yaitu kakao lon 45. Produksinya mencapai 32.691,51 ton pertahun dengan nilai ekonomis Rp.784,60 juta⁹ atau Rp20,76 juta pertahun per kelompok tani. Hasil ini belum termasuk beberapa varietas yang ditanam petani. Dari program tersebut menunjukkan bahwa walaupun Pemerintah Luwu Utara tidak melakukan pungutan dari program tersebut, tetapi *multiplier effect* dari program tersebut memberikan nilai ekonomis secara tidak langsung ke PAD. Nilai ekonomis itu meliputi pengeluaran petani terhadap barang dan jasa yang *notabene* dikenakan pungutan pajak atau retribusi.

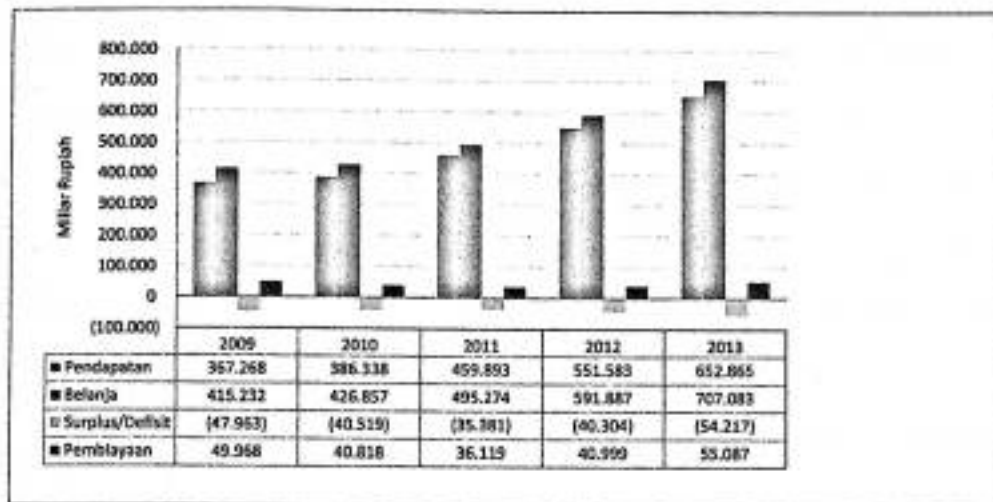
Faktor ketiga, faktor keuangan, meliputi kendala antar pemerintah seperti pajak dan batasan utang, akses ke sumber pendapatan utama (seperti Pajak Pertambahan Nilai), dan mandat atas kebutuhan pengeluaran. Kendala-kendala fiskal seringkali membatasi pilihan yang tersedia untuk pejabat lokal dalam mengelola anggaran.

Wujud anggaran yang dikelola pemerintah daerah adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Anggaran ini merupakan instrumen kebijakan fiskal yang utama yang memuat prioritas-prioritas pembangunan,

⁹ Harga pasar di petani Rp24.000 per kilo. Harga tersebut berubah sesuai fluktuasi kurs dan faktor lain yang mempengaruhinya.

terutama kebijakan dan target yang akan dicapai. Secara nominal, gambaran APBD nasional tahun 2012 meningkat signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, sebagaimana pada gambar 1.1.

Gambar 1.1 Trend APBD (dalam miliar rupiah)



Sumber: Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2013

Gambar 1.1. memperlihatkan total pendapatan meningkat dari Rp551,6 triliun tahun 2012 menjadi Rp652,9 triliun tahun 2013. Peningkatan ini juga terjadi pada total belanja dari Rp591,9 triliun tahun 2012 menjadi Rp707,1 triliun tahun 2013. Secara umum peningkatan ini didorong oleh kenaikan pagu transfer dari pusat dan kenaikan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Komposisi pendapatan daerah tahun 2012 dapat dibagi dalam 3 (tiga) bagian utama yaitu PAD, Dana Perimbangan, dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Dana Perimbangan masih mendominasi sumber pendapatan daerah yaitu sebesar sebesar 66,2% atau Rp432,697 triliun, sedangkan PAD hanya sebesar 21,4% atau sebesar Rp140,302 triliun dan Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah sebesar 12,2% atau sebesar Rp79,866 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

ketergantungan pemerintah daerah terhadap pemerintah pusat masih cukup tinggi.

Tingkat ketergantungan pemerintah daerah terhadap pemerintah pusat di Sulawesi Selatan juga masih cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan pada komposisi pendapatan daerah masih didominasi oleh Pendapatan Dana Perimbangan. Beberapa daerah di antaranya Kota Makassar, Kabupaten Bone, Kabupaten Gowa, dan Kabupaten Wajo yang mempunyai pendapatan yang cukup tinggi namun komposisi Pendapatan Asli Daerahnya masih relatif rendah yakni Kabupaten Bone 6,17%, Kabupaten Gowa 10,09% dan Kabupaten Wajo 6,90% (DJP Kanwil Provinsi Sulawesi Selatan, 2014).

Belanja Daerah secara nasional pada tahun anggaran 2013 mencapai Rp707,083 triliun. Belanja Pegawai porsinya masih dominan yaitu mencapai 41,9% atau sebesar Rp296,540 triliun. Belanja Modal mencapai Rp175,578 triliun atau sebesar 24,8%. Belanja Barang dan Jasa mencapai Rp148,012 triliun atau 20,9% dan Belanja Lain lain mencapai Rp86,952 triliun atau sebesar 12,2% (DJP Kanwil Provinsi Sulawesi Selatan, 2014).

Berdasarkan porsi belanja pegawai yang masih mendominasi belanja daerah secara nasional menunjukkan adanya indikasi bahwa pemerintah mempunyai perhatian yang besar terhadap sumber daya manusia yang berada dalam lingkungan pemerintah daerah. Manusia sebagai sumber daya diposisikan sebagai subjek sekaligus sebagai objek. Sumber daya manusia tidak seperti sumber daya lainnya, karena manusia memberikan reaksi terhadap lingkungan dengan cara yang paling sensitif dan sering tidak sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi pada hakekatnya adalah investasi. Investasi dalam pengembangan

sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia melalui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan, dan pelatihan kerja.

Schultz pada tahun 1960 dikenal sebagai peletak dasar teori atau konsep modal manusia (*human capital concept*). Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

Menurut Schermerhon (2005) bahwa *human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* dimasa mendatang bagi suatu organisasi.

Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu faktor penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Modal manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja ekonomi yang lebih baik. Kualitas modal manusia dapat tercermin dari tingkat pendidikan, kesehatan, maupun dari indikator-indikator lain.

Oleh sebab itu, dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi perlu dilakukan pembangunan manusia. Kebijakan pembangunan yang tidak mendorong peningkatan kualitas manusia, akan membuat daerah yang bersangkutan tertinggal dari daerah yang lain, termasuk dalam hal ini kinerja ekonominya. Dalam artian bahwa peningkatan kualitas modal sumber daya manusia akan memberikan manfaat dalam mengurangi ketimpangan antar daerah.

Tercapainya kondisi keuangan daerah yang baik tentunya tidak lepas dari perbaikan modal sumber daya manusia. Selama ini, penelitian terkait modal sumber daya manusia terhadap kondisi keuangan daerah belum ditemukan, tetapi dalam sektor korporat telah dilakukan oleh Ranani *et al.* (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan modal intelektual menyebabkan peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Selain modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik juga dapat mendukung kondisi keuangan. Secara empiris masih ada penyimpangan antara penyediaan sarana prasarana dengan kinerja layanan atau kepuasan publik yang dilayani. Kinerja layanan publik menurut Klein *et al.* (2001) sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kecukupan sarana kerja, sebagai suatu indikator kemampuan dalam suatu organisasi dan indikator sarana dan prasarana yang meliputi ketersediaan, kecukupan, dan tepat guna suatu peralatan kerja.

Pengeluaran pemerintah terkait dengan sumber daya fisik atau belanja modal secara nasional pada tahun 2013 memperlihatkan belanja modal mencapai Rp175,578 triliun atau sebesar 24,8% dari total belanja sebesar Rp707,083 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah dalam hal penyediaan infrastruktur juga memperlihatkan perhatian yang cukup besar. Modal sumber

daya fisik adalah fasilitas atau aset yang digunakan sebagai alat dan pendukung utama terselenggaranya suatu proses usaha atau aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Selain itu, penguatan modal sumber daya fisik seperti yang dikatakan oleh Bruno *et al.* (2008) berupa pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan, dan inovasi teknologi lainnya agar modal fisik, modal manusia, dan modal sumber daya alam dapat memberi kontribusi ekonomi dan mencapai kondisi keuangan daerah yang sehat. Baldacci *et al.* (2011) mengatakan bahwa pemerintah dapat melakukan keputusan pendanaan serta melakukan koordinasi dengan lembaga parlemen jika kebutuhan masyarakat akan layanan fasilitas umum semakin mendesak untuk dilakukan penambahan atau perbaikan. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur dasar di Sulawesi Selatan masih bersifat relatif, tersedianya infrastruktur dasar seperti sanitasi, air bersih, dan listrik di Sulawesi Selatan menempati urutan terbaik kedua di Pulau Sulawesi setelah Sulawesi Utara, namun di Sulawesi Selatan jika dibandingkan dengan angka nasional, capaian indikator tersebut masih relatif lebih rendah.

Perhatian pemerintah daerah di Sulawesi Selatan dalam mengembangkan modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik terlihat pada anggaran dan realisasi belanja pegawai dan belanja modal. Anggaran dan realisasi belanja pegawai dan belanja modal dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Pagu dan Realisasi APBD Agregat Sulawesi Selatan Tahun 2013

APBD Konsolidasi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013			
	ANGGARAN	REALISASI	%
PENDAPATAN	25.399.197.659.992	25.167.049.154.545	99,09%
Pendapatan Asli Daerah	4.453.860.496.913	4.374.392.436.745	98,22%
Pendapatan Transfer	20.329.499.108.637	20.205.891.260.402	99,39%
Lain-lain pendapatan yang sah	615.839.054.442	586.765.457.398	95,28%
BELANJA	26.667.400.792.268	24.475.839.049.442	91,78%
Belanja Pegawai	12.534.696.730.302	11.766.023.929.250	94,03%
Belanja Barang	5.315.127.316.641	4.935.855.106.917	92,86%
Belanja subsidi	29.777.497.000	29.489.973.018	99,03%
Belanja Bunga	78.210.971.581	71.255.468.558	91,11%
Belanja Hibah	1.401.322.214.192	1.347.183.919.662	96,14%
Belanja Bantuan Sosial	64.243.514.382	46.923.690.271	73,04%
Belanja Bantuan Keuangan	893.275.355.546	861.738.700.137	96,47%
Belanja Modal	5.180.509.687.088	4.341.555.600.295	83,80%
Belanja Tak Terduga	83.336.490.949	31.926.096.407	38,31%
Transfer	1.086.809.014.588	1.023.886.585.017	94,21%
Transfer Bagi Hasil Ke KABUPATEN/DESA	1.086.809.014.588	1.023.886.585.017	94,21%
SURPLUS / (DEFISIT)	(1.268.203.132.277)	691.210.105.103	-54,50%
PEMBIAYAAN NETTO	1.317.783.903.307	1.131.086.735.030	85,83%
Penerimaan Pembiayaan	1.542.587.086.488	1.290.610.049.779	83,67%
Pengeluaran Pembiayaan	224.803.183.181	159.523.314.750	70,96%
SISA LEBIH PEMBIAYAAN ANGGARAN (SILPA)	49.580.771.030	1.822.296.840.133	3675,41%

Sumber: DJPK Kemenkeu RI 2013

Berdasarkan tabel tersebut di atas, APBD tahun 2013 agregat di Sulawesi Selatan yang terdiri dari 25 pemerintah daerah, direncanakan terdiri dari pendapatan sebesar Rp25.399 miliar dan Belanja sebesar Rp26.667 miliar. Defisit yang terjadi sebesar Rp1.268 miliar akan dipenuhi dengan pembiayaan netto sehingga tercipta surplus sebesar Rp49,58 miliar. Setelah pelaksanaan APBD tahun 2013, terjadi realisasi yang terdiri dari pendapatan Rp25.167 miliar atau mencapai 99,09% dari anggaran, belanja Rp24.475 miliar atau mencapai 91,78% dari anggaran dan terjadi Surplus Rp691 miliar sehingga menghasilkan SILPA sebesar Rp1.822 miliar.

Sumber daya, baik sumber daya manusia maupun fisik, telah dipahami merupakan faktor penentu kondisi keuangan pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh modal sumber daya terhadap kinerja keuangan telah banyak dilakukan pada ranah korporat (Nasih, 2012). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal sumber daya fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Namun, selain memiliki sumber daya manusia dan fisik, organisasi juga memiliki modal budaya yang diduga memiliki peran dalam aspek keuangan. Modal budaya merupakan dimensi yang lebih luas dari habitus. Modal budaya diperoleh individu sejak kecil melalui pengajaran orang tua, pengaruh lingkungan, pendidikan formal dan non formal. Dapat dikatakan bahwa modal budaya dibentuk oleh lingkungan sosial yang multidimensional.

Budaya merupakan istilah yang ruang lingkupnya sangat luas (Kaplan dan Manners, 2002) sehingga dapat dipraktekkan dalam tatanan sosial kemasyarakatan dan dapat digunakan dalam perencanaan rasional (*rational planning*) (Sebayang, 2008) termasuk dalam perencanaan sosial, analisis kebijakan, transformasi sosial yang melahirkan perencanaan alokatif (seperti anggaran daerah) dan inovatif (Friedmann, 1987). Oleh sebab itu modal budaya juga dapat menentukan kondisi keuangan suatu pemerintah daerah.

Di Sulawesi Selatan modal budaya merupakan nilai yang menjadi kebanggaan dan merupakan jati diri etnis pendukungnya. Modal budaya tersebut merupakan nilai-nilai kearifan lokal yang merupakan sistem etika dan moral meliputi *lempu'* (kejujuran), *getteng* (ketegasan), *tongeng* (kebenaran) (Masud, 2002 dan Tenrigau, 2002) dan *sipakatau* (saling menghargai) (Tenrigau, 2014) yang menjadi rujukan dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam interaksi sosial budaya beberapa karakter penting seperti *barani* (keberanian) dan *macca*

(pintar) (Kahar, 2012), serta *makkareso* (berusaha) dan *mappasilinaja* (kewajaran dan kepatutan) (Tenrigau, 2014) merupakan nilai spritual dalam pengambilan keputusan orang Bugis Makassar. Karakter-karakter lokal tersebut dikenal dengan istilah *siri*¹⁰. Nilai-nilai kearifan budaya merupakan landasan spritualitas dalam bertindak, sehingga kemudian juga dikenal istilah *taro ada taro gau* (satunya kata dan perbuatan), *toddo puli' temmalara'* (persatuan yang kokoh) (Tenrigau dkk, 2002) *sipatuo sipatokkong* (saling membantu dan saling melindungi), dan sebagainya.

Nilai-nilai kearifan lokal yang merupakan modal budaya memiliki peranan penting dalam membangun stabilitas kondisi keuangan daerah. Modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik tidak berfungsi dan tidak memiliki arti apa-apa jika modal budaya tidak dimiliki oleh insan yang merupakan subjek pengelola keuangan daerah dan pelaku dalam lingkungan ekonomi secara makro.

Terjadinya berbagai ketimpangan keuangan tidak terlepas dari luntuhnya nilai-nilai budaya lokal tersebut. Korupsi misalnya bukan lagi tindakan yang dianggap malu (*masiri*) tetapi menjadi pemandangan umum di negeri ini. Memang dalam konteks ekonomi, menempatkan korupsi dalam kerangka manusia sebagai makhluk ekonomi atau *homo economicus* sungguh tidak memadai (Widoyoko, 2013). Namun jika ingin berkaca ke belakang, pemerintah masa lalu sangat peka terhadap penyimpangan keuangan yang terjadi, bukan saja karena terjadi selisih minus karena ketekoran tetapi selisih lebih (saldo positif) juga dianggap *siri*¹⁰. Fenomena tersebut diungkapkan Lopa (2005) sebagai berikut.

¹⁰ Secara etimologi siri dari terma Bugis berarti malu dan pesse berarti pedis. Secara terminologi, diartikan secara kontekstual sehingga *siri* dimaknai harga diri, harkat, martabat, kinerja, bertanggung jawab dan sebagainya.

"Pemerintahan masa lalu ... merasa sangat malu apabila dalam buku kas yang dipertanggungjawabkannya terdapat selisih jumlah setengah sen, meskipun selisihnya lebih (tidak ada uang negara yang hilang) ... Lebih-lebih lagi kalau buku kasnya ada tekoran setengah sen, maka malunya sudah sangat luar biasa, sehingga ada kalanya oknum pejabat tersebut menderita sakit..."

Fenomena-fenomena krisis moral dan etika tidak terlepas dari lunturnya nilai-nilai kearifan lokal yang dianut masyarakat pendukungnya selama ini di Sulawesi Selatan. Seyogyanya nilai-nilai kearifan lokal tersebut dijadikan sebagai motivasi atau landasan untuk berprestasi dalam melahirkan stabilitas kondisi keuangan yang lebih baik sebagaimana diungkapkan Hamid (2003) yakni "diakui bahwa dalam berbagai kesempatan, dewasa ini sudah terjadi pergeseran nilai *sin'* yang bukannya dijadikan dorongan berprestasi dan berkreativitas untuk merasa malu kalau berbuat salah atau tidak melakukan ketentuan yang berlaku"

Ungkapan Hamid (2003) menempatkan *sin'* sebagai landasan beraktivitas. Melakukan tindakan yang inkonstitusional merupakan bagian dari *sin'* sehingga jika pemerintah, organisasi, atau individu tidak dapat menciptakan atau mendorong stabilitas kondisi keuangan maka seharusnya itu dianggap sebagai *sin'*. Oleh sebab itu, nilai-nilai kearifan lokal merupakan prinsip yang harus dipegang dalam mewujudkan stabilitas kondisi keuangan.

Sejauh penelusuran terhadap penelitian dalam bidang keuangan pemerintah, belum ditemukan penelitian yang meneliti peran modal budaya dalam mempengaruhi kondisi keuangan pemerintah daerah terutama di Indonesia dan khususnya di Sulawesi Selatan yang memiliki karakteristik budaya tersendiri. Beberapa penelitian telah mengaitkan budaya dengan keuangan, namun penelitian tersebut terfokus pada kinerja keuangan atau kinerja perusahaan, sementara penelitian ini berfokus pada kondisi keuangan daerah. Penelitian-penelitian yang mengaitkan modal budaya dengan kinerja keuangan tersebut juga menghasilkan bukti empiris yang berbeda.

Penelitian-penelitian yang mengaitkan modal budaya dengan kinerja keuangan tersebut juga menghasilkan bukti empiris yang berbeda.

- Ekowati dkk (2010), Porter (2003), Ciptaningsih (2013), Halim *et al.* (2014), Adewale *et al.* (2013), Koskinen *et al.* (2010), Ranani *et al.* (2014), Stajkovic *et al.* (1997), Jaeger (2010), Eromafuru (2013), Davidson *et al.* (2007), Sanders *et al.* (2005) menemukan bahwa modal budaya berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan atau kinerja perusahaan.
- Hsi Lo, Y. (2012) menemukan bahwa modal budaya dalam hal ini budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hal tersebut menunjukkan pentingnya penelitian ini karena menguji peran modal budaya pada aspek keuangan yang berfokus pada kondisi keuangan bukan kinerja keuangan sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya yang menghasilkan bukti empiris berbeda-beda.

Penelitian modal budaya *sin' na pesse* yang mengambil objek penelitian di perusahaan korporasi telah dilakukan oleh Kahar (2012). Hasil penelitiannya terletak pada sistem pengendalian manajemen (SPM) yang holistik yang merujuk pada pranata sistem sosial *panggedareng* berbasis nilai-nilai kearifan lokal *sin' na pesse*. Konsep tersebut memiliki topologi pengendalian yaitu: *sara (spiritual control)*, *ade' (self control)*, *bicara dan war' (organizational control)*, dan *rapang (culture control)*.

Penelitian lain terkait kearifan lokal dilakukan oleh Hasiara (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap jujur, patuh, sabar, dan amanah berperan dalam melakukan akuntansi keuangan pemerintah daerah. Sikap tersebut berlaku dalam semua situasi dan kondisi di mana aktor beraktivitas.

1.2 Rumusan Masalah

Pembangunan daerah pada hakekatnya adalah upaya terencana untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah sehingga tercipta suatu kemampuan yang andal dan professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengelola sumber daya ekonomi. Oleh karena itu untuk menjalankan pembangunan tersebut tentunya dibutuhkan suatu kemampuan daerah atau kondisi keuangan daerah yang sehat. Kondisi keuangan daerah yang sehat (kinerja keuangan) sangat dipengaruhi oleh modal budaya (budaya organisasi) (Davidson *et al.*, 2007:38). Selain modal budaya, kondisi keuangan juga dipengaruhi oleh modal sumber daya manusia (Ranani dan Bijani, 2014) dan modal sumber daya fisik (Nwanyanwu, 2012).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap modal budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
2. Apakah modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap modal budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
3. Apakah modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
4. Apakah modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
5. Apakah modal budaya berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
6. Apakah modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui modal budaya.

7. Apakah modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui modal budaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya manusia terhadap modal budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya fisik terhadap modal budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya manusia terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya manusia terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui modal budaya.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui modal budaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian, dan tujuan penelitian, maka ada beberapa kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1. Kegunaan Teoritis.

- a) Penelitian ini dapat memberi bukti empiris tentang kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan dan beberapa faktor yang mempengaruhinya utamanya faktor budaya lokal yakni budaya Bugis-Makassar.
- b) Penelitian ini dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kesehatan keuangan pemerintah.
- c) Penelitian empiris ini dapat menambah pemahaman dari kajian-kajian terdahulu mengenai keterkaitan sumber daya, budaya dan kinerja keuangan, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini merupakan masukan untuk dijadikan bahan strategi dalam rangka menciptakan dan mempertahankan kondisi keuangan pemerintah daerah yang sehat.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini menjadi bahan penyusunan kebijakan di pemerintah daerah khususnya kebijakan dalam pengelolaan sumber daya dan penerapan budaya khususnya dalam rangka pengelolaan keuangan yang sehat meliputi rencana pembangunan ekonomi yang lebih terarah pada penyerapan sumber daya lokal dan peningkatan pendapatan daerah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis kondisi keuangan pemerintahan daerah di Sulawesi Selatan dan beberapa variabel yang memengaruhinya yakni modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik dan modal budaya. Penelitian ini menggunakan responden kepala SKPD dan beberapa pengelola keuangan di lingkungan SKPD kesehatan, pendidikan, perijinan, Pekerjaan Umum dan Dinas Pendapatan Daerah di 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan.

1.6 Definisi dan Istilah

Definisi dan istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Modal Sumber Daya Manusia adalah aset yang berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Modal Sumber Daya Fisik adalah fasilitas atau aset yang digunakan sebagai alat dan pendukung utama terselenggaranya suatu proses usaha atau aktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Modal budaya adalah sebuah modal yang diperoleh seseorang dengan cara yang terbentuk dan terinternalisasi padanya sejak ia kecil, misalnya melalui ajaran dari orang tuanya serta pengaruh dari lingkungan keluarga.

Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemerintah daerah atau kabupaten/kota setempat untuk menyeimbangkan kebutuhan belanja rutin dengan sumber pendapatan rutin, sambil memberikan layanan secara berkelanjutan.

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan rakyat daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya

dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Pemerintah Daerah adalah gubernur, bupati, dan/atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/barang.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan disertasi ini disusun dalam 7 Bab dengan sistematika penulisan dimulai dari bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi dan istilah serta sistematika penulisan. Selanjutnya pada bab dua dibahas tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian sistematik tentang teori dan konsep serta tinjauan empiris.

Bab tiga berisi kerangka konseptual dan hipotesis. Bab empat berisi rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian serta teknik analisis data.

Bab lima dibahas deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Selanjutnya Bab enam adalah pembahasan terkait dengan topik penelitian yang ada. Bab tujuh adalah bab terakhir berisi kesimpulan, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Fokus utama pada penelitian ini adalah kondisi keuangan khususnya yang dikelola pemerintah daerah. Adapun teori utama atau *grand theory* dalam penelitian ini adalah Teori Sumber Daya (*Resource Based Theory*). Sedangkan teori pendamping (*middle range theory*) adalah Teori *Stakeholder*, Teori Legitimasi, Teori Modal Sumber daya manusia (*Human capital Theory*), Teori Modal Sumber daya Fisik (*Physical Capital*), Teori Modal Budaya dan Teori Kondisi Keuangan dan beberapa konsep lainnya.

2.1.1. Teori Sumber Daya (*Resource Based Theory*)

Teori ini adalah teori utama dalam penelitian ini. *Resource Based Theory* (RBT) atau dikenal juga dengan teori berbasis sumber daya menggunakan pendekatan berbasis sumber daya dalam analisis keunggulan bersaingnya. Kerangka teori ini menyatakan sebuah pemikiran yang berkembang dalam manajemen strategik dan keunggulan kompetitif organisasi yang menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks untuk menjelaskan pengaruh *Human/Physical Capital* terhadap kinerja keuangan, kinerja ekonomi dan nilai pasar organisasi, Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa menurut pandangan *Resource Based Theory* organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting, termasuk aset berwujud maupun aset tidak berwujud.

Resources Based Theory (RBT) membahas bagaimana sebuah organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif apabila organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks menjelaskan penelitian ini, *Resources Based Theory* dapat menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*), dan sumber daya fisik (*physical capital*) maka akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan suatu organisasi (Wernerfelt, 1984).

Berdasarkan konsep *Resource Based Theory*, jika organisasi mampu mengelola sumber daya secara efektif maka akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibanding para pesaing. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi merupakan keunggulan kompetitif bagi organisasi apabila dapat dimanfaatkan dan mengelola potensi yang dimiliki karyawan dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya peningkatan produktivitas, maka kinerja organisasi akan meningkat dan dengan adanya pengelolaan sumber daya yang efektif tersebut maka pemakaian sumber daya atau pengeluaran akan lebih efektif dan efisien.

Teori sumberdaya dari Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa semakin tinggi sumber daya yang digunakan maka akan semakin tinggi jumlah penerimaan pendapatan. Pandangan tentang sumber daya oleh Olalla (1999) dijelaskan bahwa keberadaan sumber daya merupakan keunggulan suatu organisasi jika dibanding dengan organisasi lain. Lebih lanjut Olalla mengatakan bahwa sumber

daya berupa pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan bakat merupakan kebutuhan yang bersifat krusial dalam suatu pengembangan organisasi.

Pandangan Kelliherand and Reini (2009) tentang sumber daya dalam pengelolaan keuangan publik adalah kecukupan dan ketersediaan sumber daya yang mendukung implementasi strategi. Keberadaan sumber daya yang dimaksud ialah energi lingkungan. Sumber daya lain yang dapat dibentuk ialah keahlian dan keterampilan individu dan kelompok masyarakat yang melakukan dan menciptakan nilai ekonomis berupa pasar dan pengolahan sumber daya yang bersumber dari lingkungan.

Selama akhir tahun 1960-an, para manajer, ilmuwan keperilakuan, analisis keuangan, dan akuntan menjadi semakin tertarik terhadap gagasan akuntansi bagi manusia sebagai sumber daya organisasional. Pada awalnya, gagasan tersebut adalah untuk "*memasukkan manusia kedalam neraca*", karena diakui bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga dan laporan keuangan organisasi tidaklah lengkap jika laporan tersebut tidak mencerminkan status dari aktiva manusia.

Sumber daya dapat dianggap sebagai *input* yang memungkinkan organisasi untuk melakukan kegiatan mereka. Sumber daya dan kemampuan internal menentukan pilihan-pilihan strategis yang dibuat oleh organisasi saat berkompetisi dalam lingkungan bisnis eksternal mereka. Kemampuan organisasi juga memungkinkan beberapa organisasi untuk menambah nilai dalam *customer value chain*, mengembangkan produk baru atau mengembangkan ke dalam pasar yang baru.

RBT memandang organisasi sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki organisasi. Perbedaan sumber daya dan kemampuan

organisasi dengan organisasi pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Asumsi RBT beranggapan bahwa organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan organisasi.

Sumber daya harus memenuhi kriteria "VRIN" agar dapat memberikan keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan (Madhani, 2009). Kriteria VRIN adalah sebagai berikut.

- a. *Valuable (V)*: Sumber daya akan menjadi berharga jika dapat memberikan nilai strategis pada organisasi.
- b. *Langka (R)*: Sumber daya yang sulit untuk ditemukan diantara para pesaing dan menjadi potensi organisasi.
- c. *Imperfect Imitability (I)*: Sumber daya dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya jika organisasi yang tidak memegang sumber daya ini tidak bisa mendapatkan mereka atau tidak dapat meniru sumber daya tersebut.
- d. *Non-Substitution (N)*: Non-substitusi berarti bahwa sumber daya tidak dapat disubstitusikan oleh sumber daya alternatif lainnya.

Menurut RBT, sumber daya dapat secara umum memasukkan aset, proses organisasi, atribut organisasi, informasi, atau pengetahuan yang dikendalikan oleh organisasi yang dapat digunakan menyusun dan menerapkan strategi mereka.

RBT mengkategorikan tiga jenis sumberdaya :

- a. Modal sumber daya fisik (teknologi, pabrik, dan peralatan)
- b. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan),
- c. Modal sumber daya organisasi (struktur formal), yang termasuk didalamnya adalah modal budaya (*cultural capital*)

Dari penjelasan tersebut, menurut RBT, *human and physical capital* serta *cultural capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi sehingga dapat menciptakan *value* bagi organisasi. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi pemerintah daerah, maka kinerja dapat dimaknakan sebagai kondisi keuangan daerah.

Konsep tentang pentingnya peranan sumber daya untuk menciptakan nilai dan daya saing organisasi sejak lama telah disinggung oleh seorang ahli manajemen Penrose, 1959 (Sangkala, 2006) mengemukakan bahwa keuntungan perusahaan yang dicapai sebenarnya terkait dengan sumber daya yang dimiliki, sumber daya organisasi adalah heterogen, tidak homogen, jasa produktif yang tersedia berasal dari sumber daya organisasi yang memberikan karakter unik bagi organisasi. Sebuah organisasi dapat dinilai sebagai kumpulan dari suatu sumber daya fisik, sumber daya manusia dan sumber daya organisasi (Madhani, 2009).

2.1.2. Teori Stakeholder

Selain teori RBT sebagai teori utama, teori pendamping yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori *Stakeholder*. Menurut Fontaine *et al.* (2006), teori *stakeholder* merupakan manajemen organisasi yang diharapkan untuk melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh *stakeholder* dan melaporkan kembali aktivitas-aktivitas tersebut pada *stakeholder*. Teori ini menyatakan bahwa seluruh *stakeholder* memiliki hak untuk disediakan informasi tentang bagaimana aktivitas organisasi mempengaruhi mereka (sebagai contoh, melalui polusi, *sponsorship*, inisiatif pengamanan, dan lain-lain) bahkan ketika mereka memilih untuk tidak menggunakan informasi tersebut, dan juga ketika mereka tidak dapat secara

langsung memainkan peran yang konstruktif dalam kelangsungan hidup organisasi (Fontaine *et al.*, 2006).

Tujuan utama dari teori *stakeholder* adalah untuk membantu pimpinan organisasi mengerti lingkungan *stakeholder* mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif diantara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan organisasi mereka. Namun demikian, tujuan yang lebih luas dari teori *stakeholder* adalah untuk membantu pimpinan organisasi dalam meningkatkan nilai dari dampak aktifitas-aktifitas mereka, dan meminimalkan kerugian-kerugian bagi *stakeholder*. Pada kenyataannya, inti keseluruhan teori *stakeholder* terletak pada apa yang akan terjadi ketika organisasi dan *stakeholder* menjalankan hubungan mereka (Fontaine *et al.*, 2006). Dengan demikian keberadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* organisasi tersebut.

Menurut Guthrie *et al.* (2006), kondisi laporan keuangan merupakan cara yang paling efisien bagi organisasi untuk berkomunikasi dengan kelompok *stakeholder* yang dianggap memiliki ketertarikan dalam pengendalian aspek-aspek strategis tertentu dari organisasi. *Content analysis* atas pengungkapan *human and physical capital* dapat digunakan untuk menentukan apakah benar-benar terjadi komunikasi tersebut.

Bidang manajerial dari teori *stakeholder* berpendapat bahwa kekuatan *stakeholder* untuk mempengaruhi pimpinan organisasi harus dipandang sebagai fungsi dari tingkat pengendalian *stakeholder* atas sumber daya yang dibutuhkan organisasi (Watts dan Zimmerman, 1986). Ketika para *stakeholder* berupaya untuk mengendalikan sumber daya organisasi, maka orientasinya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan tersebut diwujudkan dengan

semakin tingginya *return* yang dihasilkan oleh organisasi. Dalam konteks ini, para *stakeholder* berkepentingan untuk mempengaruhi manajemen dalam proses pemanfaatan seluruh potensi yang dimiliki oleh organisasi. Karena hanya dengan pengelolaan yang baik dan maksimal atas seluruh potensi inilah organisasi akan dapat menciptakan *value added* untuk kemudian mendorong kinerja keuangan organisasi yang merupakan orientasi para *stakeholder* dalam mengintervensi organisasi.

Lebih lanjut Deegan (2004) menyatakan bahwa teori *stakeholder* menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan. Teori ini menyatakan bahwa organisasi akan memilih secara sukarela mengungkapkan informasi tentang kinerja lingkungan, sosial dan modal mereka, melebihi dan di atas permintaan wajibnya, untuk memenuhi ekspektasi sesungguhnya atau diakui oleh *stakeholder*.

Dalam konteks untuk menjelaskan tentang konsep *capital*, teori *stakeholder* harus dipandang dari kedua bidangnya, baik bidang etika (moral) maupun bidang manajerial. Bidang etika berargumen bahwa seluruh *stakeholder* memiliki hak untuk diperlakukan secara adil oleh organisasi, dan manajer harus mengelola organisasi untuk keuntungan seluruh *stakeholder* (Deegan, 2004). Penciptaan nilai (*value creation*) dalam konteks ini adalah dengan memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki organisasi, baik karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*), maupun *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*. Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan *value added* bagi organisasi yang kemudian dapat mendorong kondisi keuangan organisasi untuk kepentingan *stakeholder*.

2.1.3. *Legitimacy Theory*

Teori legitimasi berhubungan erat dengan *stakeholder*. Teori legitimasi menyatakan bahwa organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin operasi mereka berada dalam batas dan norma yang berlaku di masyarakat (Deegan, 2004). Menurut Deegan (2004), dalam perspektif teori legitimasi, suatu organisasi akan secara sukarela melaporkan aktifitasnya jika manajemen menganggap bahwa hal ini adalah yang diharapkan komunitas. Teori legitimasi bergantung pada premis bahwa terdapat "kontrak sosial" antara organisasi dengan masyarakat dimana organisasi tersebut beroperasi.

Lindblom (1994) (dalam Guthrie *et al.*, 2006) menyarankan jika suatu organisasi menganggap bahwa legitimasinya sedang dipertanyakan, organisasi tersebut dapat mengadopsi sejumlah strategi yang agresif. Pertama, organisasi dapat mencari jalan untuk membidik dan menginformasikan kepada *stakeholder*-nya perubahan-perubahan pada kinerja dan aktifitas organisasi. Kedua, organisasi dapat mencari cara untuk mengubah persepsi *stakeholder* tanpa mengubah perilaku sesungguhnya dari organisasi tersebut. Ketiga, organisasi dapat mencari cara untuk memanipulasi persepsi *stakeholder* dengan cara mengarahkan kembali (memutar balik) perhatian atas isu tertentu kepada isu yang berkaitan lainnya dan mengarahkan ketertarikan pada simbol-simbol emosional.

Berdasarkan teori legitimasi, organisasi harus secara berkelanjutan menunjukkan telah beroperasi dalam perilaku yang konsisten dengan nilai sosial. Dengan kata lain legitimasi dapat dianggap sebagai penyamaan persepsi atau asumsi bahwa tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah merupakan tindakan yang diinginkan, pantas ataupun sesuai dengan sistem norma, nilai, kepercayaan (Guthrie dan Parker, 1989). Hal ini seringkali dapat dicapai melalui

pengungkapan (*disclosure*) dalam laporan organisasi. Organisasi dapat menggunakan *disclosure* untuk mendemonstrasikan perhatian pimpinan organisasi akan nilai sosial, atau untuk mengarahkan kembali perhatian komunitas akan keberadaan pengaruh negatif aktifitas organisasi (Linblom, 1994 dalam Guthrie *et al.*, 2006).

Teori legitimasi sangat erat berhubungan dengan pelaporan *human capital* dan *physical capital* dan juga erat hubungannya dengan penggunaan *metode content analysis* sebagai ukuran dari pelaporan tersebut. Organisasi sepertinya lebih cenderung untuk melaporkan *human capital* dan *physical capital* jika mereka memilih kebutuhan khusus untuk melakukannya. Hal ini mungkin terjadi ketika organisasi menemukan bahwa organisasi tersebut tidak mampu melegitimasi statusnya berdasarkan *tangibles assets* yang umumnya dikenal sebagai simbol kesuksesan organisasi.

Berdasarkan kajian tentang teori *stakeholder* dan teori *legitimacy*, dapat disimpulkan bahwa kedua teori tersebut memiliki penekanan yang berbeda tentang pihak-pihak yang dapat mempengaruhi luas pengungkapan informasi di dalam laporan keuangan organisasi. Teori *stakeholder* lebih mempertimbangkan posisi para *stakeholder* yang dianggap *powerfull*. Sedangkan teori *legitimacy* menempatkan persepsi dan pengakuan publik sebagai dorongan utama dalam melakukan pengungkapan suatu informasi di dalam pelaporan kondisi keuangan.

Dalam konteks hubungan *human capital* dan *physical capital* dengan kondisi keuangan, teori *stakeholder* lebih tepat digunakan sebagai basis utama untuk menjelaskan hubungan *human capital* dan *physical capital* dengan kondisi keuangan. Dalam pandangan teori *stakeholder*, organisasi memiliki *stakeholders*, bukan sekedar *shareholder* (Riahi-Belkaoui, 2003). Sedangkan teori *legitimacy*

menjadi pijakan kedua dalam mendasari kajian ini. Menurut pandangan teori *legitimacy*, organisasi akan terdorong untuk menunjukkan kapasitas *human capital* dan *physical capital*-nya dalam laporan keuangan untuk memperoleh legitimasi dari publik atas kekayaan modal manusia dan modal fisik yang dimilikinya.

2.1.4. Modal Sumber Daya Manusia

Modal dalam arti luas memiliki peran penting dalam proses pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Mengacu pada Dixon *et al.* (1977) dan World Bank (2001), modal dalam arti luas, meliputi modal fisik (*physical capital*), modal manusia (*human capital*) dan modal alam (*natural capital*). Pertumbuhan dan kemajuan ekonomi yang dicapai sangat tergantung kepada peningkatan pembentukan modal dalam arti luas, baik pembentukan modal fisik, modal manusia maupun modal alam.

Menurut World Bank (2001), modal fisik, modal manusia dan modal alam merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan. Lebih lanjut, pembangunan akan terdorong dan berkelanjutan, bila modal per kapita dalam arti luas dapat meningkat dalam jangka panjang. Peningkatan modal per kapita dapat terjadi bila modal fisik dan modal manusia dapat meningkat dengan tetap menjaga kelestarian modal alam. Hal ini berarti pembangunan akan berkelanjutan bila eksploitasi modal alam dapat diminimalkan sambil meningkatkan pertumbuhan modal fisik dan modal manusia. Modal fisik dan modal manusia memiliki peran penting dalam proses pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Keduanya dapat saling melengkapi, dimana kemajuan dalam modal fisik dapat saja melimpah pada modal manusia dan sebaliknya, kemajuan dalam modal manusia dapat pula

melimpah pada modal fisik. Menurut World Bank (2001), kemajuan dalam modal manusia dapat meningkatkan produktivitas dan tingkat pengembalian modal fisik.

Perkembangan yang lebih mutakhir dalam literatur ekonomi pembangunan telah mengungkapkan bahwa, disamping modal fisik dan tenaga kerja, modal manusia (*human capital*) juga merupakan faktor yang sangat penting dan memainkan peranan kunci dalam pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh akumulasi modal fisik dan akumulasi modal manusia. Kedua jenis modal tersebut merupakan faktor penting yang menentukan pertumbuhan ekonomi. Stem (1991:128) menyatakan bahwa akumulasi modal fisik dan modal manusia merupakan faktor penentu pertumbuhan (*determinant of growth*).

Modal manusia kini dipandang sebagai mesin pertumbuhan utama yang memiliki peranan menggerakkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Pentingnya modal manusia dalam pertumbuhan ekonomi telah mendorong sejumlah ahli ekonomi pembangunan memusatkan kajiannya pada peranan modal manusia dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Perhatian ahli ekonomi pembangunan yang dulu terpusat pada peranan modal fisik kini lebih terfokus pada modal manusia. Rachbini (2002:95) menyatakan bahwa, teori ekonomi tentang kapital dan investasi mulai mengalami perubahan setelah terbukti bahwa sumber daya manusia memainkan peranan vital dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembangunan ekonomi.

Pentingnya modal manusia dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi pertama kalinya dipelopori oleh Schultz (1962) yang menekankan pentingnya investasi di bidang modal manusia. Sebelum Schultz menekankan pentingnya faktor manusia dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, kebanyakan ahli ekonomi lebih memusatkan kajiannya pada peranan modal fisik

dan mengabaikan modal manusia. Model pertumbuhan yang digunakan dalam setiap analisis cenderung memperlakukan modal manusia sebagai faktor yang hanya memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam pertumbuhan, dimana faktor manusia dianggap tercakup dalam kemajuan teknikal atau residual.

Stockely (2003) mendefinisikan bahwa modal manusia merupakan *asset* yang penting dan beresensi, memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama halnya dengan modal fisik seperti: mesin dan modal kerja lainnya. Sikap, ketrampilan dan kemampuan manusia mempunyai kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan pendidikan dan dukungan merupakan investasi bukan merupakan biaya.

Sumber daya manusia menurut Ferna'ndez *et al.* (2000) merupakan sumber daya tidak berwujud adalah sumber daya yang substansi dasarnya terdiri dari pengetahuan atau informasi. Hall (1993) mengelompokkan dalam dua kategori, yaitu sumber daya manusia dependen dan independen. Sumber daya manusia dependen masuk dalam sistem secara menyeluruh, sedangkan yang independen terdiri dari tiga kategori: yaitu modal organisasi, modal teknologi dan modal relasional. Selanjutnya Ferna'ndez *et al.* (2000) mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berbentuk *Human Capital* yang terdiri dari penguasaan pengetahuan umum dan penguasaan pengetahuan khusus yang bersifat teknis, dan sumber daya manusia sebagai *Organisational Capital* mencakup didalamnya norma dan tata laksana organisasi

Sumber daya manusia menurut Mignone dan O'Neil (2005) ialah aset dalam berbagai bentuk yang tak berwujud yang dimiliki oleh setiap manusia, seperti pengalaman kehidupan, pengetahuan, temuan, energi, dan antusiasme

untuk memfasilitasi transfer pengetahuan. Prinsip utama pada tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk meminimalkan risiko dan memaksimalkan *return* yang terkait dengan kepentingan manusia dalam suatu komunitas. Jadi, kaitannya dengan modal sumber daya manusia, aset ini sulit dipahami apakah dapat diukur dan dihitung nilai dari aset sumber daya manusia sebagai harta berwujud atau tidak. Terlalu banyak variabel yang terlibat untuk membuat modal sumber daya manusia yang lebih praktis. Untuk itu Bruno *et al.* (2008) indikator modal sumber daya manusia ialah pendidikan, keterampilan, dan kemampuan kerja.

Modal dalam bentuk sumber daya manusia menurut Mignone and O'Neil (2005) yang diinvestasikan untuk menciptakan sumber daya baru. Sumber daya manusia yang diinvestasikan dianggap sebagai aspek modal sosial dalam kerangka ini karena mereka adalah sumber daya manusia yang diinvestasikan untuk kebaikan seluruh masyarakat, bukan hanya untuk beberapa beberapa individu istimewa. Dengan demikian, sumber daya manusia yang diinvestasikan sesuai dengan kepentingan seluruh masyarakat. Dalziel dan Saunders (2009) menyatakan bahwa tercapainya kinerja pembangunan ditentukan oleh budaya organisasi, modal fisik, modal finansial, modal sumber daya manusia, modal lingkungan, modal ekonomi, dan modal sosial. Budaya Organisasi penting bagi pembangunan berkelanjutan. Beberapa contoh investasi sosial dalam bentuk komponen sumber daya ialah mengembangkan kemampuan anak-anak dan remaja yang dikembangkan dalam suatu pola budaya yang konstruktif. Kondisi tersebut menunjukkan anak-anak bagaimana melakukan peternakan, pertanian, berkomunikasi, dan berinteraksi.

Sumber daya manusia penting untuk diketahui karena kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tidak selalu dapat diprediksi dan atau dalam kontrol pimpinan. Jadi pengukuran dan pengelolaan modal manusia menjadi bagian seni dan ilmu. Dengan alat yang tepat dan konteks, manajemen akan berada dalam posisi yang ditingkatkan untuk membuat keputusan. Posisi tersebut akan mendorong bagaimana sumber daya manusia, bersama dengan sumber daya lainnya hingga sumber daya keuangan, produksi, dan sumber daya lainnya dapat dialokasikan. Modal sumber daya manusia jika dianggap sebagai aset tidak terwujud menurut Weatherly (2003) termasuk modal intelektual, paten formula, kemampuan desain produk, dan kemampuan implementasi teknologi, seperti *goodwill*, dan ciptaan lainnya. Modal sumber daya manusia menurut Weatherly (2003) bukanlah orang-orang dalam sebuah organisasi. Karena orang dapat melakukan pengendalian terhadap modal manusia dan bebas untuk berinvestasi jika mereka lihat cocok di berbagai aspek kehidupan mereka seperti dalam keluarga, kepentingan masyarakat kelompok, ketaatan atas keyakinan agama, kegiatan dan kebugaran fisik, kepentingan luar lainnya, dan bekerja.

Krause's (2011) mengemukakan bahwa anggaran yang terfokus pada pengembangan inovasi dan pemberdayaan sumber daya manusia dan sumber daya alam setempat akan meningkatkan pendapatan daerah. Sama halnya dengan Lubell *et al.* (2009) bahwa pendapatan perkapita atau pendapatan daerah perkotaan ditentukan oleh kebijakan pemerintah yang terfokus. Berbeda dengan temuan Sharp *et al.* (2011) keterlibatan beberapa lembaga dalam pembangunan untuk membantu pemerintahan daerah dapat meningkatkan perbaikan iklim investasi dan peningkatan penerimaan pajak dan terbebas dari tekanan pajak.

2.1.5. Modal Sumber Daya Fisik

Sumber daya fisik atau *Physic Capital Accumulation* menurut Shioji and Khai (2010) ditentukan oleh investasi pemerintah. Meningkatnya sumber daya fisik menurut Baldi (2013) akan memberikan kontribusi pada peningkatan kondisi keuangan suatu pemerintahan daerah. Mulgan (2005) mendefinisikan sumber daya fisik sebagai suatu penyediaan sarana dan ruang umum yang dapat memberikan nilai dan dipandang sebagai modal. Karakteristik utama dinamakan modal apabila dapat memberikan nilai pada penggunaannya, pemerintah juga dapat memberikan kewenangan pada penggunaannya untuk dijadikan lahan pertanian, perkebunan, hiburan, atau areal industri. Selanjutnya Mulgan (2005) menekankan bahwa ketersediaan sumber daya fisik tersebut dapat memberikan kontribusi peningkatan perekonomian suatu wilayah.

Sumber daya fisik menurut Barbier (2005) ialah sumber daya alam dan sumber daya buatan manusia yang digunakan untuk menunjang interaksi antara manusia dan lingkungannya untuk mencapai tujuan. Sementara konsep modal fisik menurut Bruno *et al.* (2008) terdiri dari modal sumber daya alam dan lingkungan, ketersediaan dan sumber daya ekonomi yang sering disebut sebagai modal alam, dan inovasi teknologi lainnya.

Keberadaan sumber daya fisik sebagai sumber daya ekonomi dalam pembangunan ekonomi memiliki kemajuan dalam beberapa tahun terakhir. Modal fisik dalam pembangunan ekonomi menurut Bruno *et al.* (2008) terdiri dari modal ciptaan manusia, modal alam dan modal sumber daya manusia yang memberikan kontribusi bagi kesejahteraan manusia melalui produksi barang dan jasa sebagai proses ekonomi. Sumber daya fisik secara ekonomi terdiri dari mesin, peralatan, bangunan pabrik, alat-alat dan barang-barang investasi lain yang digunakan

dalam produksi. Sumber daya tersebut digunakan untuk material sebagai input ke dalam produksi yang merupakan bagian dari proses ekonomi. Adapun sumber daya manusia yang mencakup keterampilan manusia yang diperlukan untuk proses produksi yang maju dan untuk kegiatan penelitian dan pengembangan yang membutuhkan inovasi. Hubungan antara sumber daya fisik, budaya organisasi dengan kinerja pemerintah oleh Mignone and O'Neil (2005) akan nampak pada tiga komponen:

1. Diinvestasikan dan digunakan untuk kepentingan masyarakat secara keseluruhan
2. Hubungan budaya dalam masyarakat dan antara masyarakat dan lembaga yang ditandai oleh kepercayaan, norma timbal balik, kolektif tindakan, dan partisipasi
3. Jaringan dalam masyarakat dan antara masyarakat dan lembaga yang inklusif, fleksibel, dan beragam. Komponen sumber daya yang diinvestasikan dalam kerangka modal sosial meliputi lima deskriptor: fisik, simbolik, keuangan, manusia, dan alam. Misalnya, sumber daya fisik berupa pembangunan pusat rekreasi atau paving jalan masyarakat. Simbolik akan menjadi sumber daya yang memperkuat identitas budaya dan sumber daya keuangan dalam bentuk akses kredit untuk membantu usaha kecil. Sumber daya fisik akan bertahan lama jika dilindungi dari polutan atau degradasi dengan mengatur jumlah yang dapat dikonsumsi, disimpan, atau diinvestasikan.

2.1.6. Modal Budaya (*Cultural Capital*)

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat

istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.

Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio-budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia.

Modal budaya, yang mencakup keseluruhan kualifikasi intelektual yang dapat diproduksi melalui pendidikan formal maupun warisan keluarga. Misalnya kemampuan menampilkan diri di depan publik, pemilikan benda-benda budaya bernilai tinggi, pengetahuan dan keahlian tertentu dari hasil pendidikan, juga sertifikat (gelar keserjanaan).

Bourdieu (1986:47) menjelaskan modal budaya dalam tiga sub-jenis yaitu "*embodied*", "*objectified*" and "*institutionalized*". Adapun uraian dari tiga sub jenis tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Embodied state* yaitu keadaan yang membadan atau keadaan yang terwujud dalam badan manusia atau yang menyatu seluruhnya dengan manusia sebagai satu kesatuan dengan kata lain terinternalisasi dalam individu. Modal budaya menurut Bourdieu, tidak bisa terbangun secara instan. contoh orang kaya tidak selamanya harus tinggal di rumah mewah dengan lingkungan yang bersih, asri dan rindang. Ada pula orang kaya yang tinggal di dalam gang

sempit dengan lingkungan yang tidak sebersih dan seindah tempat tinggal orang kaya sebelumnya.

2. *Objectified state* yaitu suatu keadaan yang sudah dibendakan atau dijadikan objek oleh manusia (objektifikasi dalam materi). Ada elemen yang diakui secara sosial sehingga dalam masyarakat menilai dan memahami suatu arti yang sama. Contohnya, musik jazz dan mozart (materi) yang diidentikkan sebagai aliran musik kelas menengah ke atas dengan ritme irama yang kompleks dan berat.
3. *Institutionalized state* bahwa modal budaya didapatkan melalui pengakuan institusi (kualifikasi akademik).

Modal budaya merupakan pengetahuan atau selera yang bernilai secara budaya dan pola-pola konsumsi. Modal budaya menjadi penentu kedudukan sosial seseorang karena seperti yang kita tahu, cita rasa ditentukan secara sosial. Modal budaya sendiri merupakan dimensi yang lebih luas dari habitus. Modal budaya diperoleh individu dengan cara yang terbentuk dan terinternalisasi padanya sejak ia kecil, terutama melalui ajaran orang tuanya dan pengaruh lingkungan keluarganya. Maka, dapat dikatakan bahwa modal budaya dibentuk oleh lingkungan sosial yang multidimensional serta pendidikan yang diperoleh oleh individu tersebut, baik pendidikan formal maupun warisan keluarga.

Modal budaya memiliki beberapa dimensi, antara lain:

- a. Pengetahuan obyektif tentang seni dan budaya
- b. Cita rasa budaya (*cultural taste*) dan preferensi
- c. Kualifikasi-kualifikasi formal (seperti gelar-gelar universitas)
- d. Kemampuan-kemampuan budayawi dan pengetahuan praktis.
- e. Kemampuan untuk dibedakan dan untuk membuat perbedaan antara yang baik

dan buruk.

Berdasarkan pengertian dan dimensi modal budaya maka dapat dikatakan bahwa modal budaya memiliki sifat subjektif dan objektif. Modal budaya memungkinkan seseorang untuk memperoleh kesempatan-kesempatan dalam hidup, karena modal budaya menghasilkan kesetaraan maupun ketidaksetaraan yang akan selalu memotivasi manusia untuk memenuhi kebutuhannya untuk mencapai suatu kelas sosial tertentu. Terkait dengan penelitian ini modal budaya yang dimaksud adalah nilai budaya yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi Selatan yakni kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), Keteguhan (*agettengeng*), usaha (*reso*), malu/harga diri (*siri'*) (Rahim, 2011).

2.1.6.1 Kejujuran (*alempureng*)

Kejujuran dalam bahasa Bugis adalah *alempureng* berasal dari kata *lempu* sama dengan lurus dan merupakan lawan dari bengkok. Dalam berbagai konteks diketahui bahwa *lempu* bias juga berarti ikhlas, benar, baik atau adil sehingga kata lawannya adalah culas, curang, dusta, khianat, seleweng, buruk, tipu, aniaya dan semacamnya. Meskipun demikian, dari berbagai pernyataan yang terdapat dalam teks Bugis juga diketemukan makna yang lain.

Lempu adalah nilai-nilai kejujuran yang memiliki interpretasi yang luas yang pada dasarnya berdimensi perkataan (lisan) dan dimensi tindakan atau perilaku yang menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dalam dimensi tindakan perbuatan jujur adalah memaafkan orang yang berbuat salah kepadanya, dipercaya lalu tak curang, tidak menyerakahi yang bukan haknya, tidak memandang kebaikan kalau hanya buat dirinya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kejujuran adalah mutiara yang tertanam dalam jiwa, cahayanya menyinari

perkataan dan perilaku seseorang agar tetap terjaga berada dalam koridor kepatutan norma-norma maupun ajaran agama.

2.1.6.2 Kecendekiaan (*amaccang*)

Amaccang berasal dari kata *acca* maknanya kurang lebih sama dengan pintar atau cerdas. Pintar atau cerdas bukan sesuatu yang terjadi begitu saja, melainkan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun non formal. Kata *Acca* dapat diartikan juga sebagai cendekia dan *amaccang* sebagai cendekiaan. Nilai kecendekiaan dengan nilai kejujuran senantiasa diletakkan secara berpasangan karena kedua-duanya saling mengisi.

Cendekia atau cerdas dimaknai sebagai perilaku yang selalu berusaha memahami persoalan mulai dari penyebab hingga akibatnya, selalu berhati-hati menghadapi persoalan-persoalan hidup dan bertindak bijaksana, senantiasa menghargai orang lain. Selain itu cendekia dapat juga diartikan bahwa tidak ada yang sulit dilaksanakan, tidak ada pembicaraan yang sulit disambut dengan kata-kata yang baik dan lemah lembut dan percaya kepada sesama manusia.

2.1.6.3 Kepatutan (*asitinajang*)

Kata *asitinajang* diartikan sebagai kepatutan, kepantasan atau kelayakan yang pada hakikatnya mengatur agar segala sesuatu berada pada tempatnya, mengambil sesuatu dari tempatnya dan meletakkan sesuatu pada tempatnya. Apabila hal tersebut tidak dipatuhi atau merusak tata tertib berarti suatu kezaliman. Kewajiban yang dilakukan dan memperoleh hak yang sepadan adalah suatu perlakuan yang patut. Imbalan yang diperoleh tidak mempersoalkan apakah sedikit atau banyak, tetapi lebih pada menerima yang sedikit tetapi itu mendatangkan kebaikan dari pada menerima yang banyak tapi mendatangkan keburukan.

Nilai kepatutan ini erat hubungannya dengan nilai kemampuan jasmaniah dan rohaniah. Penyerahan atau penerimaan sesuatu, apakah itu amanat atau tugas, haruslah didasarkan atas kepatutan dan kemampuan. Ada empat hal yang dapat merusak nilai kepatutan dan menimbulkan akibat yang dapat merusak negeri yakni: (a) tamak atau keserakahan, akan menghilangkan malu; (b) kekerasan, akan melenyapkan kasih sayang; (c) kecurangan, akan memutuskan hubungan antar sesama manusia; (d) ketegaan akan menjauhkan kebenaran dalam berkehidupan. Kalau keserakahan tercipta maka akan terlepas semua apa yang sudah diraih, demikian pula jika kecurangan dilakukan maka cepat atau lambat akan menerima ganjarannya. Adapun jika kejujuran senantiasa dipertahankan maka kehidupan yang tenang akan tercipta, demikian pula jika kepatutan dilaksanakan maka kecemerlangan imbalannya, dibarengi dengan kebajikan dan keselamatan.

2.1.6.4 Keteguhan (*getteng*)

Keteguhan dapat diartikan sebagai tetap-asas atau setia pada keyakinan, kuat dan tangguh dalam pendirian, erat memegang sesuatu. Sama halnya dengan nilai kejujuran, nilai kecendekiaan dan nilai kepatutan, nilai keteguhan ini terikat pada makna positif. Ada empat perbuatan nilai keteguhan yakni tidak mengingkari janji, tidak mengkhianati kesepakatan, tidak membatalkan keputusan, dan tidak mengubah kesepakatan serta senantiasa menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.

Keteguhan dapat diartikan dari sisi positif atau yang baik dan dari sisi negatif atau tidak baik. Keteguhan yang baik adalah komitmen untuk tidak mengerjakan perbuatan yang tidak baik dan melakukan perbuatan yang baik, meskipun perbuatan yang tidak baik tersebut menarik untuk dilakukan tetapi sudah

diketahui keburukannya lalu tidak dilakukan. Sebaliknya meskipun pekerjaan yang tadinya tidak akan dikerjakan, tetapi diketahui bahwa itu adalah pekerjaan yang baik maka dengan nilai keteguhan maka pekerjaan itu dilakukan.

2.1.6.5 Usaha (*reso*)

Nilai usaha merupakan nilai kunci bagi pelaksanaan nilai-nilai kejujuran, kecendekiaan, kepatutan dan keteguhan. Nilai-nilai tersebut akan berperan secara tepat guna dan berdaya guna apabila didukung oleh nilai usaha.

Ada empat hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan nilai usaha yakni kejujuran yang dapat menimbulkan kepercayaan, pergaulan yang akan membentuk jaringan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, keilmuan yang digunakan sebagai bekal untuk memperbaiki pengelolaan dan ketatalaksanaan dalam menjalankan aktivitas serta modal yang menggerakkan atau memotivasi aktivitas.

2.1.6.6 Malu/ harga diri (*siri'*)

Siri' adalah sesuatu hal yang abstrak dan berada di alam pikiran manusia. Pengertiannya hanya dapat diketahui melalui pengamatan observasi dengan melihat akibat nyata yang ditimbulkannya, yaitu berupa tindakan-tindakan. *Siri'* merupakan adat kebiasaan yang melembaga dan masih besar pengaruhnya dalam budaya kehidupan masyarakat Sulawesi Selatan. *Siri'* disejajarkan kedudukannya dengan akal pikiran yang baik karena bukan timbul dari kemarahan, dengan peradilan yang bersih karena tidak dilakukan dengan sewenang-wenang, dengan perbuatan kebajikan yang tidak menjelekkkan sesama manusia secara tidak patut.

Siri' yang dianut oleh orang Bugis dan masyarakat Sulawesi Selatan adalah pada umumnya sebuah konsep yang bertujuan untuk membangun

ketertiban, keharmonisan, dan keamanan kehidupan sosial sehingga harga diri dan martabat manusia menjadi bernilai. Adapun *siri'* dapat diartikan: (a) malu, (b) merupakan daya pendorong untuk melenyapkan, mengasingkan, mengusir dan sebagainya terhadap apa atau siapa saja yang dapat menyinggung perasaan atau harga diri dan (c) merupakan daya pendorong untuk memberikan semangat agar dapat bekerja keras untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau melakukan suatu usaha.

2.1.7 Teori Kondisi Keuangan

Kondisi keuangan menurut Rivenbark *et al.* (2009) adalah berhasilnya pemerintah melakukan pengelolaan keuangan, layanan publik dan kemampuan membayar kewajiban ditentukan oleh kemampuan pemerintah melakukan alokasi sumber daya. Definisi lain dikemukakan oleh Berne (1992) yang mengemukakan bahwa kondisi keuangan adalah probabilitas pemerintah dalam memenuhi kewajiban keuangannya kepada kreditur, konsumen, karyawan, wajib pajak, pemasok, konstituen dan lainnya, serta berkewajiban memberikan pelayanan kepada konstituen baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang. *International City/County Management Association* (2003) memberikan definisi yang luas terhadap kondisi keuangan yakni kemampuan keuangan pemerintah daerah dan pemberian pelayanan dasar secara berkelanjutan. Secara khusus Maher and Deller (2011) memberikan definisi kondisi keuangan yaitu kemampuan pemerintah daerah (1) mempertahankan pelayanan yang sudah dilakukan, (2) menjaga gangguan atau kestabilan ekonomi daerah dan (3) menyesuaikan permintaan dengan perubahan pertumbuhan maupun penurunan.

Public Sector Accounting Board (2007) mendefinisikan kondisi keuangan merupakan kesehatan keuangan pemerintah sebagaimana dinilai berdasarkan

kemampuannya untuk memenuhi kewajiban keuangan maupun komitmen pelayanan kepada publik maupun komitmen keuangan kepada kreditur, karyawan dan lainnya, sementara menurut Dinapoli (2011) kondisi keuangan merupakan kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi anggaran pengeluarannya dengan mengambil sumber dari pendapatan asli daerah, dan secara terus menerus memberikan layanannya pada masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi kondisi keuangan pemerintah daerah maka dapat dikatakan bahwa kondisi keuangan pemerintah daerah adalah kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi kewajiban keuangan kepada kreditur dan kewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Pentingnya memahami kondisi keuangan pemerintahan daerah disebabkan karena pemerintah daerah merupakan penyedia utama pelayanan langsung kepada masyarakat yakni pelayanan kesehatan, pendidikan, layanan jalan dan jembatan dan lainnya. Namun pemerintah daerah dapat memberikan layanan tersebut jika dan hanya jika pemerintah daerah dalam kondisi keuangan yang baik (Ritonga, 2012).

Kondisi keuangan yang baik menjamin keberlanjutan pemerintah daerah dalam memberikan layanan dengan kualitas yang sesuai. Selain itu kondisi keuangan pemerintah daerah yang baik tidak hanya secara langsung berdampak pada masyarakat lokal, tetapi juga memainkan peran penting dalam perekonomian. Jika pemerintah daerah gagal memenuhi kewajiban keuangan maka perekonomian daerah bisa berpengaruh (Honadle *et al.*, 1998).

Tidak seperti halnya disektor privat dimana penilaian keuangan perusahaan didefinisikan dengan jelas, sementara di sektor publik untuk penilaian keuangan menghadapi kesulitan dalam mengetahui apakah kondisi keuangan

pemerintah baik (sehat) atau tidak. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesepakatan tentang model yang efektif dan kurangnya keseragaman dalam indikator kondisi keuangan. Bahkan Dinapoli (2011) mengatakan bahwa tidak ada indikator utama atau pengukuran yang dapat diandalkan untuk mengukur kondisi keuangan suatu pemerintahan. Akan tetapi, pemerintah daerah dapat menggunakan pendekatan menyeluruh terhadap indikator fiskal internal dan eksternal untuk mengukur, mengevaluasi dan memahami kondisi keuangan yang terjadi. Idealnya dibutuhkan suatu sistem indikator keuangan yang cukup komprehensif untuk menyesuaikan kompleksitas pemerintahan yang berbeda-beda namun secara operasional dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Dinapoli (2011) kondisi keuangan ditentukan oleh gabungan antara lingkungan pemerintahan, faktor kelembagaan dan faktor keuangan. Sebagai contoh ketika terjadi penurunan populasi dalam suatu pemerintahan maka akan terjadi pengurangan penerimaan pajak (faktor lingkungan negatif), namun pemerintah dapat mengatasi hal tersebut dengan mengurangi pelayanan, meningkatkan tarif pajak, mengupayakan pengembangan sumber daya ekonomi yang pada akhirnya menentukan kondisi keuangan pemerintahan daerah.

2.1.7.1 Faktor Lingkungan

Lingkungan menurut Middleton *et al.* (2011) adalah segala sesuatu yang telah disediakan dalam ruang pemerintahan yang diatur dalam undang-undang diantaranya ialah, tanah, air dan atmosfer bumi, mikro-organisme, tanaman dan hewan hidup; sifat fisik, kimia, estetika dan budaya sifat dan kondisi yang mempengaruhi kesehatan manusia pengaruh. Adapun indikator faktor lingkungan menurut Dinapoli (2011) sebagai berikut.

- a. Tingkat pendapatan rumah tangga
- b. Tingkat pengangguran
- c. Nilai Properti
- d. Tingkat pendidikan
- e. Karakteristik Umur
- f. Indikator Kemiskinan

Lingkungan pemerintahan adalah arena kerangka kerja legislatif dalam pembagian peran dan tanggung jawab bidang pemerintahan. Namun demikian, ketergantungan ekonomi dan kesehatan manusia dan kesejahteraan berkelanjutan, pengelolaan sumber daya lingkungan, serta nilai intrinsik dari sumber daya alam, mengharuskan pemerintah daerah untuk mendukung tata kelola lingkungan yang efektif. Pemerintah daerah memainkan peran penting dalam perlindungan lingkungan, meskipun hal ini sering tidak diakui atau diberikan penekanan bahwa harus diberikan. Sementara Konstitusi memberikan hak warga negara tentang penggunaan lingkungan untuk memberikan peran yang jelas bagi pemerintah daerah. Selain itu, pemerintah berkomitmen untuk tujuan luas dalam bentuk pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan, selanjutnya banyak yang akan memerlukan tindakan dan pelaksanaan di tingkat pemerintahan daerah.

Lingkungan pemerintahan daerah ialah kondisi lingkungan pemerintahan yang mendukung dan menghambat inovasi pemerintahan. Faktor lingkungan menurut Dinapoli (2011) mencakup langkah-langkah kebutuhan dan sumber daya masyarakat seperti jumlah penduduk, nilai properti dan kemiskinan, dan faktor ekonomi seperti inflasi, pendapatan perorangan dan pekerjaan. Indikator lingkungan pemerintahan ini sering memberikan peringatan dini yang terbaik

menghadapi kondisi akan datang. Lingkungan dapat memberikan dukungan yang dapat mengurangi ketidakpastian potensi ekonomis lingkungan. Tekanan lingkungan akan meningkatkan biaya sosial untuk menekan pencemaran, mengembalikan lingkungan sehat, memperkuat kebijakan. Sharp *et al.* (2009) mengatakan bahwa kondisi ekonomi suatu pemerintahan dilihat dari perimbangan antara peningkatan industri manufaktur dengan meningkatnya populasi.

Zahran *et al.* (2008) menyarankan bahwa dengan pencegahan pencemaran akan mengurangi bencana alam atau tekanan lingkungan. Selanjutnya, Zahran *et al.* (2008) menemukan bahwa indeks pencemaran lingkungan dalam bentuk pengendapan lumpur, sensitivitas lingkungan ekonomi, dan pengerusakan wilayah pantai disebabkan oleh kurangnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan yang bahkan akan menimbulkan tekanan lingkungan populasi yang terkonsentrasi, emisi karbon yang berlebihan, dan buangan kendaraan yang berlebihan, pencemaran pantai kota, banjir, dan masalah lain yang akhirnya berdampak pada penganggaran pengeluaran

2.1.7.2 Faktor Kelembagaan

Faktor kelembagaan menurut Dinapoli (2011) ialah praktik manajemen yang sehat dan adanya kebijakan atau peraturan pemerintah daerah yang menjamin terlaksananya pengelolaan pemerintahan yang sehat. Faktor organisasi menjamin terlaksananya praktik manajemen yang berjalan dan kebijakan legislatif dalam bentuk keputusan fiskal sebagai panduan pemungutan pajak dan retribusi, walaupun sering terjadi perubahan untuk menyesuaikan perubahan lingkungan atau faktor-faktor politik. Sementara anggaran dan praktik manajemen dapat membantu melindungi kondisi keuangan pemerintah daerah, termasuk sekolah, rumah sakit, dan layanan publik lainnya. Faktor-faktor ini tidak selalu bisa

mencegah fiskal stres, terutama ketika terjadi kecenderungan lingkungan ekonomi yang tidak menentu.

Indikator faktor kelembagaan atau organisasi menurut Dinapoli (2011) yang membentuk kondisi keuangan pemerintah daerah sebagai berikut.

- a. Anggaran dan variansi keuangan
- b. Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan
- c. Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan

Langkah pertama dalam menilai kondisi keuangan pemerintah adalah mengumpulkan informasi yang berkorelasi terhadap lingkungan dan faktor kelembagaan.

Faktor kelembagaan menurut Kim dan Lee (2004) mencakup tiga variabel struktur dimensi organisasi, termasuk sentralisasi, formalisasi, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Struktur kelembagaan sering memiliki konsekuensi dari kolaborasi yang menghambat dan mendukung internal organisasi. Selanjutnya Kim dan Lee (2004) bahwa struktur kelembagaan pemerintahan membatasi kegiatan dan komunikasi antara karyawan atau antara karyawan dan supervisor yang bersifat menghambat. Struktur kelembagaan pemerintahan harus dirancang lebih fleksibel untuk mendorong berbagi dan kolaborasi lintas batas dalam organisasi dan seluruh rantai kerja yang dinamis.

2.1.7.3 Faktor Keuangan

Faktor keuangan adalah distribusi keuangan yang dijalankan oleh sistem keuangan. Sistem keuangan tersebut berusaha untuk memastikan terjadinya perimbangan keuangan secara memadai dan menutupi likuiditas. Dengan meningkatkan ketahanan lembaga-lembaga yang memberikan kontribusi ekonomi pada pemerintah daerah akan mengurangi biaya intermediasi dalam layanan

publik, sehingga mempengaruhi jumlah pinjaman yang diminta karena efisiensi pengelolaan dana semakin meningkat. Selanjutnya regulasi keuangan seharusnya mendukung semua jenis pendapatan dalam berbagai sektor, kemudian berusaha untuk lebih menyelaraskan penyedia dan pengguna keuangan sesuai dengan kapasitas penggunaannya.

Faktor keuangan menurut Dinapoli (2011) meliputi kendala antar pemerintah seperti pajak dan batasan utang, akses ke sumber pendapatan utama (seperti pajak penjualan), dan mandat atas kebutuhan pengeluaran. Kendala-kendala fiskal seringkali membatasi pilihan yang tersedia untuk pejabat lokal dalam mengelola anggaran.

Indikator faktor keuangan menurut Dinapoli (2011) sebagai berikut.

- a. Batasan Hutang
- b. Potensi Pajak
- c. Legalitas Pengeluaran

Praktik pengelolaan keuangan di Indonesia mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang diikuti dengan perimbangan keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah. Adapun Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, Pasal 2, menyatakan bahwa: (1) Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah di Indonesia merupakan subsistem Keuangan Negara sebagai konsekuensi pembagian tugas antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. (2) Pemberian sumber keuangan Negara kepada

Pemerintahan Daerah dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi didasarkan atas penyerahan tugas oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dengan memperhatikan stabilitas dan keseimbangan fiskal. (3) Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah merupakan suatu sistem yang menyeluruh dalam rangka pendanaan penyelenggaraan asas Desentralisasi, Dekonsentrasi, dan Tugas Pembantuan. Selanjutnya dalam Pasal 3 disebutkan bahwa: (1) PAD bertujuan memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mendanai pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan potensi Daerah sebagai perwujudan Desentralisasi. (2) Dana Perimbangan bertujuan mengurangi kesenjangan fiskal antara Pemerintah dan Pemerintahan Daerah dan antar Pemerintah Daerah. (3) Pinjaman Daerah bertujuan memperoleh sumber pembiayaan dalam rangka penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah. (4) Lain-lain Pendapatan bertujuan memberi peluang kepada Daerah untuk memperoleh pendapatan selain pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

2.1.8 Keuangan Daerah

Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut (pasal 1 butir 5 PP No. 58 Tahun 2005). Dalam pengertian keuangan daerah menurut PP No. 58 Tahun 2005 tersebut, Keuangan daerah melingkupi :

- a. Hak daerah untuk melakukan pemungutan terhadap pajak daerah dan retribusi daerah serta melakukan pinjaman.

- b. Kewajiban daerah untuk mengadakan urusan pemerintahan daerah dan membayar tagihan kepada pihak ketiga.
- c. Penerimaan daerah.
- d. Pengeluaran daerah.
- e. Kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan daerah.
- f. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah daerah dalam rangka penyelenggaraan tugas dan atau kepentingan umum.

Pengertian dan ruang lingkup keuangan daerah mempunyai arti yang cukup penting mengingat istilah dan pengertian keuangan daerah ini terdapat di berbagai peraturan perundang-undangan yang dapat menjadi bahan perdebatan apakah suatu keadaan atau permasalahan termasuk lingkup keuangan daerah atau tidak.

Organisasi keuangan daerah terdiri dari :

- a. Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah yakni kepala daerah selaku kepala Pemerintah Daerah
- b. Koordinator pengelolaan keuangan daerah, dijabat oleh Sekretaris Daerah.
- c. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah, dijabat oleh Kepala Badan Pengelolaan Keuangan (*assef*) daerah atau biro atau bagian keuangan PPKD yang juga melaksanakan fungsi sebagai bendahara umum.
- d. Pejabat pengguna anggaran atau pengguna barang daerah, dijabat oleh kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Pada setiap SKPD terdapat :

- 1) Kuasa penggunaan anggaran.
- 2) Pejabat pelaksana teknis kegiatan SKPD.

- 3) Pejabat penatausahaan keuangan SKPD.
- 4) Bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran.

Tugas dan wewenang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan PP No. 58 Tahun 2005 adalah:

- a. Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah yakni Kepala daerah selaku kepala pemerintah daerah dengan wewenang sebagai berikut.
 - 1) Menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBD.
 - 2) Menetapkan kebijakan tentang pengelolaan barang daerah.
 - 3) Menetapkan kuasa pengguna anggaran atau barang.
 - 4) Menetapkan bendahara penerimaan dan/atau bendahara pengeluaran.
 - 5) Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pemungutan penerimaan daerah.
 - 6) Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan utang dan piutang daerah.
 - 7) Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan barang milik daerah.
 - 8) Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran.
- b. Koordinator pengelolaan keuangan daerah mempunyai tugas koordinasi di bidang sebagai berikut.
 - 1) Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan APBD dan pengelolaan barang daerah.
 - 2) Penyusunan rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD.
 - 3) Penyusunan Raperda APBD, Perubahan APBD dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

- 4) Tugas-tugas pejabat perencana daerah, PPKD dan pejabat pengawas keuangan daerah.
 - 5) Penyusunan laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
- c. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) mempunyai tugas sebagai berikut.
- 1) Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan keuangan daerah.
 - 2) Menyusun rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD.
 - 3) Melaksanakan pemungutan pendapatan daerah yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
 - 4) Melaksanakan fungsi Bendahara Umum Daerah.
 - 5) Menyusun laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
 - 6) Melaksanakan tugas lainnya berdasarkan kuasa yang dilimpahkan oleh kepala daerah.
- d. Pejabat pengguna anggaran/pengguna barang daerah mempunyai tugas sebagai berikut.
- 1) Menyusun rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran SKPD
 - 2) Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja.
 - 3) Melaksanakan anggaran SKPD yang dipimpinnya.
 - 4) Melakukan pengujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran.
 - 5) Melaksanakan pemungutan penerimaan bukan pajak.

- 6) Mengadakan ikatan/perjanjian kerjasama dengan pihak lain dalam batas anggaran yang telah ditetapkan.
- 7) Mengelola utang, piutang, barang milik daerah/kekayaan daerah serta menyusun dan menyampaikan laporan keuangan SKPD yang dipimpinnya.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas pengguna anggaran/pengguna barang lainnya berdasarkan kuasa yang dilimpahkan oleh kepala daerah.
- 9) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

2.2 Tinjauan Empiris

Kondisi keuangan pemerintah daerah adalah kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi anggaran pengeluarannya dengan mengambil sumber dari pendapatan asli daerah dan secara terus menerus memberikan layanan kepada masyarakat. Penelitian tentang kondisi keuangan pemerintah daerah belum banyak dilakukan utamanya dikaitkan dengan modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik dan modal budaya.

Berikut ini beberapa penelitian empiris terkait kinerja keuangan, baik penelitian yang dilakukan di sektor bisnis maupun di sektor publik.

Ranani dan Bijani (2014) meneliti di sektor bisnis dengan menggunakan metode survey dan metode regresi data panel. Populasi terdiri 70 perusahaan selama tahun 2004-2007 yang terdaftar di Bursa Efek Teheran. Variabel yang digunakan ialah modal intelektual dan kinerja keuangan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Teheran. Hasil model regresi menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap

laba per saham dan efisiensi aset. Modal struktural seperti komponen lain dari modal intelektual juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap efisiensi aset. Hasil dari pendekatan data panel yang dilakukan adalah ditemukan adanya indikasi dari pengaruh yang signifikan dari modal intelektual pada laba per saham dan efektivitas aset. Oleh karena itu dapat disimpulkan, peningkatan dari modal intelektual akan menghasilkan peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Ciptaningsih (2013) sejalan dengan penelitian Ranani dan Bijani, melakukan penelitian dengan menguji pengaruh modal Intelektual terhadap kinerja keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia. Penelitian ini mengambil sampel dari perusahaan BUMN yang go public dan terdaftar di BEI mulai tahun 2007 sampai dengan tahun 2011. Jumlah observasi dari data yang digunakan dalam penelitian berjumlah 60 dihitung dari adanya 12 sampel perusahaan yang masing-masing memiliki data selama 5 tahun yaitu dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *multiple regression analysis*. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian adalah variabel kinerja keuangan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah *Return on assets (ROA)* = laba sebelum pajak/rata-rata total aset. Untuk variabel independen, penelitian ini menggunakan VAIC (*Value Added Intellectual Coefficient*), Modal Sumber daya manusia, SCE (*Structural Capital Efficiency*), dan CEE (*Capital Employed Efficiency*). Dari hasil analisis penelitian Ciptaningsih ditemukan bahwa yang terbukti secara konsisten modal fisik berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan pada variabel CEE (*Capital Employed Efficiency*). Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual memegang peranan yang sangat penting bagi kinerja keuangan perusahaan.

AL-Zahrani dan Almazar (2014) melakukan penelitian untuk mengetahui dampak dari praktek afektif manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan di bank Saudi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 200 bankir terpilih yang bekerja di bank Saudi. Hanya 175 bankir menjawab kuesioner dan sisanya 25 dikeluarkan dari sampel. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Variabel dependen yang dipakai pada penelitian ini adalah Kinerja Keuangan yang ada di Bank Saudi, sedangkan untuk variabel independen yang dipakai adalah modal sumber daya manusia (seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem kompensasi, perencanaan sumber daya manusia, keterlibatan karyawan dan job description). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan korelasi positif antara praktek HRM efektif dan kinerja keuangan bank Saudi (FPSB), serta ada korelasi positif antara *Job Description* (JD), Penilaian Kinerja (PA), Sistem kompensasi (CS) dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP) dengan (FPSB).

Ahangar (2010) melakukan penelitian untuk menguji hubungan modal intelektual dengan kinerja keuangan. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Profitability* (ROA), dan kinerja keuangan sedangkan variabel independennya adalah modal fisik dan modal intelektual (modal manusia dan modal struktural). Metode yang digunakan adalah metode *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC), *Linear multiple regression* dan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah laporan tahunan utamanya laporan laba rugi dan neraca perusahaan bisnis terkenal di Iran selama 30 tahun (1980-2009). Temuan dari analisis empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja modal fisik perusahaan dan profitabilitas, produktivitas karyawan, dan

pertumbuhan penjualan informatif. Temuan empiris menunjukkan bahwa kinerja modal fisik perusahaan dapat menjelaskan performa profitabilitas dan produktivitas perusahaan.

Penelitian lain Sriyani (2010) bertujuan (1) untuk mengkategorikan atribut modal manusia berdasarkan hubungan timbal balik antara atribut modal manusia; (2) untuk mengetahui efek dari modal manusia pada keberhasilan bisnis dan menentukan atribut modal manusia yang kuat yang menunjukkan dampak yang kuat terhadap keberhasilan bisnis; (3) untuk menyarankan beberapa rekomendasi berdasarkan temuan penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel 100 perusahaan manufaktur skala kecil yang terletak di Provinsi Selatan Sri Lanka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Faktor dan analisis Regresi Berganda. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan, sedang variabel independennya adalah modal sumber daya manusia. Pada hasil analisis faktor, semua variabel modal manusia dikategorikan menjadi empat faktor yaitu; Modal Manusia dari Industri, Pelatihan dan Pendidikan, Pengalaman kerja Manajerial, dan Kepemilikan Bisnis. Pada penelitian ini ditemukan bahwa Pelatihan dan faktor Pendidikan berdampak signifikan pada kesuksesan bisnis dan memiliki hubungan positif tingkat tinggi dengan variabel dependen. Hasil lain yang didapat adalah meskipun ketiga faktor modal manusia lainnya (Modal Manusia Industrial, Pengalaman kerja Manajerial, dan Kepemilikan Bisnis) memiliki hubungan positif dengan variabel dependen, tak satupun memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis.

Moghaddam *et al.* (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dampak dari *Human Capital Reporting* terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Teheran. Jumlah sampel penelitian

adalah 112 perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Teheran selama periode 2007-2011. Variabel dependen yang dipakai adalah Kinerja Keuangan, *Stock Price*, *Firm Value*, sedangkan variabel independen adalah *Human Capital Reporting* (HCR). Untuk menganalisis data pada penelitian ini dipakai model *Gamerschlag and Moeller's*. Pada penelitian ini tidak ditemukan bukti yang signifikan dari efek HCR terhadap kinerja keuangan perusahaan, tetapi HCR memiliki efek positif dan signifikan terhadap harga saham dan nilai perusahaan.

Bosma *et al.* (2002) dengan judul penelitian *The Value of Human and Social Capital Investments for the Business Performance of Startups*. Sampel diambil dari 2000 pengusaha Belanda yang memulai bisnis mereka pada tahun 1994 seperti yang dilaporkan dalam database *Belanda Chamber of Commerce*. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Keuangan (*Business Performance*) dan variabel independennya adalah Modal Sumberdaya Manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki untuk apa jenis investasi awal dan kontribusinya pada kinerja para pendiri usaha kecil. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis empiris. Hasil dari penelitian ini adalah Modal manusia tampaknya mempengaruhi seluruh rangkaian ukuran kinerja keuangan. Selain itu, pengalaman merupakan kegiatan yang relevan dengan kepemilikan bisnis (misalnya pengalaman dalam kepemimpinan) dan akan meningkatkan waktu kelangsungan hidup perusahaan. Hasil lain yang ditemukan adalah modal sosial juga tampaknya mempengaruhi kinerja. Jika pemilik bisnis berencana untuk mengumpulkan informasi melalui hubungan komersial, ini juga akan meningkatkan kinerja keuangan.

Khan *et al.* (2012) meneliti tentang dampak modal intelektual terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dari berbagai organisasi yang berfokus pada bank. Populasi dari penelitian ini adalah perbankan dan sampel 5 bank. Data sekunder dikumpulkan dari laporan keuangan bank-bank dari periode periode waktu dari 2007-2010 . Metode *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)* digunakan untuk menunjukkan variabel independen efisiensi modal modal sumber daya manusia, sedangkan pada pengukuran Variabel dependen Kinerja keuangan penelitian ini menggunakan *return on assets (ROA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Modal Intelektual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi. Hasil dari semua hipotesis yang dirumuskan adalah Aktivitas Sumber daya Manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan, Modal Sumber daya Struktural memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan, Hubungan dengan Stakeholders memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan, dan Modal Intelektual memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Aktivitas sumber daya manusia berperan untuk menciptakan inovasi dalam organisasi yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi.

Halim *et al.* (2014) penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja inovatif UKM di Malaysia dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang inovatif. Penelitian empiris ini bersifat kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Metode pemilihan sampel adalah *purposive sampling*. Model ini akan diuji dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan prosedur SmartPLS. Populasi pada penelitian ini terdiri dari pemilik usaha kecil dan menengah (UKM) yang beroperasi

di Semenanjung Malaysia. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah modal sumber daya manusia inovatif dan variabel independennya adalah budaya organisasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa jika kinerja inovatif dalam suatu organisasi rendah, maka kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan. Dengan menggunakan unsur budaya organisasi yang pro-inovasi, modal manusia yang inovatif dapat ditingkatkan dan menyebabkan lompatan besar dalam kinerja yang inovatif.

Winamo *et al.* (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh modal manusia dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi kompetensi organisasi dan budaya inovasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PTS di Yogyakarta yang memiliki minimal 50% program studi terakreditasi sebanyak 68 PTS, 15 PTS digunakan sebagai Uji instrumen. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus. Variabel dependen yang digunakan adalah Modal Budaya dan Kinerja Keuangan, sedang variabel independennya adalah Modal Sumber daya Manusia. Model pengujian dengan menggunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Modal intelektual merupakan indikator terpenting dari modal manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi kompetensi organisasi. 2) Modal intelektual merupakan indikator terpenting dari modal manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh budaya inovasi. 3) Keahlian personal merupakan indikator terpenting dari pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh kompetensi organisasi. 4) Keahlian personal merupakan indikator terpenting dari pembelajaran organisasi.

Ferna'ndez *et al.* (2000) penelitian ini berfokus pada kontribusi sumber daya tidak berwujud terhadap keberhasilan kompetitif perusahaan. Pertama, empat kategori sumber daya tak berwujud diklasifikasikan dan dipelajari: modal manusia, modal organisasi, modal relasional dan modal teknologi. Kemudian, properti-properti yang menjelaskan nilai strategis mereka dianalisis secara rinci. Keuntungan kompetitif terletak pada bagaimana menghasilkan dan mengeksploitasi jenis sumber daya yang tidak sempurna dari sudut pandang ekonomi sumber daya tidak berwujud.

Mignone dan O'Neil (2005) mengatakan bahwa modal sosial sebagai penentu kesehatan dalam komunitas bangsa. Selain itu penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan dapat digunakan menjelaskan kinerja pemerintahan.

Nwanyanwu (2012) melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari strategi sewa beli investasi modal fisik terhadap kinerja keuangan perusahaan konstruksi yang terdaftar di Bursa Efek Nigeria. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah; laba bersih, imbal hasil aktiva dan kinerja keuangan; sedangkan variabel independennya adalah, modal fisik. Populasi penelitian adalah perusahaan konstruksi yang terdaftar di Bursa Efek Nigeria. Dari 2.006 Fact Book yang ada di Bursa Efek Nigeria, dipilih enam perusahaan konstruksi yang terdaftar. Keenam perusahaan itu merupakan sampel yang mewakili 100% dari populasi. Data diperoleh dengan kuesioner. Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan korelasi koefisien *product moment Pearson*. Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan secara statistik antara strategi sewa beli investasi dalam modal fisik dan kinerja keuangan yang ada pada perusahaan

konstruksi. Disimpulkan bahwa mengingat kompleksitas dalam pemberian layanan, aplikasi sewa beli sebagai pilihan investasi dari modal fisik tidak dapat memberikan kuantum aset modal yang dibutuhkan untuk memenuhi harapan pelanggan.

Ekowati dkk (2010) melakukan penelitian dengan mengambil sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2006-2009. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah modal fisik, modal keuangan, dan modal intelektual, sedangkan variabel dependennya adalah *Return on Equity*, *Return on Capital Employed*, pertumbuhan perusahaan, dan kinerja pasar. Variabel-variabel tersebut diteliti dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Pada penelitian ini Ekowati menemukan bahwa berdasarkan hasil pengujian yang dilakukannya dengan menggunakan PLS ditemukan secara statistik terbukti pengelolaan yang baik pada modal fisik, modal finansial dan modal intelektual akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan modal intelektual merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan perusahaan agar tetap dapat berkompetisi di pasar global.

Nasih (2012) meneliti yang sejalan dengan penelitian Ekowati. Penelitian bertujuan menguji pengaruh skala ekonomi (Aset Dan Ekuitas) terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan modal sumber daya fisik, kinerja keuangan, aset, ekuitas, *net income*, dan *fee-based income* sebagai variabel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan di Indonesia dengan unit analisis berupa perusahaan perbankan. Populasi penelitian ini adalah bank umum yang beroperasi sebagai satu kesatuan usaha di Indonesia. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan sensus. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa modal sumber daya fisik terhadap kinerja keuangan mempunyai pengaruh signifikan. Hal itu dikarenakan ketika perusahaan dapat beroperasi secara lebih efisien serta dapat menetapkan harga lebih rendah, maka perusahaan harus menguasai skala keekonomisan. Agar diperoleh *economies of scale and scope*, diperlukan aset dan modal dalam jumlah besar. Aset dan modal tersebut berupa aset dan modal fisik serta keuangan.

Porwani (2010) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pekerja Administratif saja yang diteliti sebanyak 556 karyawan PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak berstrata proporsional (*proportional stratified random sampling*) sebanyak 233 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data menggunakan data primer yang sumber datanya yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan (termasuk pimpinan) PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Setiap karyawan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dan pada akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja.

Underwood (2011) melakukan penelitian untuk menguji sejauh mana perbedaan dalam modal budaya dan kelas sosial diantara Siswa Kaukasia dan

Afrika-Amerika dan efeknya pada prestasi pendidikan. Kedua, untuk mencari efek mediasi keterlibatan orang tua pada modal budaya atas prestasi pendidikan. Data yang digunakan untuk analisis ini adalah dari panel pertama dari *Education Longitudinal Study* (ELS). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 16.719 responden siswa kelas sepuluh di Amerika pada tahun 2002. Variabel dependen yang digunakan adalah prestasi akademik, dan modal budaya, sedangkan untuk variabel independen yang digunakan adalah modal sumber daya manusia. Hasil penelitian ini adalah keterlibatan orang tua telah terbukti mempunyai pengaruh signifikan untuk menengahi efek dari ras dan sosio-ekonomi sumber daya kesenjangan prestasi. Hal itu bisa digunakan sebagai strategi yang mungkin untuk mengurangi kesenjangan prestasi bahkan meskipun telah ada modal kultural dilingkungan tersebut. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa modal budaya dipengaruhi secara signifikan oleh modal sumber daya manusia.

Stajkovic dan Luthans (1997) melakukan studi dengan menggunakan variabel budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Studi dilakukan pada perusahaan yang mempunyai karyawan lebih dari 7000 orang. Dari jumlah tersebut diambil sebanyak 182 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang diperlakukan sebagai variabel independen ditentukan oleh interaksi dari kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal terdiri dari rasa pencapaian, perkembangan dan kemajuan, sifat pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab. Sedangkan kekuatan eksternal terdiri dari kebijakan perusahaan; pengawasan; kondisi kerja; gaji dan hubungan interpersonal. Olah data menggunakan ANCOVA (analysis of covariance) dan hasilnya kelompok kekuatan internal lebih berperan dalam menentukan kualitas kerja.

Jæger (2010) meneliti pengaruh modal budaya terhadap hasil prestasi akademik. Jæger menggunakan data dari *National Longitudinal Survey of Youth – Children and Young Adults survey* (NLSY-CYA) sebagai bahan penelitian. NLSY-CYA merupakan studi panel yang sedang berlangsung yang dimulai pada tahun 1986 dengan sampel 12,686 anak yang lahir di *National Longitudinal Survey of Youth 1979* (NLSY79). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah hasil prestasi akademik (peningkatan modal sumber daya manusia) dan variabel independennya adalah modal budaya. Penelitian ini menggunakan model regresi *Ordinary Least Squares* (OLS) dan *Double Fixed Effect* (DFE). Hasil penelitian adalah (1) enam indikator modal budaya memiliki efek langsung sebagian besar positif pada membaca dan prestasi akademik (peningkatan modal sumberdaya manusia); (2) pengaruh modal budaya lebih kecil dari yang dilaporkan sebelumnya; dan (3) pengaruh modal budaya bervariasi dalam tinggi dan rendahnya lingkungan SES (*socioeconomic status*).

Jerome (2013) menginvestigasi secara empiris dampak budaya organisasi terhadap manajemen sumber daya manusia di Nigeria. Untuk mencapai tujuan penelitian, satu pertanyaan penelitian dan hipotesis mengenai budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia dirumuskan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Organisasi studi kasus dipilih karena Mayoritas studi yang dilakukan di Nigeria pada topik yang sama atau terkait dilakukan pada bisnis atau organisasi publik. Penelitian ini memilih sebuah organisasi LSM. Hasil dari analisis kuantitatif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia, dan bahwa budaya organisasi menentukan praktik manajemen sumber daya manusia dalam

organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Yazdani dan Naeem (2012) mencoba untuk mengembangkan konsep budaya organisasi dan sumber daya manusia dalam mencapai, mempertahankan dan memperbaharui keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan budaya organisasi yang berakar dalam interaksi sosial terjadi selama periode waktu tertentu mempengaruhi perilaku masyarakat. Pengaruh ini dibuat melalui penggunaan bahasa, teknologi, aturan dan peraturan, pengetahuan dan ide-ide. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan dianggap sebagai kompetensi yang menghasilkan *Sustainable Competitive Advantage*.

Kumari (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mempelajari dan menganalisis bagaimana *Human Resources* memainkan peran penting dalam mengembangkan dan membentuk budaya organisasi dan dengan demikian membantu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Metode pengambilan sampel adalah metode random sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Resources* memainkan peran utama dalam mengembangkan dan membentuk budaya organisasi dan bisa membawa kemajuan luar biasa dalam efektivitas organisasi.

Adewale dan Anthonia (2013) meneliti dampak budaya organisasi terhadap praktek praktek sumber daya manusia. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa perguruan tinggi swasta di Nigeria dengan jumlah responden adalah dua ratus tiga puluh tujuh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan proses rekrutmen, pelatihan, kinerja manajemen, kinerja karyawan.

Eromafuru (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui cara membangun dan mempertahankan budaya organisasi melalui inovatif dan strategi kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan praktek kepemimpinan yang inovatif dan strategis suatu organisasi akan memenangkan kompetitif dalam persaingan pasar global.

Davidson dan Visser (2007) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja keuangan suatu bank di Afrika Selatan. Sampel yang digunakan adalah karyawan bank dengan jumlah sampel 327 karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja keuangan. Kinerja keuangan dinilai dengan analisis rasio laporan laba rugi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Fakhar *et al.* (2012) seperti halnya penelitian Davidson menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sebagai suatu sudut pandang. Penelitian ini mencoba mengkaji secara konseptual budaya organisasi dan kinerja serta pengukurannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada berbagai proses organisasi, karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga menjelaskan berbagai dimensi budaya. Penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan berkomitmen dan memiliki norma-norma dan nilai yang sama sesuai organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang

berbeda dan individu tersebut berusaha menyesuaikan diri dengan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif.

Eteva *et al.* (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menyajikan fitur budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja sistem perbankan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Davidson yang mencoba melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja keuangan di bank Afrika Selatan, penelitian ini menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja organisasi dan pemimpin organisasi cenderung menempatkan penekanan pada faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja.

Sanders dan Cooke (2005) melakukan penelitian tentang penguatan budaya organisasi (*Organizational Culture Improvement*) dan hasil keuangan (*Financial Return*). Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja keuangan. Oleh karena itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa dengan melakukan penguatan budaya dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap *Financial Return*.

Eker dan Eker (2009) melakukan analisis secara empiris tentang hubungan antara budaya organisasi dengan sistem pengukuran kinerja di sektor manufaktur di Turki. Untuk menguji hubungan tersebut, data dikumpulkan dari 122 produsen atas 500 perusahaan di Turki. Menurut hasil analisis regresi, perusahaan dengan budaya yang fleksibel cenderung menggunakan ukuran kinerja non-keuangan

dan sistem pengukuran kinerja tersebut dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis lainnya.

Koskinen *et al.* (2010) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 manajer kesehatan yang bekerja di salah satu pedesaan kabupaten di Burkina Faso. Teknik pengumpulan data dengan wawancara. Berdasarkan hasil wawancara diidentifikasi dimensi budaya organisasi dan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa layanan masyarakat dapat diperkuat dengan penguatan konsep budaya karena budaya yang kuat akan mendukung pelaksanaan strategi suatu organisasi layanan publik.

Porter (2003) membahas fakta-fakta dasar tentang kinerja ekonomi regional, komposisi ekonomi regional dalam perekonomian AS selama periode 1990 sampai 2000. Kinerja ekonomi regional sangat bervariasi dalam hal upah, pertumbuhan upah, pertumbuhan lapangan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja ekonomi daerah suatu pemerintahan daerah sangat ditentukan oleh kekuatan kelompok lokal dan vitalitas dan pluralitas inovasi.

Forrest dan Dunn (2006) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 5.056 responden negara bagian Queensland (QLD) dan New South Wales (NSW) selama bulan Oktober dan Desember 2001. Hasil penelitian ini menunjukkan penguatan budaya antara etnis memberikan dampak pada sumber daya ekonomi sebagai kekuatan kerja yang dapat memberikan dampak ekonomis suatu pemerintahan.

Dalziel dan Saunders (2009) melakukan penelitian dengan menyimpulkan bahwa dari beberapa penelitian terkait dengan modal budaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa modal budaya sangat berperan dalam pembangunan yang berkelanjutan. Modal budaya didefinisikan sebagai kemampuan budaya suatu masyarakat diwujudkan dan nilai-nilai, dalam segala bentuk komunitas, yang diwarisi dari masyarakat generasi sebelumnya, menjalani adaptasi dan diinginkan oleh masyarakat untuk diteruskan kepada generasi berikutnya.

Chan dan Wang (2006) melakukan penelitian pada industri Manufaktur pada Hsinchu Science Park dan Tainan Science Park, Taiwan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa modal manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Akan tetapi dengan perantara inovasi organisasi (*organizational innovativeness*) terlihat adanya pengaruh tidak langsung modal manusia terhadap kinerja organisasi. Berkaitan dengan modal sosial, terlihat bahwa modal sosial berpengaruh secara langsung terhadap pembelajaran organisasi.

Kamukama *et al* (2010) melakukan penelitian di Uganda, Afrika, yang melibatkan 65 UKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara modal manusia dengan modal budaya. Di sisi lain, modal manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Dakhli (2004) melakukan penelitian bertujuan menguji modal manusia terhadap kinerja organisasi melalui perantara inovasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa modal manusia tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, khususnya pada model perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal manusia yaitu *employee schooling* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi, akan tetapi melalui perantara inovasi terlihat pengaruh modal manusia terhadap

kinerja organisasi. Di sisi lain, modal manusia berupa *formal training* dan *employee slack* berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan organisasi.

Fisherl (2000) menjelaskan bahwa modal fisik berupa infrastruktur sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat keberhasilan (prestasi) siswa. Lebih lanjut hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa dengan adanya mediasi *behaviour* yaitu kebiasaan siswa yang menjembatani pengaruh modal fisik terhadap prestasi siswa menunjukkan Modal fisik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja siswa, jika siswa memiliki kebiasaan (*behaviour*) yang baik. Kebiasaan (*behaviour*) ini juga merupakan salah satu bentuk *culture* (budaya) siswa tersebut.

Audretsch and Keilbach (2007) melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu *Cobb-Douglas function*, memperlihatkan hubungan modal manusia (karyawan), intensitas Research and Development, serta modal fisik terhadap kinerja ekonomi per wilayah (region), dengan pendekatan analisis regresi spasial. Penelitian ini dilakukan di Jerman. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung modal fisik berpengaruh terhadap kinerja ekonomi. Akan tetapi pada beberapa daerah dengan tingkat populasi tinggi, modal fisik tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ekonomi, khususnya pada wilayah berpenduduk 10.7 hingga 23.4 juta orang, serta 9.4 hingga 10.7 juta orang. Modal fisik berpengaruh terhadap kinerja ekonomi pada wilayah berpenduduk menengah ke bawah yaitu pada wilayah kurang dari 7.7 juta orang.

Gylfason dan Zoega (2011) melakukan penelitian dimulai dengan review singkat tentang pertumbuhan ekonomi sejak 1965 dengan kelimpahan sumber daya alam atau intensitas di seluruh negara. Penelitian ini menghubungkan

antara sumber daya alam dan pertumbuhan ekonomi dengan indikator tabungan dan investasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam modal fisik berbanding terbalik dengan modal sumber daya alam. Pertumbuhan ekonomi berbanding terbalik dengan kelimpahan sumber daya alam, namun berhubungan langsung dengan tingkat pendidikan dan investasi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa tabungan asing berbanding terbalik dengan pertumbuhan ekonomi. Bahkan jika investasi yang diblayai oleh tabungan domestik jauh lebih baik untuk pertumbuhan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi, peningkatan investasi dapat diperoleh dari alokasi modal lintas sektor yang didukung oleh sumber daya alam.

Jardon dan Golzalez (2013) melakukan penelitian pada Usaha Kecil Menengah (UKM/SMEs) di Spanyol, dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung modal manusia, usia, dan ukuran usaha tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan UKM. Melalui perantara (mediasi) manajemen sumberdaya manusia yang baik, akan terlihat pengaruh tidak langsung modal manusia terhadap kinerja perusahaan UKM. Demikian pula melalui perantara (mediasi) modal budaya dan modal teknologi (*intelectual capital*) yang baik, akan terlihat pengaruh tidak langsung modal manusia terhadap kinerja perusahaan UKM.

Wronka dan Mockowska (2011) meneliti organisasi publik berkaitan dengan modal sumber daya manajemen. Penelitian ini mengangkat masalah esensi penanganan organisasi publik yang berfokus pada penilaian *stakeholder*. Kunci sukses organisasi publik adalah membangun strategi berbasis modal sumberdaya *intangibile*, salah satunya adalah modal manusia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan *Focus Group Discussion*

Pemerintahan Daerah di Rusia, menemukan bahwa dengan modal sumberdaya *intangible*, dapat diformulasi permasalahan untuk memperoleh solusi, memerlukan ide kreasi untuk intervensi strategi, memerlukan modal sumber daya manusia yang handal serta partisipasi organisasi, sehingga akan memenuhi visi dan misi organisasi publik. Pada bagian akhir, dengan keterhandalan modal sumber daya manusia akan menciptakan nilai publik (*public value*) yang baik, seperti kepuasan para *stakeholder* maupun masyarakat secara luas.

Hsi Lo, Y. (2012) melakukan penelitian berfokus pada kinerja industri hotel di China. Penelitian ini menguji pengaruh kapabilitas SDM, budaya, terhadap kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan perusahaan. Analisis menggunakan pendekatan Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas SDM tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan. Akan tetapi melalui perantara kepuasan pelanggan memperlihatkan bahwa semakin tinggi kapabilitas SDM, akan tercipta tingginya kepuasan pelanggan. Dengan tingginya kepuasan pelanggan tersebut akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, disatu sisi kepuasan pelanggan adalah variabel mediasi pengaruh kapabilitas SDM terhadap kinerja keuangan perusahaan. Di sisi lain, budaya tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan maupun kinerja keuangan.

Richard and Johnson (2001) melakukan penelitian yang bertujuan menguji pengaruh strategi modal sumber daya manusia yang efektif, strategi peningkatan modal fisik terhadap kinerja perusahaan berupa *turnover*, *productivity*, dan *return on equity* (ROE). Penelitian dilakukan di industri perbankan di California dan Kentucky Amerika Serikat. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan modal fisik mempengaruhi tingginya *turnover* perusahaan, maupun tingkat ekuitas

perusahaan. Di sisi lain, strategi efektivitas modal sumberdaya manusia mampu meningkatkan *turnover* dan produktivitas perusahaan.

Ismail *et al.* (2012) melakukan penelitian dengan tujuan menguji pengaruh modal sumber daya (manusia, fisik, keuangan), kapabilitas, maupun sistem terhadap Keuntungan Kompetitif Perusahaan. Obyek penelitian adalah perusahaan manufaktur yang listing di Malaysian Manufacturers Directory. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 56.2% keunggulan kompetitif perusahaan ditentukan oleh modal sumberdaya (manusia, fisik, keuangan), kapabilitas, maupun sistem. Akan tetapi hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa modal sumberdaya (manusia, fisik, keuangan) tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Lebih jauh kapabilitas dan sistem berpengaruh positif terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.

Ridder *et al.* (2005) melakukan penelitian dengan tujuan menguji kinerja keuangan (kondisi keuangan) sektor publik di Jerman setelah era reformasi akuntansi pada pemerintah daerah di Jerman. Reformasi yang dimaksud adalah *New Public Financial Management in German Municipalities* dengan tujuan modernisasi manajemen keuangan publik di Jerman yang berusaha meningkatkan transparansi kondisi keuangan pemerintah daerah, mendukung kontrol administrasi jangka pendek pada setiap sumber pemasukan keuangan daerah, dan mendukung strategi orientasi keputusan publik secara optimal. Hasil analisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa modal sumber daya keuangan, modal sumber daya fisik, modal sumber daya manusia, serta modal sumber daya organisasi (yang tercakup didalamnya adalah modal budaya), melalui proses *resource procurement*/integrasi menggunakan kapabilitas dinamik

dengan *gap in resources* (perbedaan sumber daya di tiap daerah), mampu meningkatkan kondisi keuangan daerah yang lebih baik lagi melalui strategi, proses dan operasional yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Bryson *et al.* (2007) melakukan penelitian berfokus pada organisasi publik yaitu pemerintah daerah Minnesota Amerika Serikat. Alat analisis menggunakan Analisis Path, memberikan hasil bahwa strategi peningkatan modal sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi mampu meningkatkan kinerja organisasi publik.

Dari beberapa penelitian di atas, hanya 3 penelitian yang menyajikan organisasi publik, selebihnya adalah penelitian berbasis pada perusahaan (organisasi non publik) dan variabel penelitiannya bukan kondisi keuangan tetapi kinerja keuangan atau kinerja organisasi. Demikian pula dengan variabel modal budaya lebih banyak menggunakan variabel budaya intelektual atau budaya organisasi. Penelitian-penelitian tersebut dilihat pada tabel 2.1. Adapun tabel dalam penelitian ini yaitu (1) pengaruh modal sumber daya manusia (MSM) terhadap modal budaya (MB), (2) pengaruh modal sumber daya fisik (MSF) terhadap modal budaya (MB), (3) pengaruh modal sumber daya manusia (MSM) terhadap kinerja keuangan (KK), (4) pengaruh modal sumber daya fisik (MSF) terhadap kinerja keuangan (KK), (5) pengaruh modal budaya (MB) terhadap kinerja keuangan (KK), (6) pengaruh modal sumber daya manusia (MSM) terhadap kinerja keuangan (KK) melalui perantara modal budaya (MB), (7) pengaruh modal sumber daya fisik (MSF) terhadap kinerja keuangan (KK) melalui perantara modal budaya (MB) sebagai berikut (tanda + menandakan hasil hubungan berpengaruh positif, tanda - menandakan hasil hubungan berpengaruh negatif, tanda ns menandakan hasil hubungan tidak berpengaruh signifikan).

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hubungan						
		(1) MSM ke MB	(2) MSF ke MB	(3) MSM ke KK	(4) MSF ke KK	(5) MB ke KK	(6) MSM ke KK melalui MB	(7) MSF ke KK melalui MB
1.	Ranani <i>et al.</i> (2014)					+		
2.	Ciptaningsih (2013)	+	+			+	+	+
3.	Almazar dan Aref (2011)			+				
4.	Ahanger (2010)	+	+	+	+			
5.	Sriyani dan Wasantha (2010)			+				
6.	Moghaddam (2013)			+				
7.	Bosma <i>et al.</i> (2002)	+	+	+	+			
8.	Khan <i>et al.</i> (2012)			+	+			
9.	Halim <i>et al.</i> (2014)	+				+	+	
10.	Winarno (2013)			ns	ns	+	+	+
11.	Fernandes <i>et al.</i> (2000)			+				
12.	Mignone <i>et al.</i> (2005)					+		
13.	Nwanyanmu (2012)				+			
14.	Ekowati (2010)			+	+	+		
15.	Nasir (2012)				+			
16.	Porwani (2010)					+		
17.	Underwood (2011)	+						
18.	Stajkovic <i>et al.</i> (1997)					+		
19.	Jaeger (2010)					+		
20.	Jerome (2013)	+						
21.	Yazdan <i>et al.</i> (2012)	+						
22.	Kumari (2012)	+					+	
23.	Adewale <i>et al.</i> (2013)	+				+	+	
24.	Eromafuru (2013)					+		
25.	Davidson <i>et al.</i> (2007)					+		
26.	Fakhar <i>et al.</i> (2012)					+		
27.	Elteva <i>et al.</i> (2013)					+		
28.	Sanders <i>et al.</i> (2005)					+		
29.	Eker <i>et al.</i> (2009)					+		
30.	Koskinen <i>et al.</i> (2010)	+				+	+	
31.	Porter (2003)			+	+	+		
32.	Forrest <i>et al.</i> (2006)					+		
33.	Dafiziel <i>et al.</i> (2009)					+		
34.	Chan <i>et al.</i> (2006)	+		ns		+	+	
35.	Kamukama <i>et al.</i> (2010)	+		ns				
36.	Dakhil and de Clercq (2004)	+		ns		+	+	
37.	Fisher K (2000)		+		ns	+		+
38.	Audretsch and Keilbach (2007)				+			
39.	Jardon and Loureiro (2013)	+		ns		+	+	
40.	Wronka dan Mockowska (2011)			+				
41.	Hsi Lo, Y (2012)			+		Ns		
42.	Richard dan Johnson (2001)			+	+			
43.	Ismail dkk (2012)			ns				
44.	Rider <i>et al.</i> (2005)			+	+	+		
45.	Bryson <i>et al.</i> (2007)			+				

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, beberapa penelitian mendukung hubungan yang dibangun dalam penelitian ini (temuan penelitian menyatakan

hubungan signifikan), dan beberapa di antaranya tidak mendukung penelitian ini (temuan penelitian menyatakan hubungan tidak signifikan).

Tabel 2.2. Dukungan Penelitian Terdahulu

No	Hubungan	Penelitian Terdahulu yang Mendukung	Penelitian Terdahulu yang Tidak Mendukung
1	Modal sumber daya manusia (MSM) terhadap modal budaya (MB)	Ciptaningsih (2013), Ahangar (2010), Bosma (2002), Halim (2014), Underwood (2011), Jerome (2013), Yazdani, <i>et al.</i> (2012), Kumari (2012), Adewale <i>et al.</i> (2013), Koskinen <i>et al.</i> (2010), Chan <i>et al.</i> (2006), Kamukama <i>et al.</i> (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro (2013)	-
2	Modal sumber daya fisik (MSF) terhadap modal budaya (MB)	Ciptaningsih (2013), Ahangar (2010), Bosma(2002), Fisherl K. (2000).	-
3	Modal sumber daya manusia (MSM) terhadap kinerja keuangan (KK)	Ahangar (2010), Bosma (2002), Almazar dan Aref (2011), Sriyani (2010), Moghaddam (2013), Khan <i>et al.</i> (2012), Fernandes, <i>et al.</i> (2000), Ekowati (2010), Porter (2003), Wronka dan Mockowska, (2011), Hsi Lo, Y (2012), Richard dan Johnson (2001), Rider <i>et al.</i> (2005), Bryson <i>et al.</i> (2007)	Chan <i>et al.</i> (2006), Kamukama <i>et al.</i> (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro (2013), Winarno (2013), Ismail dkk (2012)
4	Modal sumber daya fisik (MSF) terhadap kinerja keuangan (KK),	Ahangar (2010), Bosma (2002), Khan <i>et al.</i> (2012), Ekowati (2010), Porter (2003), Richard dan Johnson (2001), Rider <i>et al.</i> (2005), Nwanyanmu (2012), Nasir (2012), Audretsch and Kelibach (2007),	Winarno, (2013), Fisherl K (2000)
5	Modal budaya (MB) terhadap kinerja keuangan (KK)	Ekowati (2010), Porter (2003), Rider <i>et al.</i> (2005), Winarno, (2013), Fisherl K (2000), Chan, <i>et al.</i> (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013), Ciptaningsih. 2013, Halim (2014), Kumari (2012), Adewale <i>et al.</i> (2013), Koskinen <i>et al.</i> (2010), Ranani <i>et al.</i> (2014), Mignone <i>et al.</i> (2005), Porwani (2010), Stajkovic <i>et al.</i> (1997), Jaeger (2010), Eromafuru (2013), Davidson <i>et al.</i> (2007), Fakhar <i>et al.</i> (2012), Elteva <i>et al.</i> (2013), Sanders <i>et al.</i> (2005), Eker <i>et al.</i> (2009), Forrest <i>et al.</i> (2006), Dafiziel <i>et al.</i> (2009)	Hsi Lo, Y (2012)

No	Hubungan	Penelitian Terdahulu yang Mendukung	Penelitian Terdahulu yang Tidak Mendukung
6	Modal sumber daya manusia (MSM) terhadap kinerja keuangan (KK) melalui perantara modal budaya (MB)	Winarno (2013), Chan <i>et al.</i> (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardim and Loureiro (2013), Ciptaningsih (2013), Halim (2014), Kumari (2012), Adewale <i>et al.</i> (2013), Koskinen <i>et al.</i> (2010)	-
7	Modal sumber daya fisik (MSF) terhadap kinerja keuangan (KK) melalui perantara modal budaya (MB)	Winarno (2013), Ciptaningsih. (2013), Fisher K (2000)	-

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL
&
HIPOTESIS

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk memberikan gambaran rancangan penelitian dengan dukungan konsep baik teoritik maupun empirik. Namun sebelum menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dijelaskan kerangka proses berpikir yang memberikan tuntunan berpikir deduktif melalui teori-teori yang relevan, dan memberikan tuntunan induktif untuk memperjelas wawasan dalam melakukan analisis melalui studi empirik. Antara studi teoritik dengan studi empirik mempunyai hubungan timbal balik, yang kemudian disusun hipotesis.

Kerangka proses berpikir ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian mendapatkan tuntunan berpikir deduktif melalui studi teoritik yaitu berdasarkan teori maupun konsep-konsep yang telah ada. Disamping itu juga mendapat tuntunan berpikir induktif guna menambah, memperjelas maupun melengkapi wawasan berpikir guna menambah kemampuan analisis dengan studi empiris. Kerangka berpikir ini dimulai dengan mengkaji teori-teori yang melandasi hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel.

Adapun *grand theory* (teori induk) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Resource Based Theory* (RBT). Teori ini menggunakan pendekatan berbasis sumber daya dalam analisis keunggulan bersaingnya. Teori ini

menyatakan sebuah pemikiran yang berkembang dalam manajemen strategik dan keunggulan kompetitif organisasi yang menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (Penrose, 1959). Wernerfelt (1984) menyatakan bahwa teori ini dapat menjelaskan pengaruh sumber daya (*capital*) terhadap keberhasilan organisasi, dalam hal ini kondisi keuangan pemerintah daerah.

Lebih lanjut dipaparkan bahwa *Resources Based Theory* membahas bagaimana sebuah organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif apabila organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, *Resources Based Theory* dapat menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumberdayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*), dan sumberdaya fisik (*physical capital*), akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Berbasis pada teori RBT tersebut, *intellectual capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi sehingga dapat menciptakan *value* bagi organisasi. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi pemerintah daerah, maka kinerja dapat dimaknakan Antara lain sebagai kondisi keuangan pemerintah daerah.

Teori pendamping yang digunakan adalah teori *stakeholder*. Teori ini mengatakan bahwa organisasi bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk

menyatakan sebuah pemikiran yang berkembang dalam manajemen strategik dan keunggulan kompetitif organisasi yang menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (Penrose, 1959). Wernerfelt (1984) menyatakan bahwa teori ini dapat menjelaskan pengaruh sumber daya (*capital*) terhadap keberhasilan organisasi, dalam hal ini kondisi keuangan pemerintah daerah.

Lebih lanjut dipaparkan bahwa *Resources Based Theory* membahas bagaimana sebuah organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif apabila organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, *Resources Based Theory* dapat menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumberdayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*), dan sumberdaya fisik (*physical capital*), akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Berbasis pada teori RBT tersebut, *intellectual capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi sehingga dapat menciptakan *value* bagi organisasi. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi pemerintah daerah, maka kinerja dapat dimaknakan Antara lain sebagai kondisi keuangan pemerintah daerah.

Teori pendamping yang digunakan adalah teori *stakeholder*. Teori ini mengatakan bahwa organisasi bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk

bagi *stakeholder* organisasi tersebut. Dengan demikian, keberadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* organisasi tersebut.

Tujuan teori ini adalah untuk membantu organisasi dalam meningkatkan penciptaan nilai sebagai dampak dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dan meminimalkan kerugian yang memungkinkan bagi *stakeholder*. Dalam upaya penciptaan nilai organisasi, pimpinan organisasi harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki baik karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*) maupun *structural capital* yang didalamnya termasuk *cultural capital*. Apabila seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik maka akan menciptakan nilai tambah bagi organisasi yang pada akhirnya berdampak bagi *stakeholder*.

Teori pendamping lainnya adalah teori legitimasi. Teori *legitimacy* menempatkan persepsi dan pengakuan publik sebagai dorongan utama dalam melakukan pengungkapan suatu informasi di dalam pelaporan kondisi keuangan. Menurut pandangan teori *legitimacy*, organisasi akan terdorong untuk menunjukkan kapasitas *intellectual capital*-nya dalam laporan keuangan untuk memperoleh legitimasi dari publik atas kekayaan intelektual yang dimilikinya. Legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai suatu yang diberikan masyarakat kepada organisasi dan sesuatu yang diinginkan atau dicari oleh masyarakat, sehingga dapat dikatakan bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara keberadaan organisasi tidak mengganggu atau sesuai dengan eksistensi system nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan.

Resource Based Theory, teori *stakeholder*, dan teori legitimasi menunjukkan dukungan teoritis pada hubungan modal sumber daya manusia

dan modal sumber daya fisik, serta modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Di sisi lain, dalam teori modal budaya (Bourdieu, 1977) menjelaskan faktor determinan modal budaya yang terdiri atas modal manusia dan modal fisik. Hal ini diperkuat oleh Bontis (2001) dalam teori *Intellectual Capital*, bahwa modal karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*), saling berkorelasi erat dengan *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*. Terkait dengan penelitian ini modal budaya yang dimaksud adalah nilai budaya yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi Selatan yakni kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), Keteguhan (*ageftengeng*), usaha (*reso*), malu, harga diri (*siri*).

Konseptual penelitian ini memposisikan kondisi keuangan pemerintah daerah sebagai *antecedence variable*. Variabel sumber daya manusia dan variabel sumber daya fisik sebagai variabel eksogen diduga mempengaruhi kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui variabel *intervening* atau variabel antara yaitu modal budaya.

Penelitian ini juga didasarkan pada Peraturan pemerintah No.58 Tahun 2005 tentang keuangan daerah yang meliputi hak daerah untuk melakukan pemungutan terhadap pajak daerah dan retribusi daerah serta melakukan pinjaman, kewajiban daerah untuk mengadakan urusan pemerintahan daerah dan membayar tagihan kepada pihak ketiga, penerimaan daerah, pengeluaran daerah, kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan daerah, dan kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah daerah dan atau kepentingan umum.

Penelitian ini berdasar pada penelitian tentang kondisi keuangan pemerintah daerah menurut Dinapoli (2011) ialah kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi anggaran pengeluarannya dengan mengambil sumber dari pendapatan asli daerah, sementara itu terus menerus memberikan layanannya pada masyarakat. Kelompok masyarakat dalam kondisi keuangan pemerintah daerah yang baik selalu terlayani dengan cukup baik walaupun penerimaan pajak daerah sedikit menurun, karena dalam kondisi ekonomi jangka panjang akan mengalami perbaikan, lingkungan ekonomis juga akan semakin tercipta, dan pengembangan sumber daya akan semakin membaik dalam jangka panjang. Selanjutnya Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) mengatakan bahwa kondisi keuangan pemerintah daerah ditentukan oleh faktor lingkungan pemerintahan, faktor kelembagaan, faktor keuangan, anggaran pendapatan fiskal, dan keputusan dan tindakan eksekutif pemerintahan.

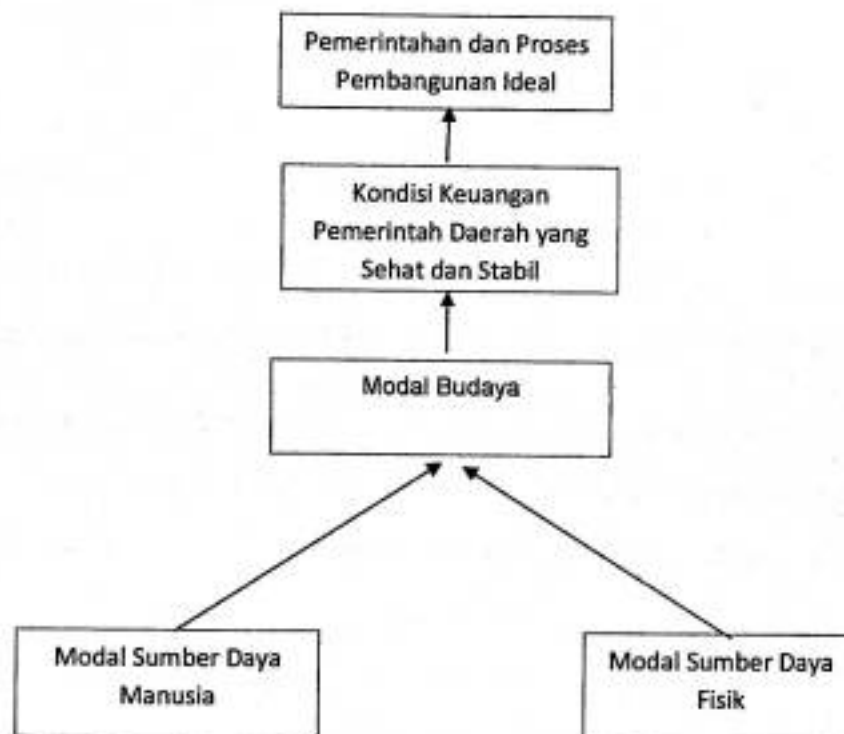
Faktor lingkungan menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) merupakan ukuran kondisi keuangan pemerintah daerah yang terdiri dari kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti yang digunakan dalam layanan, inflasi atau kondisi perekonomian, pendapatan perkapita, dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Indikator lingkungan ini sangat penting untuk mengatasi tekanan pajak, karena terjadi korelasi antara faktor lingkungan dengan kondisi keuangan pemerintah daerah, maka tekanan pajak muncul didalamnya sebagai indikator kondisi keuangan pemerintah daerah.

Faktor keuangan membahas berbagai konstrain antara pemerintahan seperti pajak, batas hutang, akses terhadap sumber daya utama, dan pengeluaran yang dimandatkan. Konstrain pajak dapat dialami pada setiap pemerintahan daerah, utamanya pada penyusunan anggaran. Adapun faktor

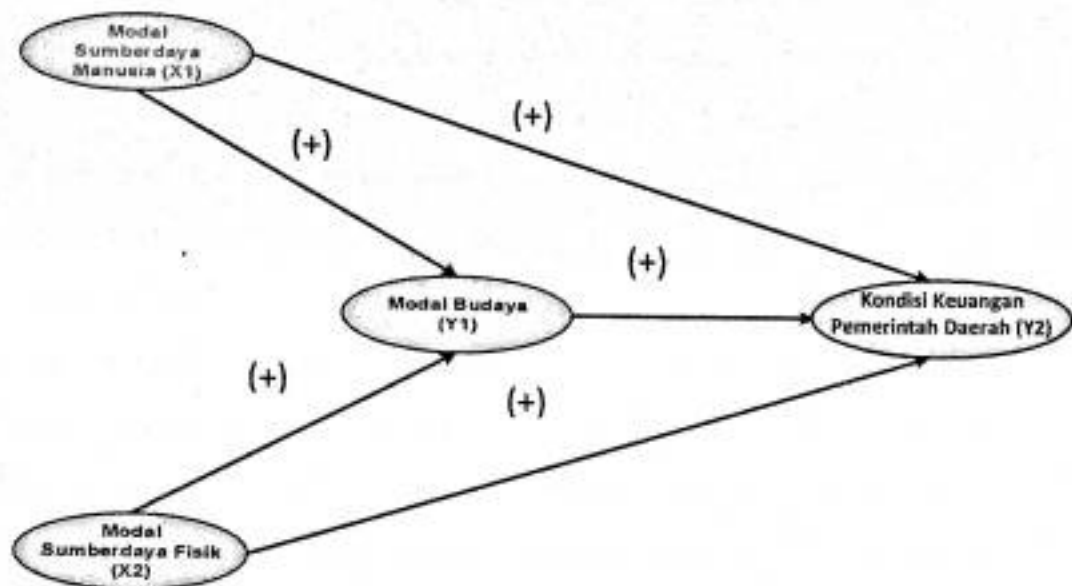
organisasi termasuk praktik manajemen dan kebijakan legislatif, keputusan pajak, bahkan sering merespons terhadap faktor lingkungan dan faktor politik.

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka. Selain itu kerangka konseptual juga disusun berdasarkan studi teoritik dan studi empirik yang telah dipaparkan sebelumnya. Secara kronologis kerangka pikir dan kerangka konseptual penelitian pada gambar 3.1 dan 3.2 sebagai berikut.

Gambar 3.1 Kerangka Pikir



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 3.1, maka dikembangkan suatu kerangka pemikiran atas penelitian ini sebagai berikut.

1. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal budaya

Dukungan teori pada pengaruh modal sumber daya manusia terhadap modal budaya adalah teori modal budaya (Bourdieu, 1977). Teori ini menjelaskan faktor determinan modal budaya terdiri atas modal manusia, dan teori lainnya adalah teori *intellectual capital* oleh Bontis (2001) bahwa modal karyawan (*human capital*) berkorelasi erat dengan *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*. Terkait dengan penelitian ini modal budaya yang dimaksud adalah nilai budaya yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi

Selatan yakni kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), Keteguhan (*agettengeng*), usaha (*reso*), malu/harga diri (*sin*).

Beberapa dukungan empiris untuk penelitian ini diulas sebagai berikut. Adewale and Anthonia (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia menentukan modal budaya karena prestasi dan kemampuan sumber daya manusia menjadi dasar penguatan modal budaya. Jerome (2013) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan Antara budaya organisasi dengan manajemen sumber daya manusia. Yazdani and Naeem (2012) sumber daya manusia merupakan motor dalam organisasi sedangkan modal budaya merupakan harta tak berwujud yang akan digerakkan oleh sumber daya manusia. Kumari (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan besar dalam pengembangan modal budaya.

Sumber daya manusia dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintah daerah. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia pemerintah akan memberikan banyak pelajaran hidup yang akan terakumulasi dalam perilakunya yang semakin berbudaya seperti, teguh (*agettengeng*), berusaha (*reso*) dan semakin memiliki harga diri (*sin*). Kompetensi khusus dan keterampilan yang dimiliki juga akan mendorong terciptanya banyak usaha (*reso*) yang dapat dilakukan untuk melayani kepentingan publik karena penempatan pegawai akan mempertimbangkan kepatutan (*assitinajang*).

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ciptaningsih (2013), Ahangar (2010), Bosma *et al.* (2002), Halim *et al.* (2014), Underwood (2011), Jerome (2013), Yazdani *et al.* (2012), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen, *et al.* (2010), Chan *et al.* (2006), Kamukama *et al.* (2010), Dakhli and de Clercq

(2004), Jardim and Loureiro, (2013). Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H1: Modal Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Modal Budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

2. Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik Terhadap Modal Budaya

Dukungan teori pada pengaruh modal sumber daya fisik terhadap modal budaya adalah teori modal budaya (Bourdieu, 1977). Teori modal budaya menjelaskan faktor determinan modal budaya yang terdiri atas modal fisik, dan teori lainnya adalah teori *intelectual capital* oleh Bontis (2001) bahwa modal fisik (*physical capital*), berkorelasi erat dengan *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*.

Beberapa dukungan empiris untuk penelitian ini diuraikan sebagai berikut. Sumber daya fisik menurut Fernandez *et al.* (2000) terdiri dari implementasi teknologi, keunggulan reputasi dan keunggulan nama yang dimiliki oleh suatu organisasi akan memberikan penguatan terhadap organisasi. Eromafuru (2013) mengatakan sumber daya fisik berupa sarana dan fasilitas organisasi mendukung implementasi nilai dalam modal budaya. Lawson (2003) menekankan bahwa dukungan teknologi dan manajemen terhadap modal budaya memperkuat nilai implementasi budaya didalamnya. Adanya ketersediaan sumber daya fisik dalam bentuk sarana kerja dan teknologi menurut Al-Zu'bi (2011) akan memperkuat modal budaya. Modal sumber daya fisik dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintah daerah tersebut didukung oleh Ciptaningsih. 2013, Ahangar (2010), Bosma (2002), Fisher (2000). Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H2: Modal Sumber daya fisik berpengaruh terhadap modal budaya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

3. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Resource Based Theory, teori *stakeholder*, dan teori legitimasi menunjukkan dukungan teoritis pada hubungan modal sumber daya manusia terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Sumber daya manusia dapat meningkatkan pembangunan ekonomi suatu pemerintahan daerah dan regional. Pernyataan tersebut didukung oleh dukungan empiris pada beberapa penelitian terdahulu Ahangar (2010), Bosma *et al.* (2002), Almazar dan Aref (2011), Sriyani (2010), Moghaddam (2013), Khan and Ahmad (2012), Fernandes, *et al.* (2000), Ekowati (2010), Porter (2003), Wronka dan Mockowska, (2011), Hsi Lo, Y (2012), Richard and Johnson (2001), Rider *et al.* (2005), Bryson *et al.* (2007). Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H3: Modal Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

4. Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Resource Based Theory, teori *stakeholder*, serta teori legitimasi menunjukkan dukungan teoritis pada hubungan modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Beberapa dukungan empiris untuk penelitian ini sebagai berikut. Sumber daya fisik dapat meningkatkan pembangunan ekonomi suatu pemerintahan daerah, penelitian tersebut didukung oleh Ahangar (2010), Bosma (2002), Khan *et al.* (2012), Ekowati (2010), Porter (2003), Richard dan Johnson (2001), Nwanyanmu (2012), Nasir (2012),

Audretsch and Keilbach (2007). Peningkatan sumber daya fisik menurut Baldi (2013) akan memberikan kontribusi pada peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah suatu pemerintahan daerah. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H4: Modal Sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

5. Pengaruh Modal Budaya Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah di Sulawesi Selatan

Resource Based Theory, teori *stakeholder*, teori legitimasi dan teori modal budaya menunjukkan dukungan teoritis pada hubungan modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Dukungan empiris pada beberapa penelitian terdahulu berikut. Ekowati (2010), Porter (2003), Rider *et al.* (2005), Winarno, (2013), Fisher (2000), Chan *et al.* (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardim and Loureiro, (2013), Ciptaningsih (2013), Halim *et al.* (2014), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen, *et al.* (2010), Ranani, *et al.* (2014), Mignone, *et al.* (2005), Porwani (2010), Stajkovic, *et al.* (1997), Jaeger (2010), Eromafuru (2013), Davidson, *et al.* (2007), Fakhar, *et al.* (2012), Elteva, *et al.* (2013), Sanders, *et al.* (2005), Eker, *et al.* (2009), Forrest *et al.* (2006), Dafziel *et al.* (2009) mengatakan bahwa modal budaya sangat menentukan kinerja keuangan.

Model penelitian tersebut didukung oleh Wong (1991), Beatty dan Gibson (2009), Agarwal *et al.* (2009), Bruno *et al.* (2008), Chatman *et al.* (2012), berpendapat bahwa budaya merupakan indikator keberhasilan ekonomi suatu daerah karena adanya penguatan teknologi, motivasi, dan moral didalamnya. Forrest dan Dunn (2006) penguatan budaya antara etnis memberikan dampak

pada sumberdaya ekonomi sebagai kekuatan kerja yang dapat memberikan dampak ekonomis suatu pemerintahan. Menurut Porter (2003) kondisi keuangan pemerintah daerah suatu pemerintahan daerah sangat ditentukan oleh inovasi, dan pemberdayaan kelompok masyarakat berdasarkan budaya setempat. Modal sosial menurut Mignone dan O'Neil (2005) merupakan faktor lingkungan yang dapat menjadi penentu apakah mampu menjelaskan kinerja pemerintahan. Dalziel dan Saunders (2009) mengatakan bahwa modal sosial dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan ekonomi suatu pemerintahan daerah. Modal budaya sebagai bentuk modal yang mempromosikan pembangunan berkelanjutan dapat membedakan antara modal sosial, norma, dan nilai-nilai yang mengikat masyarakat saat ini bersama-sama. Modal budaya sebagai koneksi antara generasi masyarakat. Berdasarkan kajian teoritis dan beberapa penelitian empirik maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H5: Modal Budaya berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan

6. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

Beberapa dukungan empiris untuk penelitian ini yang menunjukkan bahwa modal sumber daya manusia dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintah daerah, dan budaya organisasi dalam hal ini modal budaya berkontribusi terhadap kinerja keuangan atau kinerja organisasi adalah sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Winarno, (2013), Chan, *et al.* (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013), Ciptaningsih, 2013, Halim *et al.* (2014), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen, *et al.* (2010). Berdasarkan beberapa kajian empiris tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H6: Modal Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

7. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

Dukungan empiris pada beberapa penelitian terdahulu berikut. Adanya ketersediaan sumber daya fisik dalam bentuk sarana kerja dan teknologi menurut Al-Zu'bi (2011) maka akan memperkuat nilai modal budaya. Modal sumber daya fisik dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintahan daerah tersebut didukung oleh Winarno, (2013), Ciptaningsih. 2013, Fisherl (2000) menyatakan modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah melalui modal budaya. Berdasarkan kajian empiris tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H7: Modal Sumber Daya Fisik berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

BAB IV
METODE PENELITIAN

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dengan menguji hipotesis yang diajukan. Rancangan penelitian ini menjelaskan hal-hal berikut:

- a. Penelitian ini termasuk metode penelitian survei, yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan instrumen yaitu kuesioner yang berkisar pada ruang lingkup seperti lingkungan sosial, aktivitas, pendapat dan sikap mereka (Bungin, 2011:2).
- b. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu suatu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995:5).
- c. Berdasarkan analisis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena menganalisis data sampel dengan statistik induktif dan statistik deskriptif yang digeneralisasi untuk kesimpulan populasi (Indriartono dan Supomo, 2002:15). Data yang dikumpulkan merupakan data bersifat *cross sectional*, diperoleh dari responden dalam merespon indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel Modal Sumber daya Manusia, Modal Sumber daya Fisik, Modal Budaya, serta kondisi keuangan pemerintah daerah.

4.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian terdiri dari sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga

(Indriartoro dan Supomo, 2002:16). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Propinsi Sulawesi Selatan. Di wilayah Propinsi Sulawesi Selatan terdapat 24 pemerintahan daerah. Setiap kabupaten dan kota memiliki 25-30 SKPD, dan diperkirakan jumlah SKPD mencapai 630. Berikut disajikan kabupaten/kota di Propinsi Sulawesi Selatan:

No.	Kabupaten/Kota	Ibu kota
1	Kabupaten Bantaeng	Bantaeng
2	Kabupaten Barru	Barru
3	Kabupaten Bone	Watampone
4	Kabupaten Bulukumba	Bulukumba
5	Kabupaten Enrekang	Enrekang
6	Kabupaten Gowa	Sungguminasa
7	Kabupaten Jeneponto	Bontosunggu
8	Kabupaten Kepulauan Selayar	Benteng
9	Kabupaten Luwu	Belopa
10	Kabupaten Luwu Timur	Malili
11	Kabupaten Luwu Utara	Masamba
12	Kabupaten Maros	Turikale
13	Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	Pangkajene
14	Kabupaten Pinrang	Pinrang
15	Kabupaten Sidenreng Rappang	Pangkadjene
16	Kabupaten Sinjai	Sinjai
17	Kabupaten Soppeng	Watansoppeng
18	Kabupaten Takalar	Pattallassang
19	Kabupaten Tana Toraja	Makale
20	Kabupaten Toraja Utara	Rantepao
21	Kabupaten Wajo	Sengkang
22	Kota Makassar	Makassar
23	Kota Palopo	Palopo
24	Kota Parepare	Parepare

Menurut Sekaran (2006:21) sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mempelajari

sampel, peneliti mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memiliki sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat peneliti dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Alasan pengambilan sampel ini dikarenakan besarnya ukuran populasi tidak memungkinkan diambil keseluruhan karena terhalang oleh faktor waktu, biaya, dan sumber daya manusia lainnya (Sekaran, 2006:22). Berdasarkan penjelasan tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode pemilihan sampel adalah *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan berdasarkan atas tujuan tertentu. Dari 24 SKPD akan diambil 5 SKPD pelayanan sebagai unit analisis yaitu Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda), Dinas Kesehatan, Dinas Perijinan, Dinas Pekerjaan Umum, dan Dinas Pendidikan. Dengan demikian, akan diperoleh sampel sejumlah $5 \times 24 = 120$ SKPD, jumlah tersebut telah memenuhi kriteria ukuran sampel dalam PLS berkisar antara 100-200 sampel (Solimun, 2010:180-181.). SKPD pelayanan sebagai unit analisis karena dikaitkan dengan definisi dari Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

4.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Kuesioner dilakukan untuk memperoleh data tentang Modal Sumber

Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, Modal Budaya, serta Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diterbitkan oleh pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan Provinsi di Sulawesi Selatan. Data yang diperoleh meliputi data keuangan, struktur pendapatan, jumlah SKPD. Data sekunder lainnya berupa referensi atau literatur dari berbagai buku, jurnal, dan media internet.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara dengan para responden yang dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk memperoleh data yang berkaitan dengan Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, Modal Budaya, serta Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

2. Kuesioner

Memberikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, Modal Budaya, serta Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

4.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Solimun (2010:25-26) menyatakan bahwa salah satu ciri pendekatan kuantitatif selain identifikasi populasi, sampel penelitian dan data, juga perlu mengidentifikasi variabel penelitian. Pengertian variabel penelitian adalah karakteristik/sifat dari obyek penelitian yang relevan dengan permasalahan, di mana data akan diukur padanya. Pada penelitian ini, diuji pengaruh Modal Sumber Daya

Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, terhadap Modal Budaya, serta implikasinya terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah, sehingga pada penelitian ini melibatkan 4 variabel yaitu variabel Modal Sumber Daya Manusia, variabel Modal Sumber Daya Fisik, variabel Modal Budaya, serta variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

Variabel penelitian dikelompokkan berdasarkan sifat pengukurannya, yaitu pengukuran secara langsung dan pengukuran secara tidak langsung melalui indikator-indikatornya, sifat pengaruhnya terhadap variabel lain, dan cara penentuan nilai dalam model. Berdasarkan sifat pengukurannya, variabel penelitian dikelompokkan menjadi variabel terobservasi (*observable variables*) dan variabel laten (*latent variables*). Variabel terobservasi merupakan variabel yang diukur secara langsung, mencakup semua item dalam kuesioner, dikelompokkan berdasarkan variabel manifest/indikator dari variabel laten dalam penelitian ini. Variabel laten diartikan sebagai variabel yang tidak dapat diukur langsung, namun diestimasi melalui indikator-indikator tertentu. Variabel laten dalam penelitian ini mencakup variabel Modal Sumber Daya Manusia, variabel Modal Sumber Daya Fisik, variabel Modal Budaya, serta variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah, sedangkan variabel *manifest* adalah indikator atau dimensi yang dijadikan ukuran dari variabel laten.

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, dapat dikelompokkan dalam variabel eksogen (*exogenous variables*) dan variabel endogen (*endogenous variables*). Variabel eksogen biasa dilambangkan dengan X, sedangkan variabel endogen dilambangkan dengan Y. Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model, dalam penelitian ini yaitu variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1), serta variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2). Variabel endogen

adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk, yaitu variabel Modal Budaya (Y_1), serta variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).

Berikut ini dijelaskan definisi operasional variabel eksogen dan endogen sesuai dengan kerangka konseptual penelitian:

1. Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel sumber daya manusia menurut Ferna'ndez *et al.* (2000) adalah sumber daya tidak berwujud yang terdiri dari pengetahuan atau informasi. Selanjutnya Ferna'ndez *et al.* (2000) mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat berbentuk *human capital* yang terdiri dari penguasaan atau memiliki kompetensi pengetahuan umum dan kompetensi penguasaan pengetahuan khusus yang bersifat teknis yang diperoleh melalui pendidikan khusus, dan sumber daya manusia sebagai *organisational capital* mencakup di dalamnya norma dan tata laksana organisasi. Sumber daya manusia menurut Mignone dan O'Neil (2005) dalam berbagai bentuk yang tak berwujud seperti pengalaman, pengetahuan, temuan, energi, dan antusiasme untuk memfasilitasi transfer pengetahuan. Dari literatur tersebut, tiga indikator dari variabel sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Indikator kompetensi khusus ($X_{1.1}$). Menurut Winkelman (2005) istilah kompeten adalah kemampuan seseorang yang digunakan apabila dihubungkan dengan jenis pekerjaan atau keahlian yang dibutuhkan. Untuk itu secara operasional kompetensi ialah kemampuan sumber daya manusia pada suatu pengelolaan keuangan daerah untuk menguasai bidangnya.
- b. Indikator pengalaman kerja ($X_{1.2}$). Pengalaman kerja menurut Bandura (2006) ialah kondisi masa lalu yang telah memberi pengetahuan dan

informasi. Secara operasional diukur dari lamanya masa kerja bagi orang yang bertugas pada pengelolaan keuangan daerah.

- c. Indikator keterampilan (X1.3). Keterampilan menurut Carver and Scheier (1996) ialah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara sempurna berdasarkan waktu yang ditetapkan.

2. Modal Sumber Daya Fisik (X2)

Variabel sumber daya fisik didefinisikan sebagai keberadaan sumber daya fisik yang dapat merupakan modal peningkatan perekonomian suatu wilayah. Meningkatnya sumber daya fisik atau *physic capital accumulation* menurut Shioji and Khai (2010) ditentukan oleh investasi pemerintah. Meningkatnya sumber daya fisik menurut Baldi (2013) maka akan memberikan kontribusi pada peningkatan kondisi keuangan suatu pemerintahan daerah. Selanjutnya menurut Mulgan (2005), ketersediaan sumber daya fisik dalam bentuk lahan pertanian, perkebunan, hiburan, atau areal industri tersebut dapat memberikan kontribusi peningkatan perekonomian suatu wilayah. Berdasarkan atas literatur tersebut, adapun indikator dari Modal Sumber Daya Fisik yaitu:

- a. Indikator ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan (X2.1). Sumber daya alam dan lingkungan menurut Mulgan (2005) ialah meningkatnya hasil produksi pertanian, perikanan dan kelalutan, dan pertambangan.
- b. Indikator investasi pemerintah (X2.2). Investasi pemerintah menurut Baldi (2013) ialah bertambahnya sarana publik yang dibangun oleh pemerintah. Secara operasional diukur melalui peningkatan nilai anggaran investasi pemerintah dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan layanan umum lainnya.

- c. Indikator sarana dan prasarana (X2.3). Shortell *et al.* (1995) mengatakan bahwa dukungan sarana dan prasarana organisasi dapat dilihat dari dua indikator yaitu kebijakan implementasi dan kebijakan praktis. Secara operasional sarana dan prasarana diukur dari meningkatnya peraturan daerah tentang persiapan sarana dan rencana pengembangan fisik layanan publik dalam bentuk pendidikan, kesehatan, jalan, jembatan, pasar, dan transportasi.

3. Variabel Modal Budaya (Y1)

Variabel modal budaya adalah modal yang dimiliki oleh masyarakat setempat (lokal) yang mana unsur budaya tersebut sampai saat ini masih terjaga dan terpelihara. Dalam kehidupan sosial masyarakat Sulawesi Selatan dikenal 6 indikator Modal Budaya yang dipaparkan oleh Rahim (2011) sebagai berikut.

- a. Indikator *Alempureng* (kejujuran) (Y1.1). Ada 4 perbuatan jujur yaitu: (a) memaafkan orang yang berbuat salah kepadanya; (b) dipercaya lalu tak curang, artinya disandari lalu tak berdusta; (c) tak menyerakahi yang bukan haknya dan (d) tidak memandang kebaikan kalau hanya buat dirinya.
- b. Indikator *Amaccang* (kecendekiaan) (Y1.2). Sifat ikhlas, yang pikiran-pikirannya selalu mencari-cari sampai dia menemukan pemecahan persoalan yang dihadapinya, demikian juga perbuatan yang menjadi sumber bencana dan sumber kebijakan.
- c. Indikator *Asitinajang* (kepatutan) (Y1.3). Kepatutan ini diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan, dari hal-hal yang sangat besar, yang berkaitan dengan kekuasaan hingga ke hal-hal yang sangat kecil, yang sepiantas lalu terlihat sepele. Jika orang merasa pantas menerimanya, tetapi dia merasa tidak sepatutnya mendapatkan pemberian tersebut, dia akan menolaknya.

- d. Indikator *Agettengeng* (Keteguhan) (Y1.4). Perwujudan nilai ini dalam tindakan nyata berupa tindakan "tak mengingkari janji" tak mengkhianati kesepakatan: tak membatalkan keputusan; tak mengubah kesepakatan, dan jika bicara dan berbuat, tak berhenti sebelum rampung*.
- e. Indikator *Reso* (Usaha) (Y1.5). Upaya untuk selalu berusaha dalam hidup sehari-hari. Empat hal yang perlu diperhatikan yaitu kejujuran yang menimbulkan kepercayaan; pergaulan yang akan mengembangkan usaha; keilmuan yang akan memperbaiki pengelolaan dan ketata-laksanaan; dan modal sebagai penggerak usaha.
- f. Indikator *Siri* (Malu, harga diri) (Y1.6). Siri harus ditegakkan bersama-sama, tidak boleh dipandang hanya kewajiban satu pihak saja. Satu terhadap lainnya harus saling memelihara dan menghormati untuk dapat mencegah timbulnya perbuatan atau tindakan yang memalukan, perasaan malu dan dipermalukan.

4. Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2)

Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai berhasilnya pemerintah melakukan pengelolaan keuangan, layanan publik dan kemampuan membayar kewajiban (Rivenbark, Roenigk, and Allison (2009). Dimensi pengukur variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) sebagai berikut:

- a. Dimensi lingkungan (Y2.1), menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) ialah kemampuan sarana dan ketersediaan prasarana untuk mendukung layanan publik. Menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) indikator dari dimensi lingkungan sebagai berikut:

- a1. Indikator kebutuhan masyarakat (Y2.1.1) ialah meningkatnya kebutuhan layanan publik.
 - a2. Indikator populasi (Y2.1.2) ialah meningkatnya jumlah penduduk lokal.
 - a3. Indikator nilai properti (Y2.1.3) ialah kapasitas sarana layanan publik.
 - a4. Indikator inflasi (Y2.1.4) ialah menurunnya nilai anggaran karena kondisi ekonomis yang menurun.
 - a5. Indikator pendapatan individu (Y2.1.5) ialah meningkatnya pendapatan per kapita masyarakat lokal.
 - a6. Indikator pengangguran (Y2.1.6) ialah meningkatnya jumlah pencari kerja.
- b. Dimensi kelembagaan, menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) ialah kemampuan lembaga dalam memobilisasi keuangan dan mengalokasi berdasarkan tingkat kebutuhan layanan secara tepat. Selanjutnya Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) menekankan bahwa indikator dari dimensi kelembagaan dapat diukur dari:
- b1. Indikator ketersediaan anggaran (Y2.2.1) yang mengindikasikan adanya ketersediaan anggaran yang dimiliki oleh pemerintah daerah.
 - b2. Indikator ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan (Y2.2.2) yang mengindikasikan berkurangnya penundaan transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah.
 - b3. Indikator kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan (Y2.2.3) ialah cepatnya dan tidak adanya pengecualian atau temuan pengawas dalam laporan keuangan.
- c. Dimensi keuangan (Y2.3), menurut Coleman (2013) ialah kemampuan untuk memperoleh pendapatan, mengendalikan pengeluaran, menjaga

operasional layanan, mempertahankan struktur hutang. Menurut *Financial Stability Board* (2013), dimensi keuangan ialah distribusi keuangan yang dijalankan oleh sistem keuangan, sedangkan menurut Rivenbark, Roenigk and Allison (2009) ialah kemampuan pemerintah daerah untuk mendanai kebutuhan jangka pendeknya termasuk didalamnya berbagai konstrain antara pemerintahan seperti pajak, batas hutang, akses terhadap sumber daya utama, dan pengeluaran. Dengan demikian indikator dari dimensi keuangan adalah sebagai berikut:

- c1. Indikator batasan hutang (Y2.3.1) ialah adanya batas maksimal hutang pemerintah daerah,
- c2. Indikator potensi pajak (Y2.3.2) ialah pertumbuhan penerimaan pajak dan retribusi,
- c3. Indikator legalitas pengeluaran (Y2.3.3) ialah persentase pengeluaran berdasarkan anggaran.

Dari definisi operasional tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk tabulasi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Modal Sumber daya Manusia (X1) Sumber: Mignone dan O'Neil (2005)		Kompetensi Khusus Pengalaman Kerja Keterampilan
2	Modal Sumberdaya Fisik (X2) Sumber: Shioji and Khai (2010), Baldi (2013), Geoff (2005)		Ketersediaan sumberdaya alam dan lingkungan Investasi Pemerintah Sarana dan Prasarana
3	Modal Budaya (Y1) Sumber: Rahman Rahim (2011)		Kejujuran (Alempureng) Kecendekiaan (Amaccang) Kepatutan (Asitinajang) Keteguhan (Agettengeng) Usaha (Reso) Malu, harga Diri (Sir')
4	Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) Dinapoli (2011) dan Wallace (1968)	Lingkungan	Kebutuhan masyarakat Populasi Nilai Properti Inflasi Pendapatan Individu Pengangguran
		Kelembagaan	Ketersediaan anggaran Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan
		Keuangan	Batasan hutang Potensi Pajak Legalitas Pengeluaran

4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mendapatkan data sebagai hasil amatan pada tiap variabel penelitian, digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel digunakan skala Likert pada 5 (lima) kategori yaitu Sangat Tidak Setuju (STS/skor 1), Tidak Setuju (TS/skor 2), Ragu-ragu/Netral (RR/skor 3), Setuju (S/skor 4), serta Sangat Setuju (SS/skor 5) dalam bentuk pertanyaan pada tiap item pertanyaan instrumen penelitian (Sekaran, 2006:25).

Pada penelitian ini melibatkan instrumen berupa kuesioner, sehingga diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian yang ditetapkan. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Indriantoro dan Supomo, 2002:48), atau menurut Ancok dalam Singarimbun dan Efendi (1995:30) validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur, sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2002:48), hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, di mana r dapat digunakan rumus (Bungin, 2009:35-36):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = skor korelasi
 n = banyaknya sampel
 X = skor item pertanyaan
 Y = skor total item

Bila nilai korelasi > 0.3 , maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Indriantoro dan Supomo, 2002:48).

Bungin (2009:35-36) menyatakan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana :

- r_{11} = reliabilitas instrumen (koefisien alpha cronbach)
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 σ_b^2 = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Bungin, 2009:35-36).

4.7. Metode Analisis Data

Analisis data memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Partial*

Least Square (PLS). Alasan menggunakan PLS, pertimbangan bahwa (1) model struktural dalam penelitian adalah memenuhi sifat model rekursif yakni model pengukuran variabel penelitian ada yang bersifat formatif dan ada yang bersifat reflektif. (2) hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana (kompleks) yakni menguji model secara struktural. Pengujian yang dimaksud adalah menguji pengaruh dua variabel eksogen yaitu Modal Sumber Daya Manusia (X_1), dan Modal Sumber Daya Fisik (X_2), terhadap dua variabel endogen yaitu Modal Budaya (Y_1) dan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut, dan PLS merupakan metode yang sesuai. Alasan lain adalah seluruh variabel penelitian bersifat *unobservable (latent variabel)*, yaitu variabel tidak dapat diukur secara langsung melainkan melalui indikator dan dimensi. Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) model pengukurannya bersifat formatif, yaitu antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (Solimun, 2010:165), sementara variabel Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik dan Modal Budaya model pengukurannya adalah reflektif.

Dalam pengukuran variabel, terdapat dua tipe pengukuran yaitu indikator formatif dan indikator reflektif. Model reflektif memandang (secara matematis) indikator seolah-olah sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten. Sehingga indikator-indikator sebuah variabel laten seolah-olah dipengaruhi oleh faktor (variabel laten) yang sama. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama. Ciri reflektif ini ditandai dengan adanya *common factor (faktor bersama)* antar indikatornya (Solimun, 2010:166).

Model formatif memandang (secara matematis) indikator seolah-olah sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten; dalam hal ini memang berbeda dengan model analisis faktor, jika salah satu indikator meningkat, tidak harus diikuti oleh peningkatan indikator lainnya dalam satu konstruk, tapi jelas akan meningkatkan variabel latennya. Ciri formatif ini ditandai dengan adanya *mutually exclusive* (kebebasan) antar indikatornya (Solimun, 2010:166). Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat digunakan jika variabel terukur secara reflektif dan analisis *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk variabel yang terukur secara reflektif maupun formatif. Dengan demikian, hal ini lah yang menjadikan landasan kuat penelitian ini menggunakan PLS.

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural berbasis PLS menurut Hair *et al.* (2006) adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoretis dilakukan dengan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. Pada bab sebelumnya (Bab 2 dan 3) telah dijelaskan mengenai pengembangan model berbasis teori.

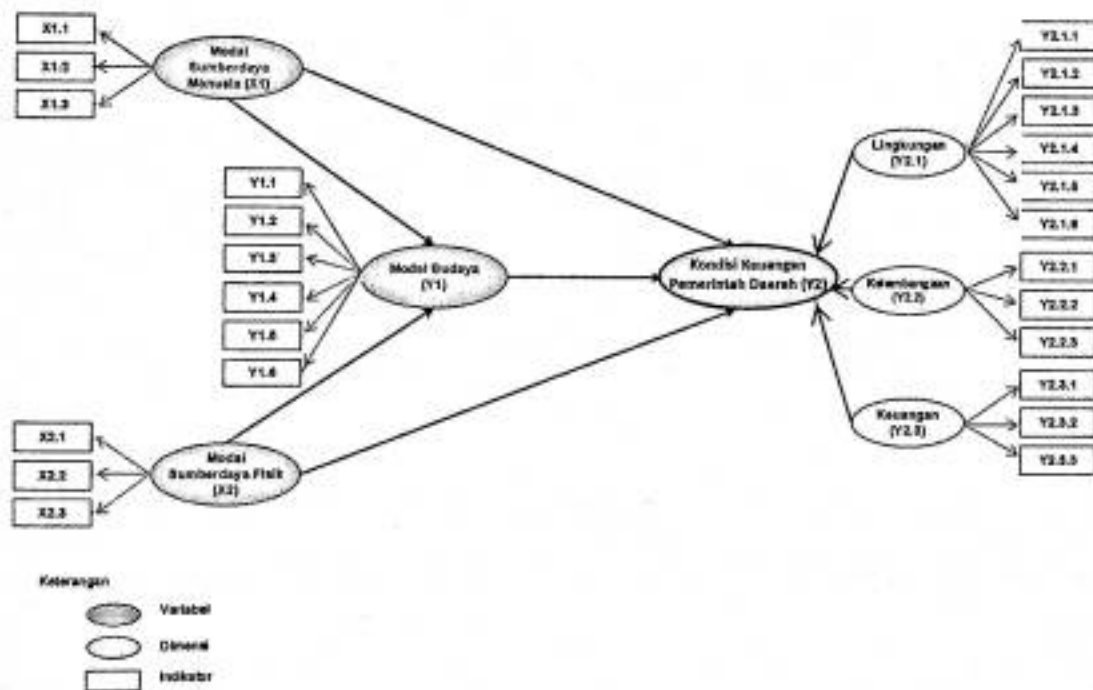
2. Pengembangan Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Model teoretis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur. Ini akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk dinyatakan melalui anak panah. Panah dengan 1 (satu) anak panah menunjukkan sebuah hubungan kausal langsung antara 1 (satu) konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan panah dengan 2 (dua) anak panah pada setiap ujungnya

menunjukkan korelasi antar konstruksi (dalam penelitian ini, terdapat panah dengan satu anak panah saja). Pengukuran hubungan antar variabel dalam PLS dinamakan *structural model (inner model)*.

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut dikembangkan indikator sebagai *observable variable (manifest variable)* berikut: *unobservable variable* digambarkan dalam bentuk elips, dan *observable variable* atau variabel manifest digambarkan dalam bentuk kotak/persegi. Pengukuran indikator ke variabel dalam PLS dinamakan *measurement model (outer model)*.

Berdasarkan landasan teori maka dibuat diagram jalur untuk PLS (*structural model* dan *measurement model*) tampak pada Gambar 4.1 (nama dimensi/indikator disajikan pada subbab 4.5).



Gambar 4.1 Diagram Jalur untuk PLS

3. Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan Struktural dan Model Pengukuran.

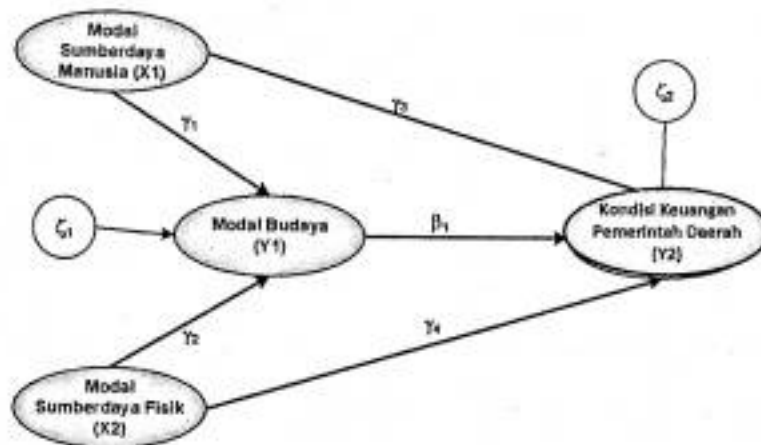
Persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

1. Persamaan struktural (*structural equation*), dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

Variabel endogen = variabel eksogen + variabel endogen + error

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \zeta_1$$

$$Y_2 = \gamma_3 X_1 + \gamma_4 X_2 + \beta_1 Y_1 + \zeta_2$$



Keterangan:

γ (Gama)	= koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
β (Beta)	= koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen
ζ (Zeta)	= galat model

2. Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), yang menggambarkan pengukuran variabel dari indikator-indikatornya (atau dimensi-dimensinya).

4. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan *substantive content*-nya yaitu membandingkan besarnya *relative weight*

dan melihat signifikansi dari *weight* tersebut. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q^2 test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Nilai Q^2 terletak antara 0 hingga 1. Hair dan Ringle (2011:143) mengkategorikan kelayakan model sebagai berikut: 1) jika nilai $Q^2 > 0.75$ maka model yang dihasilkan adalah baik (substansial), 2) jika nilai Q^2 terletak antara 0.5 hingga 0.75 maka model yang dihasilkan adalah cukup baik (moderat), sedangkan 3) jika nilai Q^2 di bawah 0.5 maka model yang dihasilkan tidak baik.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β , γ) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Uji statistik yang digunakan adalah t-statistik atau uji t. Dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian dengan *t-test*, bilamana diperoleh *p-value* $\leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka diputuskan tolak H_0 atau sering disebut signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya, (Ghozali, 2006: 178). Pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut.

Hipotesis mengenai *structural model*:

- a. Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

$H_0 : \gamma_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \gamma_i \neq 0$ (signifikan)

- b. Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang diuji:

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (signifikan)

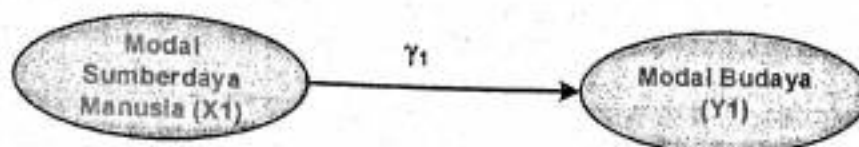
Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan $t_{tabel} = 1.96$, dengan ketentuan:

- $\text{Prob} (t_{hitung}) \leq \alpha$ (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- $\text{Prob} (t_{hitung}) > \alpha$ (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) berarti terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Pada penelitian ini terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H1. Modal Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y1)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh langsung antara variabel Modal Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y1) dengan koefisien *measurement model* γ_1 . Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

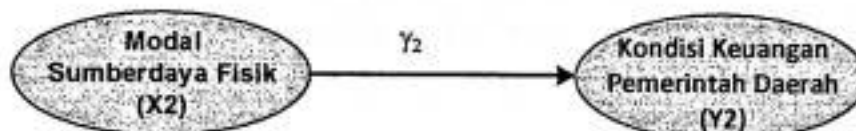
$$H_{01} : \gamma_1 = 0$$

$$H_{a1} : \gamma_1 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05.

H2. Modal Sumber Daya Fisik (X2) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y1)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh langsung antara variabel Modal Sumber Daya Fisik (X2) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y1) dengan koefisien *measurement model* γ_2 . Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

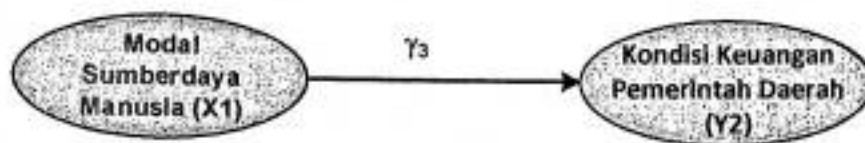
$$H_{02} : \gamma_2 = 0$$

$$H_{a2} : \gamma_2 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05.

- H3. Modal Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh langsung antara variabel Modal Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) dengan koefisien *measurement model* γ_3 . Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

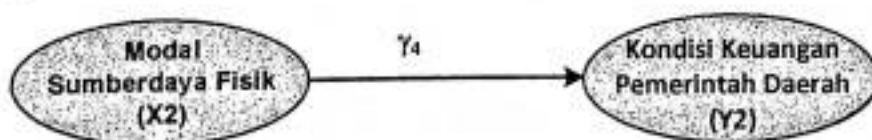
$$H_{03} : \gamma_3 = 0$$

$$H_{a3} : \gamma_3 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (cr) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05 .

- H4. Modal Sumber Daya Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh langsung antara variabel Modal Sumber Daya Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) dengan koefisien *measurement model* γ_4 . Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

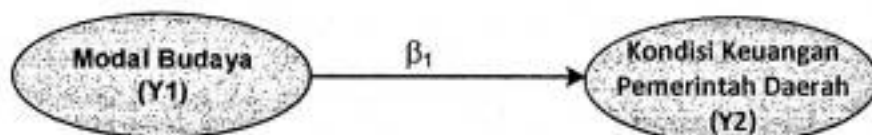
$$H_{04} : \gamma_4 = 0$$

$$H_{a4} : \gamma_4 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05.

- H5. Modal Budaya (Y1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh langsung antara variabel Modal Budaya (Y1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) dengan koefisien *measurement model* γ_2 . Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_{05} : \beta_1 = 0$$

$$H_{a5} : \beta_1 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05.

- H6. Modal Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) melalui Modal Budaya (Y1)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh tidak langsung antara variabel Modal Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) melalui Modal Budaya (Y1) dengan koefisien *measurement model* $\gamma_1\beta_1$. Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_{06} : \gamma_1 = \beta_1 = 0$$

$$H_{a6} : \gamma_1 \neq \beta_1 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *Critical Ratio* < 1.96 atau nilai *P-value* > 0.05.

- H7. Modal Sumber Daya Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) melalui Modal Budaya (Y1)

Hipotesis ini mengindikasikan pengujian pengaruh tidak langsung antara variabel Modal Sumber Daya Fisik (X2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y2) melalui Modal Budaya (Y1) dengan koefisien *measurement model* $\gamma_1\beta_1$. Secara grafik disajikan sebagai berikut.



Dalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

$$H_{06} : \gamma_1 = \beta_1 = 0$$

$$H_{a6} : \gamma_1 \neq \beta_1 \neq 0$$

Hipotesis penelitian diterima (H_a diterima) jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 atau nilai *p-value* < 0.05 (tingkat kesalahan 5%). Sebaliknya hipotesis penelitian ditolak (H_0 diterima) jika nilai *critical ratio* < 1.96 atau nilai *p-value* > 0.05 .

BAB V
HASIL PENELITIAN

BAB V

HASIL PENELITIAN

Di dalam Bab V disajikan beberapa hal, yaitu: Deskripsi Data yang terdiri atas deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dan deskripsi hasil penelitian.

5.1. Deskripsi Data

5.1.1 Deskripsi SKPD

Pengumpulan instrumen (kuesioner) pada penelitian ini berhasil mengumpulkan data yang berasal dari 4-5 SKPD pada masing-masing 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Dari 18 kabupaten/kota, terkumpul data yang berasal dari 5 SKPD (Dispenda, Kesehatan, Perijinan, PU, dan Pendidikan) yaitu Kabupaten Bulukumba, Luwu Timur, Sinjai, Palopo, Maros, Barru, Luwu, Luwu Utara, Pangkep, Bone, Pinrang, Gowa, Bantaeng, Selayar, Jeneponto, Takalar, Toraja (Rantepao), dan Sidrap, sedangkan dari 6 kabupaten/kota lainnya berhasil terkumpul data dari 4 SKPD yaitu Makassar, Pare-pare, Enrekang, Toraja (Makale) (Kesehatan, Perijinan, PU, dan Pendidikan), Soppeng (Dispenda, Kesehatan, perijinan, dan Pendidikan), serta Wajo (Dispenda, Kesehatan, Perijinan, dan PU). Dengan demikian, terkumpul data dari 114 SKPD yang merupakan unit sampel penelitian. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria ukuran sampel dalam PLS berkisar antara 100-200 sampel (Solimun, 2010:180-181).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) yakni 114 SKPD. Respondennya adalah Kepala SKPD dan beberapa

pengelola keuangan (antara 1-7 orang). Dengan demikian total responden pada 114 SKPD tersebut sejumlah 570 orang. Deskripsi SKPD yang dapat dilaporkan dalam penelitian ini mencakup: jumlah responden, jenis SKPD, dan lama SKPD terbentuk. Ketiga aspek tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1 Data Deskripsi SKPD

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jumlah Responden			
1	2 orang responden	1	0.88
2	3 orang responden	2	1.75
3	4 orang responden	12	10.53
4	5 orang responden	85	74.56
5	6 orang responden	10	8.77
6	7 orang responden	3	2.63
7	8 orang responden	1	0.88
Jenis SKPD			
1	Dispenda	20	17.54
2	Kesehatan	24	21.05
3	Perizinan	24	21.05
4	Pekerjaan Umum	23	20.18
5	Pendidikan	23	20.18
Usia SKPD			
1	Kurang dari 5 tahun	15	13.16
2	5-10 tahun	23	20.18
3	10-20 tahun	58	50.88
4	Lebih dari 20 tahun	18	15.79
	Total	114	100%

Dari Tabel 5.1 memperlihatkan bahwa penelitian ini melibatkan 2-8 responden di tiap SKPD. Kebanyakan SKPD diwakili oleh 5 responden, dan hanya beberapa SKPD yang diwakili 2-3 atau 7-8 orang.

Berdasarkan jenis SKPD, terlihat bahwa dari 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, SKPD Kesehatan dan Perizinan terwakili secara keseluruhan. SKPD Pekerjaan Umum dan Pendidikan terwakili 23 kabupaten/kota, dan SKPD Dispenda terwakili 20 kabupaten/kota.

Berdasarkan usia SKPD, terlihat bahwa dari 114 SKPD, terdapat 13.16% atau 15 SKPD baru berdiri kurang dari 5 tahun, 20.18% atau 23 SKPD berdiri

antara 5-10 tahun, dan 50.88% atau 58 SKPD telah berdiri 10-20 tahun, dan ada 15.79% atau 18 SKPD telah berdiri lebih dari 20 tahun.

5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini meliputi 4 (empat) variabel yaitu Modal Sumber Daya Manusia (X_1), Modal Sumber Daya Fisik (X_2), Modal Budaya (Y_1), dan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Pada sub-bab berikut disajikan deskripsi dari tiap variabel penelitian.

5.1.2.1 Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terdiri 3 indikator dan 9 *item* pertanyaan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada Tabel 5.2.

Pada variabel Modal Sumber Daya Manusia, secara umum responden memberikan skor jawaban 3 (Ragu-ragu) dan 4 (Setuju) sebesar 76.3% yang dimaknai sedang hingga tinggi/baik, artinya responden memberikan persetujuan dari ragu-ragu hingga setuju terhadap Modal Sumber Daya Manusia yang diharapkan dapat tercapai atau terlaksana dengan baik. Sementara itu responden memberikan skor < 3 sebesar 23.1% terhadap Modal Sumber Daya Manusia dan skor 5 sebesar 0.6% terhadap Modal Sumber Daya Manusia.

Tabel 5.2 Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X₁)

Indikator	Persentase Jawaban										Skor Rata-Rata
	STS		TS		RR		S		SS		
	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	
X _{1.1}	0.9	1	66.7	76	32.5	37	0	0	0	0	2.32
X _{1.2}	0	0	1.8	2	40.4	46	57	65	0.9	1	3.57
X _{1.3}	0	0	0	0	25.4	29	73.7	84	0.9	1	3.75
Rata-rata %	0.3		22.8		32.7		43.6		0.6		
Rata-rata Modal Sumber Daya Manusia (X ₁)											3.21

Catatan: Persentase (%) dibulatkan.

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2014 (Lihat Lampiran 3)

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat setuju

f = frekuensi

X_{1.1} = Kompetensi khusus

X_{1.2} = Pengalaman kerja

X_{1.3} = Keterampilan

Skor rata-rata tertinggi pada variabel Modal Sumber Daya Manusia diberikan responden pada indikator X_{1.3} yaitu 'Keterampilan' sebesar 3.75 yang termasuk dalam kategori sedang atau ragu-ragu. Artinya indikator 'Keterampilan' ini dipersepsikan sedang atau ragu-ragu oleh para kepala SKPD. Dengan perkataan lain, para kepala SKPD menilai sedang atau ragu-ragu mengenai Keterampilan dalam Modal Sumber Daya Manusia.

Skor rata-rata terendah pada variabel Modal Sumber Daya Manusia diberikan responden pada indikator X_{1.1} 'Kompetensi khusus' sebesar 2.32 yang termasuk dalam kategori tidak setuju. Artinya indikator 'Kompetensi khusus' dipersepsikan tidak setuju oleh para kepala SKPD. Di samping itu, responden yang memberikan penilaian < 3 terhadap indikator 'Kompetensi khusus' sebesar 67.6%. Jadi dapat dikatakan bahwa para kepala SKPD menilai tidak setuju

terhadap indikator 'Kompetensi khusus', Skor rata-rata keseluruhan variabel Modal Sumber Daya Manusia adalah sebesar 3.21 yang berarti dalam kategori sedang atau ragu-ragu.

5.1.2.2 Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2)

Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terdiri dari 3 (tiga) indikator serta terdiri dari 9 item pertanyaan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada Tabel 5.3. Hasilnya menunjukkan responden umumnya memilih opsi jawaban 4 (setuju) sebesar 83% yang termasuk dalam kategori tinggi/baik.

Tabel 5.3 Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2)

Indikator	Persentase Jawaban										Skor Rata-rata
	STS		TS		RR		S		SS		
	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	
$X_{2.1}$	0	0	0	0	10.5	12	85.1	97	4.4	5	3.94
$X_{2.2}$	0	0	0	0	18.4	21	77.2	88	4.4	5	3.86
$X_{2.3}$	0	0	0	0	11.4	13	86.8	99	1.8	2	3.90
Rata-rata %	0	0	0	0	13.5	46	83	284	3.5	12	
	Rata-rata Modal Sumber daya Fisik										3.90

Catatan: Persentase (%) dibulatkan.

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014 (Lihat Lampiran 3)

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat setuju

f = frekuensi

$X_{2.1}$ = Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan

$X_{2.2}$ = Investasi pemerintah

$X_{2.3}$ = Sarana dan prasarana

Skor rata-rata tertinggi pada Modal Sumber Daya Fisik diberikan responden pada indikator $X_{2.1}$ yaitu 'Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan' sebesar 3.94 yang termasuk dalam kategori hampir tinggi atau baik.

Artinya indikator 'Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan' ini dipersepsikan hampir tinggi atau baik oleh responden.

Skor rata-rata terendah pada Modal Sumber Daya Fisik diberikan responden pada indikator X1.2 'Investasi pemerintah' sebesar 3.86 yang termasuk dalam kategori hampir tinggi atau baik. Artinya indikator 'Investasi pemerintah' dipersepsikan hampir tinggi atau baik oleh responden. Di samping itu tidak ada responden yang memberikan penilaian < 3 terhadap indikator 'Investasi pemerintah'.

Skor rata-rata keseluruhan variabel Modal Sumber Daya Fisik adalah sebesar 3.90 yang berarti dalam kategori hampir tinggi atau baik. Dalam hal ini responden menilai hampir tinggi atau baik mengenai terciptanya dan terwujudnya Modal Sumber Daya Fisik.

5.1.2.3 Deskripsi Variabel Modal Budaya (Y_1)

Variabel Modal Budaya (Y_1) terdiri dari 6 indikator dan 18 *item* pertanyaan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada Tabel 5.4 berikut.

Pada umumnya mayoritas responden memilih opsi jawaban 3 (Ragu-ragu) dan 4 (Setuju) sebesar 98.1% yang termasuk dalam kategori tinggi/baik hingga sangat tinggi/sangat baik. Sementara itu responden memberikan skor < 3 sebesar 0.3% terhadap Modal Budaya, artinya responden menyatakan tidak setuju terhadap Modal Budaya, sementara itu tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 5.4 Deskripsi Variabel Modal Budaya (Y₁)

Indikator	Persentase Jawaban										Skor Rata-rata
	STS		TS		RR		S		SS		
	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	
Y _{1.1}	0	0	0.9	1	19.3	22	78.9	90	0.9	1	3.79
Y _{1.2}	0	0	0.9	1	17.5	20	79.8	91	1.8	2	3.82
Y _{1.3}	0	0	0	0	20.2	23	79.8	91	0	0	3.79
Y _{1.4}	0	0	0	0	36	41	64	73	0	0	3.64
Y _{1.5}	0	0	0	0	20.2	23	77.2	88	2.6	3	3.82
Y _{1.6}	0	0	0	0	14	16	81.6	93	4.4	5	3.90
Rata-rata %	0		0.3		21.2		76.9		1.6		
Rata-rata Modal Budaya											3.79

Catatan: Persentase (%) dibulatkan.

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014 (Lihat Lampiran 3)

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat setuju

f = frekuensi

Y_{1.1} = Kejujuran (*Allempureng*)

Y_{1.2} = Kecendekiaan (*Amaccang*)

Y_{1.3} = Kepatutan (*Asitinajang*)

Y_{1.4} = Keteguhan (*Agettengeng*)

Y_{1.5} = Usaha (*Reso*)

Y_{1.6} = Malu, Harga Diri (*Siri'*)

Skor rata-rata tertinggi pada variabel Modal Budaya diberikan responden pada indikator Y_{1.6} yaitu 'Malu, Harga Diri (*Siri'*)' sebesar 3.90 yang termasuk dalam kategori hampir tinggi atau baik. Artinya indikator 'Malu, Harga Diri (*Siri'*)' ini dipersepsikan hampir tinggi atau baik oleh para Kepala SKPD.

Skor rata-rata terendah pada variabel Modal Budaya diberikan responden pada indikator Y_{1.4} 'Keteguhan (*Agettengeng*)' sebesar 3.64 yang termasuk dalam kategori hampir tinggi atau baik. Artinya indikator 'Keteguhan (*Agettengeng*)' dipersepsikan hampir tinggi atau baik oleh para kepala SKPD. Di samping itu tidak ada responden yang memberikan penilaian < 3 terhadap indikator 'Keteguhan (*Agettengeng*)'.

Skor rata-rata keseluruhan variabel Modal Budaya adalah sebesar 3.79 yang berarti dalam kategori hampir tinggi atau baik. Dalam hal ini kepala SKPD menilai hampir tinggi atau baik mengenai terciptanya dan terwujudnya Modal Budaya.

5.1.2.4 Deskripsi Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y₂)

Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y₂) terdiri dari 3 (tiga) dimensi dan 12 (dua belas indikator) serta terdiri dari 35 item pertanyaan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan Tabel 5.5.

Tabel 5.5 menunjukkan responden umumnya memilih opsi jawaban 4 (setuju) sebesar 81.6% yang termasuk dalam kategori tinggi/baik untuk dimensi 'Lingkungan Pemerintahan'. Kemudian disusul dimensi 'Kelembagaan' sebesar 84.2%, dan dimensi 'Keuangan' sebesar 87.4%.

Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y₂)

Indikator	Persentase Jawaban										Skor Rata-rata
	STS		TS		RR		S		SS		
	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	
Y2.1.1	0	0	0	0	9.6	11	87.7	100	2.6	3	3.93
Y2.1.2	0	0	0	0	16.7	19	82.5	94	0.9	1	3.84
Y2.1.3	0	0	0	0	8.8	10	86.8	99	4.4	5	3.96
Y2.1.4	0	0	0	0	14.9	17	83.3	95	1.8	2	3.87
Y2.1.5	0	0	0	0	2.6	3	86.8	99	10.5	12	4.08
Y2.1.6	0	0	1.8	2	34.2	39	62.3	71	1.8	2	3.64
Rata-rata %	0	0	0.3	2	14.5	99	81.6	558	3.7	25	
	Rata-rata Dimensi Lingkungan Pemerintahan										3.89
Y2.2.1	0	0	0	0	12.3	14	85.1	97	2.6	3	3.90
Y2.2.2	0	0	0	0	4.4	5	86	98	9.6	11	4.05
Y2.2.3	0	0	0	0	16.7	19	81.6	93	1.8	2	3.85
Rata-rata %	0	0	0	0	11.1	38	84.2	288	4.7	16	
	Rata-rata Dimensi Kelembagaan										3.94
Y2.3.1	0	0	0	0	11.4	13	86	98	2.6	3	3.91
Y2.3.2	0	0	0	0	4.4	5	90.4	103	5.3	6	4.01
Y2.3.3	0	0	0	0	2.6	3	86	98	11.4	13	4.09
Rata-rata %	0	0	0	0	6.1	21	87.4	299	6.4	22	
	Rata-rata Dimensi Keuangan										4.00
	Rata-rata Kondisi Keuangan Daerah										3.93

Catatan: Persentase (%) dibulatkan.

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014 (Lihat Lampiran 3)

Keterangan:

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat setuju

f = frekuensi

Y2.1.1 = Kebutuhan Masyarakat

Y2.1.2 = Populasi

Y2.1.3 = Nilai Properti

Y2.1.4 = Inflasi

Y2.1.5 = Pendapatan Individu

Y2.1.6 = Pengangguran

Y2.2.1 = Ketersediaan Anggaran

Y2.2.2 = Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan

Y2.2.3 = Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan

- Y2.3.1 = Batasan Hutang
- Y2.3.2 = Potensi Pajak
- Y2.3.3 = Legalitas Pengeluaran

Skor rata-rata tertinggi pada dimensi lingkungan pemerintahan terlihat pada 'Pendapatan Individu' sebesar 4.08, kemudian pada 'Nilai Properti' sebesar 3.96 dan 'Kebutuhan Masyarakat' sebesar 3.93. Skor rata-rata tertinggi pada dimensi kelembagaan terlihat pada 'Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan' sebesar 4.05, kemudian pada 'Ketersediaan Anggaran' sebesar 3.90 dan 'Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan' sebesar 3.85. Skor rata-rata tertinggi pada dimensi keuangan terlihat pada 'Legalitas Pengeluaran' sebesar 4.09, kemudian pada 'Potensi Pajak' sebesar 4.01 dan 'Batasan Hutang' sebesar 3.91.

Skor rata-rata tertinggi pada indikator adalah 'Legalitas Pengeluaran (Y2.3.3)' sebesar 4.09 yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Sedangkan skor rata-rata terendah terlihat pada 'Pengangguran (Y2.1.6)' sebesar 3.64 yang termasuk dalam kategori sedang atau ragu-ragu.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh skor rata-rata keseluruhan variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah sebesar 3.93 yang termasuk dalam kategori sedang namun hampir mendekati tinggi atau baik.

5.1.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Pada subbab sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pula pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, sebagai pengujian *Goodness of Fit* pada *outer model*. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu (1) *convergent validity*, (2) *discriminant validity*, dan (3) *composite reliability*.

5.1.3.1 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *convergent validity*. *Validitas konvergen* mensyaratkan bahwa suatu alat ukur (indikator) secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud. Pengukuran *convergent validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variabel. Jika nilai *outer loading* di atas 0,4, maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
X ₁	X _{1,1}	0,796	Valid Konvergen
	X _{1,2}	0,841	Valid Konvergen
	X _{1,3}	0,829	Valid Konvergen
X ₂	X _{2,1}	0,815	Valid Konvergen
	X _{2,2}	0,875	Valid Konvergen
	X _{2,3}	0,853	Valid Konvergen
Y ₁	Y _{1,1}	0,808	Valid Konvergen
	Y _{1,2}	0,826	Valid Konvergen
	Y _{1,3}	0,669	Valid Konvergen
	Y _{1,4}	0,499	Valid Konvergen
	Y _{1,5}	0,807	Valid Konvergen
	Y _{1,6}	0,776	Valid Konvergen
Y ₂	Y _{2,1,1}	0,771	Valid Konvergen
	Y _{2,1,2}	0,779	Valid Konvergen
	Y _{2,1,3}	0,835	Valid Konvergen
	Y _{2,1,4}	0,739	Valid Konvergen
	Y _{2,1,5}	0,770	Valid Konvergen
	Y _{2,1,6}	0,696	Valid Konvergen
	Y _{2,2,1}	0,869	Valid Konvergen
	Y _{2,2,2}	0,850	Valid Konvergen
	Y _{2,2,3}	0,826	Valid Konvergen
	Y _{2,3,1}	0,836	Valid Konvergen
	Y _{2,3,2}	0,831	Valid Konvergen
	Y _{2,3,3}	0,844	Valid Konvergen

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Keterangan:

- X₁ = Modal Sumber Daya Manusia
- X₂ = Modal Sumber Daya Fisik
- Y₁ = Modal Budaya
- Y₂ = Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Pada Tabel 5.6 nampak semua *outer loading* dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki nilai terendah 0.499, dan tertinggi 0.875. Dengan demikian, seluruh nilai *outer loading* di atas 0.4 telah terpenuhi, dan seluruh indikator sebagai pengukur konstruk keempat variabel penelitian telah valid konvergen.

5.1.3.2 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *discriminant validity*. Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk, secara tepat hanya mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode akar AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel laten, mengindikasikan valid diskriminan. Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan metode akar AVE secara lengkap disajikan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7 Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten				Keterangan
		X ₁	X ₂	Y ₁	Y ₂	
X ₁	0.822		0.209	0.543	0.439	Valid Diskriminan
X ₂	0.848	0.209		0.523	0.440	Valid Diskriminan
Y ₁	0.739	0.543	0.523		0.676	Valid Diskriminan
Y ₂	1.000	0.439	0.440	0.676		Valid Diskriminan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5)

Dari Tabel 5.7 di atas terlihat pada keempat variabel, nilai akar AVE (0.822, 0.848, 0.739 dan 1.000) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, yang berarti telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

5.1.3.3 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah *composite reliability*. Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk, jika nilai *composite reliability* di atas 0.7. Pada Tabel 5.8 disajikan hasil pengukuran reliabilitas.

Dari Tabel 5.8 diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability* terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

Tabel 5.8 Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X ₁	0.862	Reliabel
X ₂	0.885	Reliabel
Y ₁	0.876	Reliabel
Y ₂	1.000	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5)

5.1.3.4 Pengujian Asumsi Linieritas

Terdapat satu asumsi dalam model PLS yang harus dipenuhi, yaitu asumsi linieritas. Asumsi linieritas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (*scatter diagram*) atau pendekatan *curve fit* (pada *software* SPSS). Pengujian asumsi linieritas menggunakan metode *curve fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu (1) bilamana model linier signifikan, atau (2) bilamana seluruh model yang mungkin non-signifikan.

Spesifikasi model yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, *inverse*, *logarithmic*, *power*, *S*, *compound*, *growth* dan eksponensial. Dari dua ketentuan tersebut mengindikasikan asumsi linieritas

terpenuhi. Tabel 5.9 menyajikan hasil pengujian linieritas hubungan antar variabel.

Dari Tabel 5.9 terlihat kelima hubungan atau pengaruh antar variabel, menunjukkan seluruh model linier signifikan, karena *sig* (*p-value*) model linier lebih kecil dari 0.05, sehingga asumsi linieritas terpenuhi. Dengan demikian, keenam hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah dalam bentuk linier, sehingga PLS dapat digunakan.

Tabel 5.9 Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan	Hasil Pengujian	Keterangan
Modal Sumber Daya Manusia (X_1) → Modal Budaya (Y_1)	Model Linier Signifikan (Sig Linier 0.000 < 0.05)	Linier
Modal Sumber Daya Manusia (X_1) → Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier 0.000 < 0.05)	Linier
Modal Sumber Daya Fisik (X_2) → Modal Budaya (Y_1)	Model Linier Signifikan (Sig Linier 0.000 < 0.05)	Linier
Modal Sumber Daya Fisik (X_2) → Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier 0.000 < 0.05)	Linier
Modal Budaya (Y_1) → Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)	Model Linier Signifikan (Sig Linier 0.000 < 0.05)	Linier

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014 (Lihat Lampiran 4)

5.1.4 Hasil Analisis PLS

Di dalam PLS, terdapat beberapa pengujian. Yang pertama, adalah pemeriksaan *Goodness of Fit* model, kedua, hasil *outer model*, dan ketiga, hasil *inner model* sebagai berikut.

5.1.4.1 *Goodness of Fit* Model

Pemeriksaan *Goodness of Fit* model dalam PLS dapat dilihat dari nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen sebagai berikut:

1. Untuk pengukuran variabel endogen Modal Budaya (Y_1), diperoleh R^2 sebesar 0.469 atau 46.9%. Hal ini mengindikasikan sebesar 46.9% variabel Modal Budaya (Y_1) dipengaruhi oleh variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2).
2. Untuk pengukuran variabel endogen Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), diperoleh R^2 sebesar 0.477 atau 47.7%. Hal ini mengindikasikan sebesar 47.7% variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) dipengaruhi oleh variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2).

Dengan demikian nilai *predictive relevance* (Q^2) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.469)(1 - 0.477)$$

$$Q^2 = 0.7223$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.7223 atau 72.23%. Hasil ini cukup tinggi, sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Hair (2011) menyatakan ukuran Q^2 *predictive relevance* lebih besar dari 50% menyatakan model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, sehingga model PLS yang diperoleh dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan. Nilai *predictive relevance* sebesar 72.23% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun sebesar 72.23% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 72.23% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 27.77% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan *error*.

5.1.4.2 Hasil *Outer Model*

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai *outer loading* ataupun *outer weight* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel *latent*. Indikator dengan *outer loading* ataupun *outer weight* terbesar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Nilai *outer loading* dinyatakan signifikan mengukur variabel laten, jika nilai *t*-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05.

Variabel yang pertama adalah Modal Sumber Daya Manusia (X_1). Variabel ini diukur dengan tiga indikator. Pada Tabel 5.10 berikut disajikan hasil *outer model* variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1).

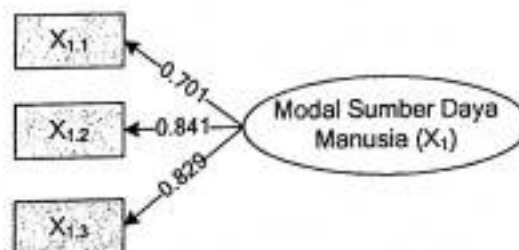
Tabel 5.10 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)

Dimensi dan Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t</i> -statistik	<i>p-value</i>
$X_{1,1}$ = Kompetensi Khusus	0.796	16.703	0.000
$X_{1,2}$ = Pengalaman Kerja	0.841	14.254	0.000
$X_{1,3}$ = Keterampilan	0.829	18.873	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Hasil pengujian *outer model* Modal Sumber Daya Manusia (X_1) secara grafis disajikan dalam Gambar 5.1 seperti berikut.

Gambar 5.1 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)



Dari Tabel 5.10 dan Gambar 5.1 di atas, diperoleh hasil pengukuran *outer model* pada variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1) diukur oleh tiga indikator pengukurannya memiliki nilai *t*-statistik > 1.96 dan nilai *p*-value < 0.05 . Dengan demikian ketiga indikator tersebut signifikan mengukur variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1). Dari ketiga indikator tersebut, terlihat bahwa indikator kedua yaitu pengalaman kerja adalah indikator dominan mengukur variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1).

Variabel yang kedua adalah Modal Sumber Daya Fisik (X_2). Variabel ini diukur tiga indikator. Pada Tabel 5.11 berikut disajikan hasil *outer model* Modal Sumber daya Fisik (X_2).

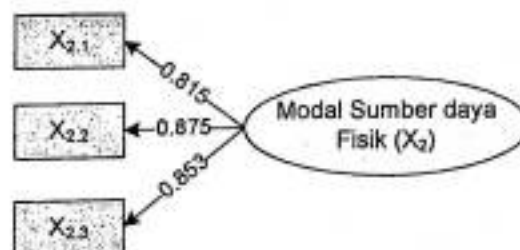
Tabel 5.11 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Sumber daya Fisik (X_2)

Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t</i> -statistik	<i>p</i> -value
$X_{2,1}$ = Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan	0.815	16.123	0.000
$X_{2,2}$ = Investasi pemerintah	0.875	37.645	0.000
$X_{2,3}$ = Sarana dan prasarana	0.853	23.564	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Hasil pengujian *outer model* Modal Sumber Daya Fisik (X_2) secara grafis disajikan dalam Gambar 5.2 berikut.

Gambar 5.2 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Sumber daya Fisik (X_2)



Dari Tabel 5.11 dan Gambar 5.2 berikut, diperoleh hasil pengukuran *outer model* pada variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2) diukur oleh tiga indikator. Terlihat bahwa ketiga indikator pengukurannya memiliki nilai *t*-statistik > 1.96 dan nilai *p-value* < 0.05 . Dengan demikian ketiga indikator tersebut signifikan mengukur Modal Sumber Daya Fisik (X_2). Dari ketiga indikator tersebut, terlihat indikator kedua yaitu Investasi pemerintah adalah indikator dominan mengukur variabel Modal Sumber Daya Fisik (X_2).

Variabel yang ketiga adalah Modal Budaya (Y_1). Variabel ini diukur menggunakan enam indikator. Berikut disajikan hasil *outer model* variabel Modal Budaya (Y_1) seperti dalam Tabel 5.12 berikut.

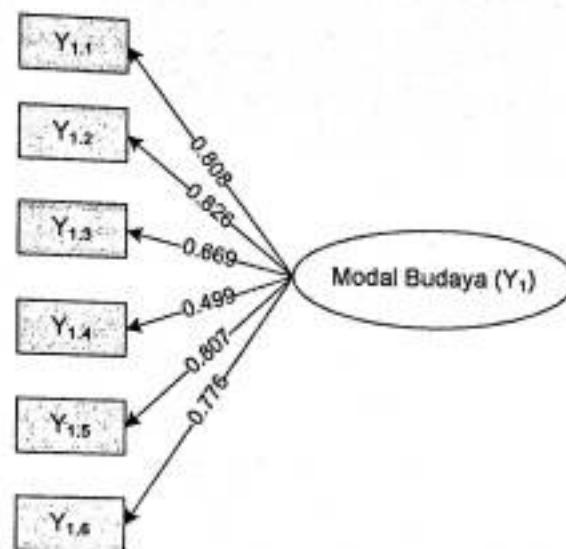
Tabel 5.12 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Budaya (Y_1)

Dimensi dan Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>t</i> -statistik	<i>p-value</i>
$Y_{1,1}$ = Kejujuran (<i>Allempureng</i>)	0.808	17.285	0.000
$Y_{1,2}$ = Kecendekiaan (<i>Amaccang</i>)	0.826	17.813	0.000
$Y_{1,3}$ = Kepatutan (<i>Asitinajang</i>)	0.669	8.078	0.000
$Y_{1,4}$ = Keteguhan (<i>Agettengeng</i>)	0.499	2.468	0.014
$Y_{1,5}$ = Usaha (<i>Reso</i>)	0.807	15.554	0.000
$Y_{1,6}$ = Malu, Harga Diri (<i>Siri</i>)	0.776	14.907	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2014 (*Lihat Lampiran 5*).

Hasil pengujian *outer* Modal Budaya (Y_1) secara grafis disajikan dalam Gambar 5.3 sebagai berikut.

Gambar 5.3 Hasil *Outer Model* pada Variabel Modal Budaya (Y_1)



Dari Tabel 5.12 dan Gambar 5.3 di berikut, diperoleh hasil pengukuran outer model pada variabel Modal Budaya (Y_1) diukur oleh enam indikator. Terlihat bahwa keenam indikator pengukurannya memiliki nilai t-statistik > 1.96 dan $p\text{-value} < 0.05$. Dengan demikian keenam indikator tersebut signifikan mengukur Modal Budaya (Y_1). Dari keenam indikator tersebut, terlihat indikator kedua yaitu Kecendekiaan (*Amaccang*) adalah indikator dominan mengukur variabel Modal Budaya (Y_1).

Variabel yang keempat adalah Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Variabel ini diukur menggunakan tiga dimensi yaitu Lingkungan Pemerintahan, Kelembagaan dan Keuangan, dengan total dua belas indikator. Pada Tabel 5.10 berikut disajikan hasil *outer model* variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).

Tabel 5.13 Hasil *Outer Model* pada Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

Dimensi dan Indikator	<i>Outer Loading</i>	t-statistik	<i>p-value</i>
$Y_{2.1}$ = Dimensi Lingkungan Pemerintahan	0.852	22.692	0.000
$Y_{2.1.1}$ = Kebutuhan Masyarakat	0.771	15.582	0.000
$Y_{2.1.2}$ = Populasi	0.779	13.932	0.000
$Y_{2.1.3}$ = Nilai Properti	0.835	23.400	0.000
$Y_{2.1.4}$ = Inflasi	0.739	11.894	0.000
$Y_{2.1.5}$ = Pendapatan Individu	0.770	16.040	0.000
$Y_{2.1.6}$ = Pengangguran	0.696	10.853	0.000
$Y_{2.2}$ = Dimensi Kelembagaan	0.847	24.980	0.000
$Y_{2.2.1}$ = Ketersediaan Anggaran	0.869	42.778	0.000
$Y_{2.2.2}$ = Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan	0.850	28.603	0.000
$Y_{2.2.3}$ = Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan	0.826	23.477	0.000
$Y_{2.3}$ = Dimensi Keuangan	0.773	19.375	0.000
$Y_{2.3.1}$ = Batasan Hutang	0.836	23.475	0.000
$Y_{2.3.2}$ = Potensi Pajak	0.831	17.492	0.000
$Y_{2.3.3}$ = Legalitas Pengeluaran	0.844	25.474	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2014 (*Lihat Lampiran 5*).

Hasil pengujian *outer model* Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) secara grafis disajikan dalam Gambar 5.4 seperti berikut.

Gambar 5.4 Hasil *Outer Model* pada Variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)



Dari Tabel 5.10 dan Gambar 5.4 di atas, diperoleh hasil pengukuran *outer model* pada variabel Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diukur oleh tiga dimensi yaitu Lingkungan Pemerintahan ($Y_{2.1}$), Kelembagaan ($Y_{2.2}$) dan Keuangan ($Y_{2.3}$). Dari ketiga dimensi tersebut signifikan mengukur Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), karena nilai *t*-statistik > 1.96 dan *p*-value < 0.05 , dengan dimensi Lingkungan Pemerintahan lebih dominan dibandingkan dimensi Kelembagaan dan dimensi keuangan, karena memiliki nilai *outer loading* yang lebih tinggi.

Pada dimensi Lingkungan Pemerintahan ($Y_{2.1}$), enam indikator pengukurnya memiliki nilai *t*-statistik > 1.96 dan nilai *p*-value < 0.05 . Dengan demikian keenam indikator tersebut signifikan mengukur Lingkungan Pemerintahan. Dari keenam indikator tersebut, terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Nilai Properti adalah indikator dominan mengukur dimensi Lingkungan Pemerintahan.

Pada dimensi Kelembagaan ($Y_{2.2}$), tiga indikator pengukurnya memiliki nilai *t*-statistik > 1.96 dan nilai *p*-value < 0.05 . Dengan demikian ketiga indikator

tersebut signifikan mengukur Kelembagaan. Dari ketiga indikator tersebut, terlihat bahwa indikator pertama yaitu Ketersediaan Anggaran adalah indikator dominan mengukur dimensi Kelembagaan.

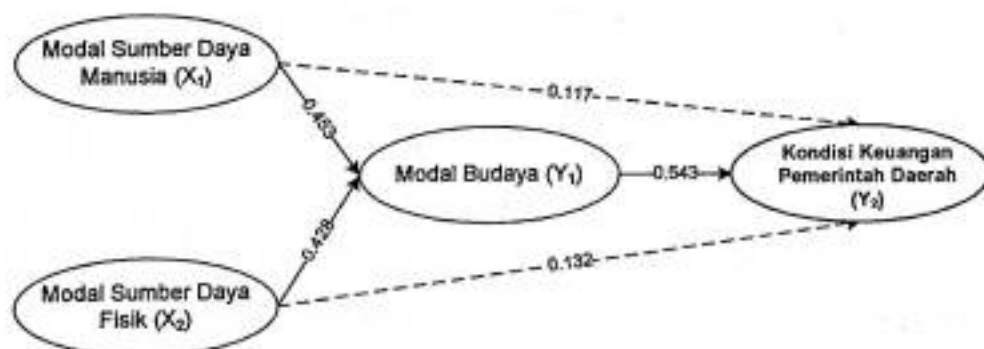
Pada dimensi Keuangan ($Y_{2.3}$), tiga indikator pengukurnya memiliki nilai t-statistik > 1.96 dan nilai $p\text{-value} < 0.05$. Dengan demikian ketiga indikator tersebut signifikan mengukur Keuangan. Dari ketiga indikator tersebut, terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Legalitas Pengeluaran adalah indikator dominan mengukur dimensi Keuangan.

5.1.5. Hasil *Inner Model*

Pengujian *inner model* atau *structural model* pada intinya menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai t-statistik dan $p\text{-value}$ pada masing-masing jalur pengaruh secara parsial.

Secara grafis, hasil pengujian *inner model* disajikan secara lengkap pada Gambar 5.5 berikut ini (garis lurus menyatakan jalur signifikan, dan garis putus-putus menyatakan jalur non signifikan).

Gambar 5.5 Hasil *Inner Model* Pengujian Pengaruh Langsung



5.1.5.1 Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh yang langsung diukur dari satu variabel ke variabel lainnya, tanpa ada variabel antara (*intervening variable*). Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) pengaruh langsung yang diuji yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
X1 → Y1	0.453	5.450	0.000	Signifikan
X2 → Y1	0.428	6.280	0.000	Signifikan
X1 → Y2	0.117	1.287	0.198	Tidak Signifikan
X2 → Y2	0.132	1.640	0.101	Tidak Signifikan
Y1 → Y2	0.543	5.818	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1), diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.453, dengan nilai t-statistik sebesar 5.450, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96 , dan *p-value* < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1).
2. Pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1), diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.428, dengan nilai t-statistik sebesar 6.280, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik

> 1.96, dan $p\text{-value} < 0.05$, dengan demikian hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1).

3. Pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.117, dengan nilai t-statistik sebesar 1.287, dan $p\text{-value}$ sebesar 0.198. Karena nilai t-statistik < 1.96, dan $p\text{-value} > 0.05$, maka tidak terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang non-signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).
4. Pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.428, dengan nilai t-statistik sebesar 6.280, dan $p\text{-value}$ sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik < 1.96, dan $p\text{-value} > 0.05$, maka tidak terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang non-signifikan antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).
5. Pengujian pengaruh langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), diperoleh nilai koefisien *inner*

weight (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.543, dengan nilai *t*-statistik sebesar 5.818, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai *t*-statistik > 1.96 , dan *p-value* < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).

Dari 5 (lima) pengaruh langsung, terdapat 3 (tiga) pengaruh langsung yang signifikan yaitu pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal Budaya, Modal Sumber Daya Fisik terhadap Modal Budaya, serta Modal Budaya terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Sedangkan dua jalur lainnya tidak signifikan yaitu pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah, serta Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

5.1.5.2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang diukur secara tidak langsung pada satu variabel ke variabel lainnya, melalui variabel antara. Koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil kali antara koefisien pengaruh langsung dengan koefisien pengaruh langsung lainnya. Misalnya koefisien pengaruh tidak langsung antara X_1 ke Y_2 melalui Y_1 diperoleh dari hasil kali antara koefisien pengaruh langsung antara X_1 ke Y_1 sebesar 0.453 dengan koefisien pengaruh langsung antara Y_1 ke Y_2 sebesar 0.543, sehingga diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung antara X_1 ke Y_2 melalui Y_1 sebesar $0.453 \times 0.543 = 0.246$. Dari contoh ini, kedua koefisien pengaruh langsung signifikan (Lihat Tabel 5.26 kolom 1 dan 2), maka koefisien pengaruh tidak langsung

(kolom 3) juga signifikan. Akan tetapi jika salah satu atau kedua koefisien pengaruh langsung nonsignifikan, maka koefisien pengaruh tidak langsung juga nonsignifikan.

Dalam penelitian ini ini terdapat 2 (Dua) pengaruh tidak langsung yang diuji sebagaimana disajikan pada Tabel 5.15. Dari Tabel 5.15 berikut diperoleh hasil pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut.

Tabel 5.15 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian		Pengaruh Tidak Langsung	Kesimpulan
Pengaruh Langsung 1	Pengaruh Langsung 2		
$X_1 \rightarrow Y_1$ Koef: 0.453 Signifikan	$Y_1 \rightarrow Y_2$ Koef: 0.543 Signifikan	$X_1 \rightarrow Y_2$ dengan mediasi Y_1 Koefisien: $0.453 \times 0.543 = 0.246$	Pengaruh tdk langsung X_1 terhadap Y_2 dengan mediasi Y_1 adalah signifikan.
$X_2 \rightarrow Y_1$ Koef: 0.428 Signifikan	$Y_1 \rightarrow Y_2$ Koef: 0.543 Signifikan	$X_2 \rightarrow Y_2$ dengan mediasi Y_1 Koefisien: $0.428 \times 0.543 = 0.232$	Pengaruh tdk langsung X_2 terhadap Y_2 dengan mediasi Y_1 adalah signifikan.

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

1. Pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) diperoleh besarnya koefisien 0.246. Karena kedua pengaruh langsung yaitu antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.453), dan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.246 adalah signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi Modal Sumber Daya

Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).

2. Pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) diperoleh besarnya koefisien 0.232. Karena kedua pengaruh langsung yaitu antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.428), dan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.232 adalah signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi Modal Sumber Daya Fisik (X_2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).

Dapat dikemukakan bahwa terdapat 2 (dua) pengaruh tidak langsung yang kesemuanya signifikan, yaitu antara: (i) Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) dan (ii) Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1).

5.2 Pengujian Hipotesis Hasil Penelitian

Dalam penelitian disertasi ini, terdapat 7 (Tujuh) hipotesis yang akan diuji dengan mengacu pada Tabel 5.14 dan Tabel 5.15. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh	Koefisien	P-Value	Kesimpulan
1	$X_1 \rightarrow Y_1$	0.453	0,000	Terdukung
2	$X_2 \rightarrow Y_1$	0.428	0,000	Terdukung
3	$X_1 \rightarrow Y_2$	0.117	0,198	Tidak terdukung
4	$X_2 \rightarrow Y_2$	0.132	0,101	Tidak terdukung
5	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.543	0,000	Terdukung
6	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0.246	0,000	Terdukung
7	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0.232	0,000	Terdukung

Keterangan:

- X_1 = Modal Sumber Daya Manusia
- X_2 = Modal Sumber Daya Fisik
- Y_1 = Modal Budaya
- Y_2 = Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari lima pengujian pengaruh langsung, 3 diterima dan 2 ditolak. Sedangkan dari pengujian pengaruh tidak langsung, keduanya diterima. Berikut dijabarkan hasil pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis 1 : Modal Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y_1)

Hipotesis 1 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) sebagai berikut.

Tabel 5.17 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1)

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.453	5.450	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.6 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1)



Modal Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y_1) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.453, dengan nilai t-statistik sebesar 5.450, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96 , dan *p-value* < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1) dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini terdukung.

Hipotesis 2 : Modal Sumber Daya Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y_1)

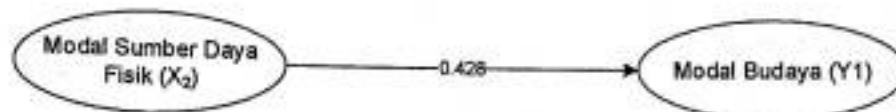
Hipotesis 2 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) sebagai berikut.

Tabel 5.18 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1)

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y_1$	0.428	6.280	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.7 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1)



Modal Sumber Daya Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y_1) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.428, dengan nilai t-statistik sebesar 6.280, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96 , dan *p-value* < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Sumber Daya Fisik (X_2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1) dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini terdukung.

Hipotesis 3 : Modal Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

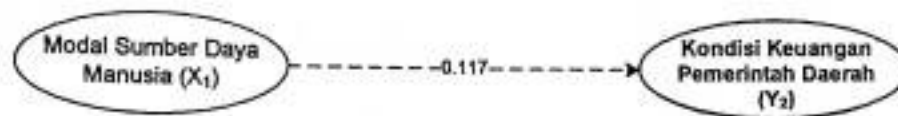
Hipotesis 3 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) sebagai berikut:

Tabel 5.19 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.117	1.287	0.198	Non-Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.8 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)



Modal Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.117, dengan nilai t-statistik sebesar 1.287, dan *p-value* sebesar 0.198. Karena nilai t-statistik < 1.96, dan *p-value* > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang non-signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_1 (Modal Sumber Daya Manusia) tidak akan mempengaruhi secara langsung Y_2 (Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah). Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hipotesis 4 : Modal Sumber Daya Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

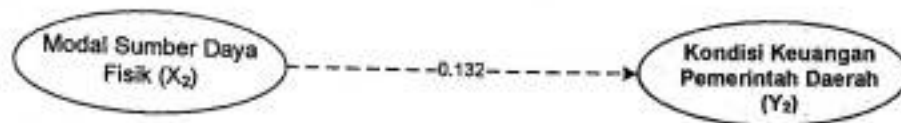
Hipotesis 4 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) sebagai berikut:

Tabel 5.20 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y_2$	0.132	1.640	0.101	Non-Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.9 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)



Modal Sumber Daya Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.132, dengan nilai t-statistik sebesar 1.640, dan *p-value* sebesar 0.101. Karena nilai t-statistik < 1.96, dan *p-value* > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang non-signifikan antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_2 (Modal Sumber Daya Fisik) tidak akan mempengaruhi secara langsung Y_2 (Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah). Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hipotesis 5 : Modal Budaya (Y_1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

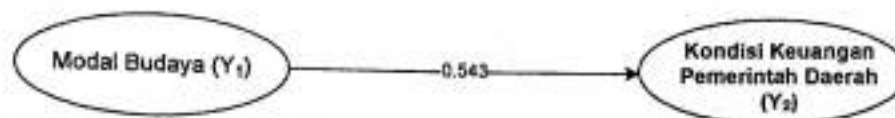
Hipotesis 5 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) sebagai berikut.

Tabel 5.21 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	p-value	Kesimpulan
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.543	5.818	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.10 Pengaruh Langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)



Modal Budaya (Y_1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis *path*) sebesar 0.543, dengan nilai t-statistik sebesar 5.818, dan *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Budaya (Y_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis 5 dalam penelitian ini terdukung.

Hipotesis 6 : Modal Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1)

Hipotesis 6 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh tidak langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal

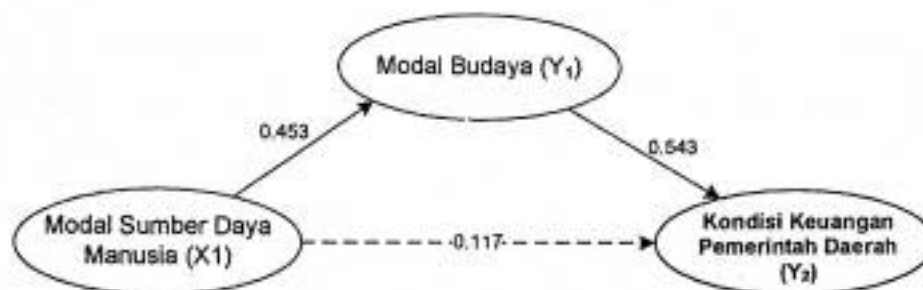
Budaya (Y_1) sebagai berikut:

Tabel 5.22 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1

Pengujian		Pengaruh Tidak Langsung	Kesimpulan
Pengaruh Langsung 1	Pengaruh Langsung 2		
$X_1 \rightarrow Y_1$ Koef: 0.453 Signifikan	$Y_1 \rightarrow Y_2$ Koef: 0.543 Signifikan	$X_1 \rightarrow Y_2$ dengan mediasi Y_1 Koefisien: $0.453 \times 0.543 = 0.246$	Pengaruh tdk langsung X_1 terhadap Y_2 dengan mediasi Y_1 adalah signifikan.

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.11 Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) Yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)



Pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1) diperoleh besarnya koefisien sebesar 0.246. Karena kedua pengaruh langsung yaitu antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.453), dan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.246 adalah signifikan.

Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_1 (Modal Sumber Daya Manusia) tidak akan mempengaruhi secara langsung Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), akan tetapi setelah dimediasi oleh Modal Budaya (Y_1) ternyata menghasilkan pengaruh yang bermakna. Dari hasil pengujian ini dapat dikemukakan, semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian **hipotesis 6** dalam penelitian ini **terdukung**.

Hipotesis 7 : Modal Sumber Daya Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1)

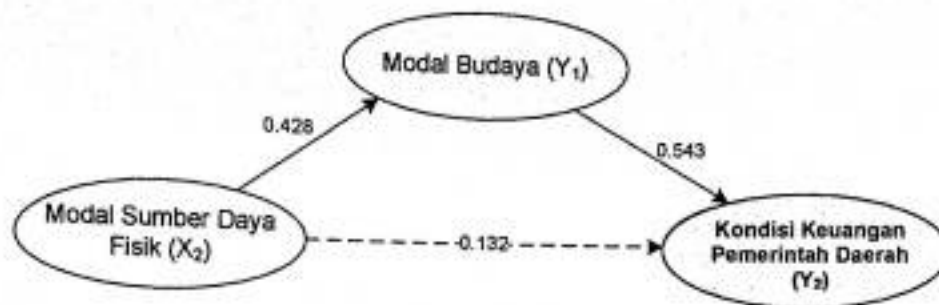
Hipotesis 7 dalam penelitian ini diuji dengan pengaruh tidak langsung. Secara grafis, pengujian pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebagai berikut.

Tabel 5.23 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1

Pengujian		Pengaruh Tidak Langsung	Kesimpulan
Pengaruh Langsung 1	Pengaruh Langsung 2		
$X_2 \rightarrow Y_1$ Koef: 0.428 Signifikan	$Y_1 \rightarrow Y_2$ Koef: 0.543 Signifikan	$X_2 \rightarrow Y_2$ dengan mediasi Y_1 Koefisien: $0.428 \times 0.543 = 0.232$	Pengaruh tdk langsung X_2 terhadap Y_2 dengan mediasi Y_1 adalah signifikan.

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lihat Lampiran 5).

Gambar 5.12 Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) Yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)



Pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1) diperoleh besarnya koefisien sebesar 0.232. Karena kedua pengaruh langsung yaitu antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.428), dan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.232 adalah signifikan.

Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_2 (Modal Sumber Daya Fisik) tidak akan mempengaruhi secara langsung Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), akan tetapi setelah dimediasi oleh Modal Budaya (Y_1) ternyata menghasilkan pengaruh yang bermakna. Dari hasil pengujian ini dapat dikemukakan, semakin tinggi Modal Sumber daya fisik (X_2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian hipotesis 7 dalam penelitian ini terdukung.

BAB VI
PEMBAHASAN

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal Budaya

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dan menganalisis pengaruh Modal Sumber daya manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.453, dengan nilai t-statistik sebesar 5.450, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 , berarti terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1) dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap modal budaya.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel modal sumber daya manusia diukur oleh tiga indikator yaitu kompetensi khusus, pengalaman kerja, dan keterampilan. Ketiga indikator tersebut signifikan sebagai pengukur modal sumber daya manusia. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil pengujian dengan memperoleh nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan kata lain, tingginya modal sumber daya manusia pemerintah daerah Sulawesi Selatan tercermin dari tingginya kompetensi khusus yang dimiliki oleh pegawai, tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, serta tingginya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pemerintah

daerah Sulawesi Selatan. Dari besarnya koefisien *outer loading* tertinggi memperlihatkan bahwa indikator pengalaman kerja yakni 0,841 adalah faktor utama (kuat) mengukur tinggi rendahnya modal sumber daya manusia. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 57% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, serta 0.9% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang sangat tinggi, meskipun ada 40.4% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang sedang/cukup. Dari rata-rata skor (3.57) memperlihatkan bahwa pengalaman kerja keseluruhan pegawai pada kondisi ideal (tinggi). Hal ini adalah bukti bahwa pemerintah daerah Sulawesi Selatan memiliki peluang yang cukup tinggi untuk meningkatkan modal sumber daya manusia.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel modal budaya diukur oleh enam indikator yaitu kejujuran, kecendekiaan, kepatutan, keteguhan, usaha, malu/harga diri. Keenam indikator tersebut signifikan sebagai pengukur modal budaya di Sulawesi Selatan. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan kata lain, tingginya modal budaya pada pemerintahan daerah Sulawesi Selatan tercermin dari tingginya pemahaman pegawai akan nilai kejujuran, nilai kecendekiaan, nilai kepatutan, nilai keteguhan, nilai usaha, serta nilai malu/harga diri. Hal ini diartikan bahwa guna menunjang kehidupan kerja di Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan, pegawai menerapkan keenam nilai budaya tersebut sebagai modal dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Dari besarnya koefisien *outer loading* tertinggi adalah indikator kecendekiaan yakni 0,826. Hal tersebut memperlihatkan bahwa indikator kecendekiaan adalah faktor utama (kuat) dalam mengukur tinggi rendahnya modal budaya pegawai pemerintah

daerah. Kondisi faktual yang terlihat dari jawaban responden, 79.8% pegawai memiliki sikap yang tinggi akan nilai kecendekiaan, serta 1.8% pegawai memiliki sikap yang sangat tinggi akan nilai budaya tersebut, meskipun masih ada 17.5% pegawai memiliki sikap terhadap nilai kecendekiaan pada level sedang. Dari keseluruhan penilaian akan kecendekiaan, (rata-rata 3.82) memperlihatkan bahwa pegawai pemerintah daerah Sulawesi Selatan mengaplikasikan dengan baik nilai kecendekiaan dalam kehidupan bekerja di pemerintah daerah.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal budaya. Jika dikaitkan dengan hasil *outer loading* di atas, semakin tinggi modal sumber daya manusia, utamanya tercermin pada tingginya pengalaman kerja, akan mengakibatkan semakin tingginya modal budaya pada lingkungan kerja pemerintah daerah di Propinsi Sulawesi Selatan, yang tercermin dari tingginya kecendekiaan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Ahangar (2010), Bosma *et al.* (2002), Halim *et al.* (2014), Underwood (2011), Jerome (2013), Yazdani *et al.* (2012), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen *et al.* (2010), Chan *et al.* (2006), Kamukama *et al.* (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardim and Loureiro, (2013) bahwa semakin tinggi modal sumber daya manusia akan mengakibatkan semakin tinggi pula modal budaya pemerintah daerah guna menjalankan roda pemerintahan di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori modal budaya (Bourdieu, 1977) bahwa modal budaya dijelaskan oleh faktor determinan modal budaya yang terdiri atas modal manusia. Teori lainnya adalah teori *intellectual capital* oleh Bontis (2001) mengatakan bahwa modal karyawan (*human capital*), berkorelasi erat dengan *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*.

operasional investasi pemerintah diukur melalui peningkatan nilai anggaran investasi pemerintah dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan layanan umum lainnya.

Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 77.2% pegawai pemerintah daerah menilai bahwa pemerintah Sulawesi Selatan memiliki nilai investasi yang tinggi, serta 4.4% pegawai pemerintah daerah menilai pemerintahan Sulawesi Selatan memiliki nilai investasi yang sangat tinggi, meskipun ada 18.4% pegawai pemerintah daerah menilai investasi pemerintah dalam taraf yang sedang/cukup. Dari rata-rata skor 3.86 memperlihatkan bahwa investasi pemerintah Sulawesi Selatan pada kondisi ideal (tinggi). Hal ini membuktikan bahwa pemerintah daerah Sulawesi Selatan dapat meningkatkan modal sumber daya fisik melalui peningkatan investasi.

Indikator utama (kuat) mengukur modal budaya adalah *Amaccang* atau kecendekiaan. Dalam hal hubungan antara Modal Sumber Daya Fisik dengan Modal Budaya, menunjukkan bahwa peningkatan Modal sumber Daya Fisik dalam hal ini ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, sarana dan prasarana jika tidak dibarengi dengan Modal Budaya yakni kecendekiaan maka Modal Sumber Daya Fisik tidak akan dikelola dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori modal budaya oleh Bourdieu (1977) yang menjelaskan bahwa modal sumber daya fisik merupakan faktor determinan modal budaya. Hal ini juga sejalan dengan teori *intelectual capital* oleh Bontis (2001) yang mengatakan bahwa aset fisik (*physical capital*), berkorelasi erat dengan *structural capital* yang didalamnya adalah *cultural capital*. Hasil temuan bahwa modal sumber daya fisik (ketersediaan

sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, serta sarana-prasarana) berpengaruh terhadap modal budaya (kejujuran, kecendekiaan, kepatutan, keteguhan, usaha, malu/harga diri) dapat diperkuat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Legitimasi. Teori legitimasi menyatakan bahwa organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin operasi mereka berada dalam batas dan norma yang bertaku di masyarakat (Deegan, 2004). Berdasarkan teori legitimasi, organisasi harus secara berkelanjutan menunjukkan bahwa telah beroperasi dalam perilaku yang konsisten dengan nilai sosial (Guthrie dan Parker, 1989). Guna menunjang perilaku tersebut, memerlukan sumber daya fisik yang memadai.

Keberadaan sumber daya fisik yang meliputi ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, infrastruktur pemerintah, serta sarana-prasarana adalah modal yang berbasis keberpihakan pada masyarakat (*society*). Legitimasi merupakan sistem pengelolaan perusahaan/pemerintahan yang berorientasi pada keberpihakan terhadap masyarakat (*society*), pemerintah, individu dan kelompok masyarakat, Gray *et al.* (1996: 46). Untuk itu, modal sumber daya fisik diciptakan guna mengutamakan keberpihakan atau kepentingan masyarakat, sesuai dengan sistem norma, nilai, dan kepercayaan. Lebih lanjut, teori legitimasi menunjukkan bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian (*congruent*) antara keberadaan perusahaan/pemerintahan dengan eksistensi sistem nilai (budaya) yang ada dalam masyarakat dan lingkungan (Deegan *et al.*, 2002).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Ciptaningsih (2013), Ahangar (2010), Bosma (2002), Fisherl (2000) bahwa modal budaya mutlak ditentukan

oleh modal sumber daya fisik. Hasil analisis memperlihatkan bahwa modal sumber daya fisik berpengaruh positif terhadap modal budaya.

6.3. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Pengaruh Modal Sumber daya manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.117, dengan nilai t-statistik sebesar 1.287, dan p-value sebesar 0.198. Karena nilai t-statistik < 1.96 , dan p-value > 0.05 . Secara statistik hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Hasil pengujian di atas menunjukkan tidak ada pengaruh langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_1 (Modal Sumber Daya Manusia) tidak akan mempengaruhi secara langsung Y_2 (Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah).

Temuan penelitian ini menguatkan argumentasi yang disampaikan oleh Chan, *et al.* (2006), Kamukama, *et al.* (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013), Winarno, (2013), Ismail *et al.* (2012) bahwa modal sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Temuan Chan dan Wang (2006) pada penelitian yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Taiwan menunjukkan bahwa modal manusia di perusahaan manufaktur pada Hsinchu Science Park dan Tainan Science Park, Taiwan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Kamukama *et al.* (2010) bahwa modal manusia tidak berefek pada kinerja keuangan pada industri kecil di Uganda. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Dakhli (2004), bahwa modal manusia tanpa inovasi

tidak akan berdampak pada kinerja organisasi, di sisi lain modal manusia dengan inovasi berdampak pada kinerja organisasi.

Di sisi lain, hasil temuan penelitian ini merupakan antitesis dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah yang dikemukakan oleh Ahangar (2010), Bosma (2002), Almazar, dan Aref (2011), Sriyani (2010), Moghaddam (2013), Khan *et al.* (2012), Fernandes *et al.* (2000), Ekowati (2010), Porter (2003), Wronka dan Mockowska, (2011), Hsi Lo, Y. (2012), Richard and Johnson (2001), Rider *et al.* (2005), Bryson *et al.* (2007).

Hasil temuan ini tidak sejalan dengan *Resource Based Theory* (RBT). RBT menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini adalah modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik akan dapat menciptakan *value added* untuk kemudian mendorong kondisi keuangan lebih baik (Wemelfelt, 1984).

Hasil kajian empiris dalam penelitian ini terindikasi beberapa faktor yang menyebabkan variabel modal sumber daya manusia (x_1) tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah (Y_2) di Sulawesi Selatan sebagai berikut.

a. Penempatan pegawai berdasarkan kompetensi.

Responden mempersepsikan bahwa belum maksimalnya upaya dari pemerintah daerah dalam menempatkan pegawainya berdasarkan kompetensinya. Lemahnya kebijakan penempatan pegawai yang tepat posisi, tepat tujuan, dan tepat sasaran terkait dengan (1) upaya pemerintah daerah yang belum maksimal dalam menerapkan standar baku atau regulasi dalam menempatkan pegawainya pada suatu bidang atau posisi tertentu, (2)

kurangnya termanfaatkannya informasi data base kepegawaian yang lengkap *up to date* terkait kualifikasi pegawai, dan (3) lemahnya independensi pemerintah daerah dalam menempatkan pegawainya yang disebabkan oleh tekanan faktor kelompok, golongan, faktor hubungan kekeluargaan, dan atau faktor kepentingan politik.

b. Standar kualitas pendidikan sumber daya manusia (SDM) pegawai.

Data menunjukkan bahwa umumnya tingkat pendidikan pegawai (responden) kualifikasi sarjana sebesar 94,51%, masing-masing 63,68% strata satu (S1) dan 31,32% strata dua dan tiga (S2 dan S3). Angka ini cukup proporsional dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pemerintah daerah Sulawesi Selatan.

Persepsi responden menunjukkan bahwa pemerintah daerah telah melakukan seleksi pada saat penerimaan pegawai dengan kompetensi kualifikasi latar belakang pendidikan yang dimiliki, namun dalam beradaptasi dengan dunia kerja belum menghasilkan kinerja yang memuaskan terkait dengan pengembangan kreativitas, keterampilan, dan keilmuannya. Hal ini disebabkan sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan pemerintah daerah masih bersifat parsial, belum terencana dengan baik dan kurang intensif. Lemahnya penerapan sistem penentuan kelulusan calon pegawai yang transparan dan akuntabel menjadi pemicu terjadinya perekrutan pegawai yang memiliki standar kualifikasi dan kompetensi yang tidak sesuai dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia pemerintah daerah Sulawesi Selatan yang diharapkan.

c. Kendala teknis penyelesaian tugas bagi pegawai.

Belum maksimalnya upaya dari pemerintah daerah dalam menempatkan pegawainya berdasarkan kompetensinya. Beban tugas yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kualifikasi diklat membuat pegawai tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya sendiri.

d. Pengalaman kerja mendukung kelancaran kerja.

Data menunjukkan bahwa pegawai (responden) yang bekerja selama 20 tahun hingga 30 tahun ke atas sebanyak 37,12%, masing-masing 32,11% bekerja selama 20 sampai 30 tahun dan 4,91% yang bekerja selama 30 tahun lebih. Angka tersebut merepresentasikan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hanya saja, pengalaman itu tidak dapat memberikan hasil yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut disebabkan kurangnya "romansa organisasi" yang difasilitasi oleh pemerintah daerah seperti *refreshing* ke tempat wisata atau mengunjungi objek-objek tertentu untuk relaksasi, jaranginya mutasi sehingga pegawai merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang monoton dan sebagainya berdampak pada pelayanan yang diberikan pegawai juga tidak optimal.

e. Penempatan pegawai sesuai pengalaman kerja.

Pengalaman kerja dapat menjadi alasan penempatan pegawai pada suatu posisi tertentu tetapi pengalaman itu seyogyanya didasarkan pada kualifikasi pendidikan. Pengalaman kerja pada bidang lain hanya membantu pegawai memahami ritme dan situasi kerja tetapi tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya sangat teknis yang membutuhkan keahlian tersendiri. Hal ini terjadi karena penempatan pegawai oleh

pemerintah daerah masih bertumpu pada durasi kerja yang dimiliki pegawai dan belum disesuaikan dengan bidang kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai.

6.4 Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Pengujian pengaruh Modal Sumber daya fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.132, dengan nilai t-statistik sebesar 1.640, dan p-value sebesar 0.101. Karena nilai t-statistik < 1.96 , dan p-value > 0.05 . Hasil ini tidak signifikan. Dengan demikian dari hasil pengujian di atas tidak terdapat pengaruh langsung Modal Sumber Daya fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_2 (Modal Sumber Daya fisik) tidak akan mempengaruhi secara langsung Y_2 (Kondisi Keuangan Daerah). Dengan demikian modal sumber daya fisik tidak berpengaruh langsung terhadap kondisi keuangan daerah. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fisherl (2000), Audretsch and Keilbach (2007).

Di sisi lain, hasil temuan ini kontradiktif dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Adapun penelitian tersebut Ahangar (2010), Bosma (2002), Khan *et al.* (2012), Ekowati (2010), Porter (2003), Richard dan Johnson (2001), Rider *et al.* (2005), Nwanyanmu (2012), Nasir (2012), dan Audretsch and Keilbach (2007).

Hasil temuan ini tidak sejalan dengan *Resource Based Theory* atau RBT yang mengungkapkan bahwa pendekatan berbasis sumber daya dapat

meningkatkan keunggulan bersaingnya. Wemerfelt (1984) menjelaskan pandangan *Resource Based Theory* bahwa organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting, termasuk aset berwujud maupun aset tidak berwujud.

Tidak berpengaruhnya variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diindikasikan adanya hal-hal berikut ini

- a. Ketersediaan sumber daya alam (pertanian, perikanan, kelautan, pertambangan).

Umumnya kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan memiliki sumber daya alam meliputi pertanian, perikanan, kelautan, pertambangan, dan sebagainya. Terkhusus pertambangan hanya daerah tertentu saja yang memiliki, seperti Kabupaten Luwu Timur, Kabupaten Pangkep, dan Kabupaten Maros. Umumnya responden mengakui bahwa kabupaten dan kota memiliki sumber daya alam tetapi responden mempersepsikan bahwa sumber daya alam yang ada tidak dikelola secara rasional dan berkelanjutan. Ketersediaan sumber daya alam yang dimiliki pemerintah daerah belum dikelola dengan baik dan belum difungsikan sebagaimana peruntukannya. Selain itu peranan pemerintah dianggap masih kurang sehingga produksi yang diharapkan tidak optimal. Peranan pemerintah yang dimaksud dapat berupa regulasi, subsidi kepada petani dan pelatihan kepada petani.

- b. Revegetasi penanaman pohon-pohon yang pernah ada.

Di Sulawesi Selatan dikenal kaya akan flora yang diperkirakan 4.222 jenis¹. Di antara tumbuhan itu beberapa merupakan spesies endemik yang unik. Misalnya lontar² dan 107 jenis tanaman non anggek³. Tanaman itu bernilai ekonomis yang tinggi.

Di antara spesies-spesies tersebut sebagian diantaranya sudah direvegetasi terutama di kebun raya di Enrekang, Parepare, Maros, dan Luwu Timur. Revegetasi yang dilakukan itu memang sudah mendatangkan hasil tetapi masih sebatas parsial dan masih mengandalkan anggaran pusat dan sebagian dari anggaran daerah.

Revegetasi yang dilakukan pemda tidak menyeluruh dan bersifat parsial sehingga responden mempersepsikan minimnya upaya pemda dalam revegetasi pohon-pohon yang sudah pernah ada.

c. Ketersediaan anggaran investasi kesehatan, pendidikan, dan layanan lainnya

Anggaran layanan pendidikan, kesehatan, dan layanan lainnya di Sulawesi Selatan sudah memenuhi ekspektasi yang diharapkan karena direkomendasikan undang-undang (UU). Seperti dana pendidikan yang wajib harus 20% dari APBN dan APBD berdasarkan UU 1945 Pasal 31. Responden mempersepsikan bahwa anggaran tersebut belum memadai dan pengelolaannya tidak transparan.

d. Realisasi anggaran pembangunan tepat sasaran.

Setiap tahun pemerintah daerah menetapkan anggaran untuk membiayai program yang telah disusun dalam berbagai bidang, baik itu di bidang pendidikan, kesehatan, maupun di bidang layanan lainnya. Semua program

¹ Nasional.Kompas.com

² <http://blhd.sulselprov.go.id>

³ Nasional.Kompas.com

yang dibiayai telah berjalan, namun terkadang implementasinya dilapangan ada beberapa program yang mandek atau terbengkalai disebabkan karena realisasi anggaran tidak tepat sasaran.

e. Peningkatan investasi sarana pelayanan publik.

Setiap tahun pemerintah daerah melakukan investasi sarana pelayanan publik terutama pada sektor pendidikan dan kesehatan.

Kendati peningkatakan investasi tersebut telah dilakukan oleh kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan, namun progresifitas dan keterjangkauan layanan masih dianggap kurang. Masih terdapat beberapa daerah terpencil atau daerah-daerah lainnya yang belum terjamah dengan sarana kesehatan dan sarana pendidikan. Itu pun jika ada, masih dianggap kurang karena proporsi masyarakat yang dilayani tidak sebanding dengan sarana yang tersedia dan jarak antara satu sarana layanan ke sarana layanan lainnya sangat berjauhan.

f. Sarana kerja layanan pemerintah termanfaatkan sesuai aturan pelaksanaan

Beberapa sarana layanan di kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan terbengkalai dan tidak digunakan sebagaimana fungsinya. Hal tersebut karena belum tersedia pegawai yang mengoperasikannya, sarana layanan rusak, dan belum rampung pekerjaannya padahal batas akhir penyelesaian sudah lewat.

g. Menjaga keberlanjutan sarana dan prasarana sesuai aturan pelaksanaan.

Di antara sekian banyak sarana layanan yang tersedia, ada yang berjalan secara berkelanjutan (*sustainable*) ada juga yang tidak dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Di bidang pelayanan perizinan satu pintu/satu atap, pemerintah daerah telah menyediakan bangunan dan ruangan untuk perwakilan dinas-dinas yang

memiliki keterkaitan dengan suatu perizinan tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan proses penyelesaian setiap jenis perizinan tersebut. Tetapi masih terdapat beberapa dinas yang tidak menempatkan perwakilannya di kantor perizinan tersebut sehingga pada saat suatu jenis perizinan ingin diverifikasi harus dikembalikan lagi ke kantor dinas bersangkutan. Hal ini tentu memakan waktu. Dalam hal ini, kantor pelayanan yang disediakan daerah tidak termanfaatkan secara optimal.

h. Sarana layanan publik meningkatkan penerimaan keuangan daerah

Beberapa dinas dan kantor dalam lingkup kabupaten dan kota berfungsi sebagai penerima keuangan untuk daerah dalam upaya meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), seperti pada kantor perizinan, dinas pendapatan daerah, dinas pariwisata, dan sebagainya. Jika dilihat dari sisi penerimaan keuangan dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan PAD seperti yang termaktub dalam APBD.

Pada dasarnya, peningkatan penerimaan keuangan (kas) dalam bentuk PAD pada pemerintah kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan masih dapat ditingkatkan jika pemerintah daerah lebih kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kuantitas sarana layanan publik. Seperti membuka taman bermain atau rekreasi keluarga, membuka objek-objek wisata, dan sebagainya.

Di Sulawesi Selatan banyak terdapat objek-objek wisata alam yang belum tergarap dengan baik yang berpotensi mendatangkan nilai ekonomis bagi daerah. Pemerintah daerah selalu berdalih keterbatasan anggaran menjadi salah satu penyebabnya. Oleh sebab itu, menyiasati hal tersebut daerah harus lebih kreatif menciptakan peluang investasi dengan menggandeng

investor untuk berpartisipasi dalam program peningkatan investasi. Hal inilah yang sulit diwujudkan daerah padahal jika sektor ini dikembangkan lebih jauh, maka dapat meningkatkan nilai ekonomis bagi daerah.

6.5 Pengaruh Modal Budaya terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Pengujian pengaruh Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.543, dengan nilai t-statistik sebesar 5.818, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan demikian dari hasil pengujian di atas maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Budaya (Y_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Daerah (Y_2) dan sebaliknya. Dengan demikian modal budaya berpengaruh positif terhadap kondisi keuangan daerah.

Kondisi faktual yang terlihat dari jawaban responden, 79.8% pegawai memiliki sikap yang tinggi akan nilai kecendekiaan, serta 1.8% pegawai memiliki sikap yang sangat tinggi akan nilai budaya tersebut, meskipun masih ada 17.5% pegawai memiliki sikap terhadap nilai kecendekiaan pada level sedang. Dari keseluruhan penilaian akan kecendekiaan, (rata-rata 3.82) memperlihatkan bahwa pegawai pemerintah daerah Sulawesi Selatan mengaplikasikan dengan baik nilai kecendekiaan dalam kehidupan bekerja di pemerintah daerah.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel kondisi keuangan daerah dibentuk oleh tiga dimensi yaitu dimensi lingkungan pemerintahan, dimensi kelembagaan, dan dimensi keuangan. Ketiga dimensi tersebut signifikan membentuk kondisi keuangan

daerah. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil pengujian nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan kata lain, tingginya kondisi keuangan pemerintah daerah Sulawesi Selatan dibentuk dari tingginya lingkungan pemerintahan, tingginya kelembagaan, dan tingginya faktor keuangan pemerintah daerah Sulawesi Selatan. Dari besarnya koefisien *outer loading* tertinggi memperlihatkan bahwa indikator lingkungan pemerintahan adalah faktor utama dalam mengukur tinggi rendahnya kondisi keuangan daerah. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 81.6% pegawai pemerintah daerah menilai lingkungan pemerintah daerah dalam kondisi baik/tinggi, serta 3.7% pegawai menyatakan lingkungan pemerintah daerah dalam kondisi sangat baik/sangat tinggi, meskipun 14.5% pegawai menilai lingkungan pemerintah daerah dalam kondisi sedang/cukup. Dari rata-rata skor 3.64 memperlihatkan bahwa lingkungan pemerintah daerah pada kondisi ideal (tinggi). Hal ini adalah bukti bahwa pemerintah daerah Sulawesi Selatan memiliki kondisi keuangan daerah yang ideal (tinggi/baik).

Hasil analisis memperlihatkan bahwa modal budaya berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah. Semakin tinggi modal budaya yang tercermin dari tingginya pemahaman pegawai pemerintah daerah akan kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri*), akan mengakibatkan semakin baiknya kondisi keuangan daerah yang tercermin dari tingginya aspek lingkungan pemerintah yang mampu mencukupi (kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran), kelembagaan (kecukupan anggaran, ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan, kualitas dan ketepatan waktu

pelaporan keuangan), serta keuangan (kewajaran batasan hutang, tingginya potensi pajak, serta legalitas pengeluaran). Dengan kata lain bahwa semakin kuat modal budaya yang tercipta dalam organisasi (malu, usaha) maka dapat menekan angka pengangguran dengan sendirinya dapat meningkatkan pendapatan individu.

Fenomena di atas memperkuat *Resources Based Theory* bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini modal budaya (*cultural capital*) akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah. Dalam konteks RBT, organisasi (dalam hal ini pemerintah daerah) memiliki tiga jenis sumber daya salah satunya adalah *cultural capital*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori *Stakeholder*. Dalam teori *stakeholder*, penciptaan nilai (*value creation*) dalam konteks ini adalah dengan memanfaatkan modal budaya (*cultural capital*) yang dimiliki organisasi. Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan *value added* bagi organisasi yang kemudian dapat mendorong kondisi keuangan organisasi untuk kepentingan *stakeholder*.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yaitu Ekowati (2010), Porter (2003), Rider, Bruns, Spier 2005, Winarno, (2013), Fisher K. (2000), Chan, *et al.* (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013), Ciptaningsih. 2013, Halim *et al.* (2014), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen, *et al.* (2010), Ranani, *et al.* (2014), Mignone, *et al.* (2005), Porwani (2010), Stajkovic, *et al.* (1997), Jaeger (2010), Eromafuru (2013), Davidson, *et al.* (2007), Fakhar, *et al.* (2012), Elteva, *et al.* (2013), Sanders, *et al.* (2005), Eker, *et al.* (2009), Forrest *et al.* (2006), dan Dafziel *et al.* (2009) bahwa

semakin tinggi modal budaya, akan semakin baik pula kondisi keuangan pemerintah daerah. Temuan ini pula memperkuat teori Legitimasi yang menyatakan bahwa melalui modal budaya yang tetap ditegakkan akan menjadikan kondisi keuangan pemerintah daerah menjadi lebih baik lagi.

6.6 Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

Pengujian pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1) diperoleh nilai koefisien sebesar 0.246. Karena kedua pengaruh langsung yaitu Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.453), dan Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.246 adalah signifikan.

Adanya pengaruh tidak langsung tersebut dapat diartikan bahwa perubahan pada X_1 (Modal Sumber Daya Manusia) tidak akan mempengaruhi secara langsung Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), akan tetapi setelah dimediasi oleh Modal Budaya (Y_1) ternyata menghasilkan pengaruh yang signifikan. Dari hasil pengujian ini dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin membaiknya Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian modal sumber daya manusia berpengaruh tidak langsung terhadap kondisi keuangan daerah melalui modal budaya.

Dengan kata lain meskipun Modal Sumber Daya Manusia (kompetensi khusus, pengalaman kerja, keterampilan) meningkat tetapi bila tanpa didukung oleh Modal Budaya (jujur, cendekia, patut, teguh, usaha, malu) maka tidak akan berkontribusi terhadap perbaikan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Winamo (2013), Chan, *et al.* (2006), Dakhli and de Clercq (2004), Jardim and Loureiro (2013), Ciptaningsih. 2013, Hallim *et al.* (2014), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen, *et al.* (2010). Chan *et al.* (2006), Kamukama *et al.* (2010), dan Dakhli (2004). Penelitian tersebut menunjukkan adanya variabel pemediasi antara pengaruh modal manusia terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah.

Fenomena di atas memperkuat *Resources Based Theory* bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*) akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Wemerfelt (1984) mengatakan bahwa semakin tinggi sumber daya yang digunakan maka akan semakin tinggi jumlah penerimaan pendapatan. Dengan semakin baiknya sumber daya manusia dapat meningkatkan kondisi keuangan daerah melalui peningkatan penerimaan pendapatan daerah. Lebih lanjut, RBT mengkategorikan tiga sumber daya diantaranya yaitu modal sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan modal struktur (budaya), jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi, dalam hal ini kondisi keuangan pemerintah daerah yang semakin baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori *Stakeholder*. Dalam teori *stakeholder*, penciptaan nilai (*value creation*) dalam konteks ini adalah dengan memanfaatkan modal manusia (*human capital*) yang dimiliki organisasi.

Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan *value added* bagi organisasi yang kemudian dapat mendorong peningkatan kondisi keuangan organisasi untuk kepentingan *stakeholder*.

Modal manusia kini dipandang sebagai mesin pertumbuhan utama yang memiliki peranan menggerakkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Pentingnya modal manusia dalam pertumbuhan ekonomi telah mendorong sejumlah ahli ekonomi pembangunan memusatkan kajiannya pada peranan modal manusia dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Perhatian ahli ekonomi pembangunan yang dulu terpusat pada peranan modal fisik kini lebih terfokus pada modal manusia. Rachbini (2002:95) menyatakan bahwa teori ekonomi tentang kapital dan investasi mulai mengalami perubahan setelah terbukti bahwa sumber daya manusia memainkan peranan vital dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pembangunan ekonomi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori legitimasi yang menyatakan bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara eksistensi sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin aktivitas organisasi berada dalam batas dan norma yang berlaku di masyarakat (modal budaya).

6.7 Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya

Pengujian pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1) diperoleh koefisien sebesar 0.232. Kedua pengaruh langsung yaitu Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.428), dan

Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.232 adalah signifikan. Adanya pengaruh tidak langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada Modal Sumber Daya fisik (X_2) tidak berpengaruh langsung terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), akan tetapi setelah dimediasi oleh Modal Budaya (Y_1) ternyata menghasilkan pengaruh yang signifikan. Dari hasil pengujian ini dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi Modal Sumber Daya Fisik (X_2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian Modal Sumber Daya Fisik berpengaruh tidak langsung terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya.

Hasil ini dapat juga dikatakan bahwa peningkatan Modal Sumber Daya Fisik (ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, sarana dan prasarana) tidak berpengaruh terhadap perbaikan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah, tetapi dengan melalui Modal Budaya, Modal Sumber Daya Fisik berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Hal ini berarti bahwa meskipun Modal Sumber Daya Fisik (investasi pemerintah) meningkat tetapi tidak akan berkontribusi pada peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah tanpa dimediasi oleh Modal Budaya (kecendekiaan).

Modal sumber daya fisik yang baik, perlu ditunjang oleh modal budaya yang baik pula, mengingat modal sumber daya fisik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi (kondisi keuangan pemerintah daerah), jika mampu mengontrol serta mengimplementasikan dengan baik modal budaya. Melalui

modal budaya yang dimiliki daerah, khususnya Sulawesi Selatan, perlu ditegakkan norma-norma budaya yang berlaku di lingkup pemerintahan seperti kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), Keteguhan (*agettengeng*), usaha (*reso*), malu/harga diri (*siri*).

Fenomena di atas memperkuat *Resources Based Theory* (RBT) bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya fisik (*physical capita*) akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori *Stakeholder*. Dalam teori *stakeholder*, penciptaan nilai (*value cretion*) dalam konteks ini adalah dengan memanfaatkan modal fisik (*physical capita*) yang dimiliki organisasi. Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan *value added* bagi organisasi yang kemudian dapat mendorong kondisi keuangan organisasi untuk kepentingan *stakeholder*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fisher (2000) yang menunjukkan bahwa modal fisik berupa infrastruktur sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat keberhasilan (prestasi) siswa. Lebih lanjut hasil penelitian mengemukakan bahwa dengan adanya variabel mediasi yakni *behaviour* (kebiasaan) siswa terdapat pengaruh modal fisik terhadap prestasi siswa.. Kebiasaan (*behaviour*) ini juga merupakan salah satu bentuk *culture* (budaya) siswa tersebut. Penelitian lainnya yang sejalan adalah Winamo (2013), Ciptaningsih (2013). Adanya ketersediaan sumber daya fisik dalam bentuk sarana kerja dan teknologi menurut Al-Zu'bi (2011) akan memperkuat nilai modal budaya. Modal sumber daya fisik dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintahan daerah

modal budaya yang dimiliki daerah, khususnya Sulawesi Selatan, perlu ditegakkan norma-norma budaya yang berlaku di lingkup pemerintahan seperti kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), Keteguhan (*agettengeng*), usaha (*reso*), malu/harga diri (*siri*).

Fenomena di atas memperkuat *Resources Based Theory* (RBT) bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya fisik (*physical capital*) akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori *Stakeholder*. Dalam teori *stakeholder*, penciptaan nilai (*value cretion*) dalam konteks ini adalah dengan memanfaatkan modal fisik (*physical capital*) yang dimiliki organisasi. Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan *value added* bagi organisasi yang kemudian dapat mendorong kondisi keuangan organisasi untuk kepentingan *stakeholder*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fisher (2000) yang menunjukkan bahwa modal fisik berupa infrastruktur sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat keberhasilan (prestasi) siswa. Lebih lanjut hasil penelitian mengemukakan bahwa dengan adanya variabel mediasi yakni *behaviour* (kebiasaan) siswa terdapat pengaruh modal fisik terhadap prestasi siswa.. Kebiasaan (*behaviour*) ini juga merupakan salah satu bentuk *culture* (budaya) siswa tersebut. Penelitian lainnya yang sejalan adalah Winamo (2013), Ciptaningsih (2013). Adanya ketersediaan sumber daya fisik dalam bentuk sarana kerja dan teknologi menurut Al-Zu'bi (2011) akan memperkuat nilai modal budaya. Modal sumber daya fisik dapat memperkuat modal budaya suatu pemerintahan daerah

Temuan ini memperkuat teori sumber daya yang dikemukakan oleh Kelliher and Reini (2009) tentang sumber daya fisik dalam pengelolaan keuangan publik adalah kecukupan dan ketersediaan sumber daya fisik yang mendukung implementasi strategi. Keberadaan sumber daya fisik yang dimaksud ialah energi lingkungan. Sumber daya lain yang dapat dibentuk ialah keahlian dan keterampilan individu dan kelompok masyarakat yang melakukan dan menciptakan nilai ekonomis berupa pasar dan pengolahan sumber daya yang bersumber dari lingkungan. Dengan demikian tampak terlihat kuatnya pengaruh sumber daya fisik terhadap pengelolaan keuangan publik yang mencerminkan kondisi keuangan pemerintah daerah.

Temuan ini memperkuat teori sumber daya yang dikemukakan oleh Kelliher and Reinl (2009) tentang sumber daya fisik dalam pengelolaan keuangan publik adalah kecukupan dan ketersediaan sumber daya fisik yang mendukung implementasi strategi. Keberadaan sumber daya fisik yang dimaksud ialah energi lingkungan. Sumber daya lain yang dapat dibentuk ialah keahlian dan keterampilan individu dan kelompok masyarakat yang melakukan dan menciptakan nilai ekonomis berupa pasar dan pengolahan sumber daya yang bersumber dari lingkungan. Dengan demikian tampak terlihat kuatnya pengaruh sumber daya fisik terhadap pengelolaan keuangan publik yang mencerminkan kondisi keuangan pemerintah daerah.

BAB VII
PENUTUP

BAB VII

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Modal Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Modal Budaya. Hal ini berarti meningkatnya Modal Sumber Daya Manusia (kompetensi khusus, pengalaman kerja dan keterampilan) yang dimiliki oleh pemerintah daerah akan meningkatkan penerapan Modal Budaya. Modal Budaya mencakup kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri*). Dapat pula dikatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi nilai kecendekiaan yang dapat menunjang terlaksananya pekerjaan dengan benar.
2. Modal Sumber Daya Fisik berpengaruh terhadap Modal Budaya. Hal ini berarti semakin tinggi Modal Sumber Daya Fisik yang mencakup ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, dan sarana-prasarana akan mengakibatkan semakin tingginya Modal Budaya yang tercermin dari tingginya nilai kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri*). Semakin tinggi investasi yang dilakukan pemerintah daerah akan mengakibatkan semakin tingginya penerapan nilai kecendekiaan (*ammaccang*) pegawai pada lingkungan kerja pemerintah daerah di Sulawesi Selatan. Investasi pemerintah yang cukup besar membutuhkan kecendekiaan atau kecerdasan dalam pengolaannya.

3. Modal Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Hal ini berarti meskipun terjadi peningkatan Modal Sumber Daya Manusia namun tidak memberi kontribusi pada perbaikan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Penyebabnya diindikasikan antara lain belum maksimalnya upaya dari pemerintah daerah dalam menempatkan pegawainya berdasarkan kompetensinya, sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan pemerintah daerah masih bersifat parsial, belum terencana dengan baik dan kurang intensif, serta lemahnya penerapan sistem penentuan kelulusan calon pegawai yang transparan dan akuntabel.
4. Modal Sumber Daya Fisik tidak berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Hal ini berarti peningkatan Modal Sumber Daya Fisik tidak mempengaruhi peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Adapun penyebabnya diindikasikan Antara lain Hal ini disebabkan oleh ketersediaan sumber daya alam yang dimiliki meliputi pertanian, perikanan dan kelautan, serta pertambangan yang belum dikelola secara baik dan berkelanjutan serta peran pemerintah belum optimal dalam hal regulasi dan subsidi kepada petani. Selain itu, ketersediaan anggaran investasi baik dibidang kesehatan, pendidikan dan layanan lainnya belum memadai.
5. Modal Budaya berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Semakin tinggi modal budaya yang tercermin dari tingginya pemahaman pegawai pemerintah daerah akan kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri'*), akan mengakibatkan semakin baiknya kondisi keuangan daerah yang tercermin dari tingginya aspek lingkungan pemerintahan (mampu mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai

properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran), kelembagaan (kecukupan anggaran, ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan, kualitas dana ketepatan waktu pelaporan keuangan), serta keuangan (kewajaran batasan hutang, tingginya potensi pajak, serta legalitas pengeluaran).

6. Modal Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui perantara Modal Budaya. Semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia, maka semakin tinggi pula Modal Budaya, dan akan berdampak pada semakin baik pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah yang tercermin dari kemampuan dalam mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran. Apabila terjadi peningkatan Modal Sumber Daya Manusia (pengalaman kerja) maka perlu didukung atau dimediasi oleh Modal Budaya (kecendekiaan) agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.
7. Modal Sumber Daya Fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah melalui perantara Modal Budaya. Semakin tinggi Modal Sumber Daya Fisik, maka semakin tinggi pula Modal Budaya dan akan berdampak pada Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Dengan kata lain peningkatan Sumber Daya Fisik yang tidak didukung atau dimediasi oleh Modal Budaya maka peningkatan tersebut tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Apabila terjadi peningkatan Sumber Daya Fisik (investasi pemerintah) maka perlu didukung atau dimediasi oleh Modal Budaya (kecendekiaan) agar Modal Sumber Daya Fisik dapat dikelola secara baik dan benar yang akhirnya dapat memberi kontribusi terhadap

peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah yang mampu mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran.

7.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil temuan dari penelitian dapat dinyatakan bahwa Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, dan Modal Budaya yang dianalisis dalam penelitian merupakan variabel penting dalam rangka peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah di Sulawesi Selatan. Dengan analisis yang terintegrasi tersebut, maka temuan penelitian mampu memberikan implikasi teoritis yang lebih komprehensif dalam pengembangan keilmuan dan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

Temuan studi ini dapat memberikan kontribusi teoritis, praktis dan kontribusi kebijakan yang diuraikan sebagai berikut.

1. Adapun kontribusi teoritis pada pengembangan keilmuan khususnya pada pengembangan model jalur pengaruh dalam penelitian yakni Modal Budaya sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh Modal Sumber Daya Manusia dan Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Tanpa adanya Modal Budaya, maka tidak ada pengaruh Modal Sumber Daya Manusia dan Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah. Implikasi teoritis ini menunjukkan pentingnya peran Modal Budaya dalam hubungannya antara Modal Sumber Daya Manusia dan Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

2. Kontribusi praktis dari hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah merupakan masukan untuk dijadikan bahan dalam perencanaan strategis dalam rangka menciptakan dan mempertahankan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah yang sehat.
3. Kontribusi kebijakan dari hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah adalah menjadi acuan dalam rangka penetapan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik dan Modal Budaya sebagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.

7.3. Keterbatasan Penelitian

Pada bagian akhir pembahasan ini dikemukakan beberapa keterbatasan penelitian yang diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman pengembangan oleh peneliti-peneliti yang akan datang. Disadari bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan terutama berkenaan dengan aspek metodologis, waktu dan biaya sebagai berikut :

1. Peneliti hanya menggunakan 4 variabel yaitu Modal Sumber Daya Manusia, Modal Sumber Daya Fisik, Modal Budaya, serta Kondisi Keuangan Daerah, di sisi lain variabel lainnya yang juga berkaitan dengan variabel di atas diabaikan.
2. Sampel dalam penelitian ini pada SKPD yang bersifat pelayanan yaitu pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, dan Dispenda kabupaten/ kota di Sulawesi Selatan.
3. Item-item dalam kuesioner sudah disederhanakan dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan agar

lebih mudah dipahami oleh responden. Namun kekhawatiran peneliti, ada kecenderungan jawaban responden memilih nilai tengah (skor 3), karena memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, sehingga penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya kesungguhan, keterbukaan, serta kejujuran responden agar memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan. Keadaan ini terjadi di luar dari kendali peneliti, karena keterbatasan waktu luang pegawai untuk mengisi kuesioner dengan berbagai alasan pekerjaan maupun alasan lainnya.

7.4. Saran

Berdasarkan atas kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi pemerintah daerah, adanya peran modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, serta modal budaya terhadap penciptaan kondisi keuangan daerah yang baik, maka diperlukan kebijakan teknis dari pemerintah daerah yang meliputi :
 - Peningkatan penerapan aspek pengalaman kerja berdasarkan kompetensi dalam penempatan kerja atau mutasi/penyegaran pegawai.
 - Peningkatan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai yang terencana, terintegrasi, berkelanjutan dan komprehensif.
 - Peningkatan sistem penentuan kelulusan pegawai yang transparan dan akuntabel.
 - Optimalisasi terhadap eksplorasi sumber daya alam yang dimiliki oleh pemerintah daerah di Sulawesi Selatan secara rasional dan berkelanjutan.
 - Peningkatan peran pemerintah berupa regulasi yang berpihak pada petani.
 - Peningkatan porsi anggaran investasi dibidang kesehatan, dan pendidikan.

- Nilai-nilai budaya Bugis Makassar perlu terus dijaga, dilestarikan/ditingkatkan penerapannya terhadap seluruh pegawai di pemerintah daerah Sulawesi Selatan.
- 2. Diperlukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hubungan modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah dengan menggunakan sampel yang berbeda.
- 3. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kondisi keuangan pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sjafii. 2009. Pengaruh Investasi Fisik Dan Investasi Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur Tahun 1990-2004. *Journal of Indonesian Applied Economics* .Vol. 3 No. 1, hal 59-76
- Adewale, Osibanjo Omotayo and Anthonia, Adeniji Adenike 2013. Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities *Journal of Competitiveness*. Vol. 5, Issue 4, pp. 115-133.
- Agarwal, Sheela and Defra (Department of Environment, Food and Rural Affairs, UK) 2009. *The Determinants of Economic Performance in Rural Areas*. Plymouth University Research. Contact: sagarwal@plymouth.ac.uk
- Ahangar, Reza Gharoie. 2010. The relationship between intellectual capital and Financial Performance: An Empirical Investigation in an Iranian Company. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(1), pp. 88-95.
- Ahuja, A., Piamchol, S., Ruenbanterng, P. P. and Tanboon, S. 2010. *Impacts of Financial Factors on Emerging Market Business Cycle Fluctuations*. Monetary Policy Group Bank of Thailand.
- Albright, Elizabeth. 2011. Fiscal and Environmental Stress and Local-Level Climate Change Policy Innovation: A Multi-level Event History Modeling Approach Nicholas School of the Environment. Duke University . Durham, NC 27708. Didownload melalui elizabeth.albright@duke.edu.
- AL-Zahrani, Abdullah Attia, dan Almazhar, Ahmad Aref. 2014. The Impact of Affective Human Resources Management Practices on the Financial Performance of the Saudi Banks. *Society of Interdisciplinary Business Research*, vol. 3(1).
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2011. Investigating the Relationship between Corporate Culture and Organizational Change: An Empirical Investigation. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* Vol 2 No (2): p 111-116.
- Amstrong, Jim. 1997. *Stewardship And Public Service*. A Discussion Paper Prepared for The Public Service Commission of Canada. Amstrong & Associated, Inc.
- Appleton, Simon and Teal, Francis. 1998. *Human Capital and Economic Development*. A background paper prepared for the African Development Report 1998.
- Audretsch and Keilbach. 2007. Entrepreneurship Capital Determinant and Impact on Regional Economic Performance. *Journal of Economic Performance*.

- Badan Pusat Statistik Propinsi Sulawesi Selatan, 2012
- Baldacci, E., McHugh, J., and Petrova, I. 2011, Measuring Fiscal Vulnerability and Fiscal Stress: A Proposed Set of Indicators. International Monetary Fund. *IMF Working Paper Fiscal Affairs Department*.
- Baldi, Guido. 2013. Physical And Human Capital Accumulation And The Evolution Of Income And Inequality. *Journal Of Economic Development*. Volume 38, Number 3.
- Bank Indonesia. 2014. *Laporan Ekonomi dan Keuangan Regional; Laporan Nusantara*, Volume 9 no. 3, hal 13.
- Barbier. Edward B. 2005. *The Role of Natural Resources in Economic Development*. Centre Of Economic Study. School of Economics Adelaide University. SA 5005 AUSTRALIA.
- Beatty, Bronwyn and Gibson, Lorena. 2009. Culture and Development: *New Paradigms* ISSN 1171-0853. Author: lgibson@synexe.com. Wellington 6141. New Zealand.
- Bontis, Nick. 2001. Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used To Measure Intellectual Capital. *International Journal of Management Review*, 3,1,41-60.
- Bosma, Niels, Praag, Mirjam van, Thurik, R., and Wit, Gerrit de. 2002. The Value of Human and Social Capital Investments for the Business Performance of Startups. *SCALES-paper*, N200204.
- Bourdieu, P. 1977. *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge: Cambridge University Press. by Dave Harris.
- Bruno, N., Reid, M. M., and Yaniz, M. R. 2008. *Socio-Cultural Determinants of Innovation*. Technopolis Innovation Watch.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Edisi 2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2, 35-36
- Casal, R C And Gomez, E B. 2011. The Impact Of Size And Geographic Location Of The Financial Condition Of Spanish Municipalite. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 34 E/2011, pp. 22-39.
- Chang, Chiang, C., and Wang. 2006. The Study of Social Capital, organizational Learning, innovative-ness, Intellectual Capital, and Performance, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.

- Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., and Doerr, B. 2012. Organizational Culture And Performance In High-Technology Firms: The Effects Of Culture Content And Strength. University of California, Berkeley. Contact chatman@haas.berkeley.edu
- Chen, Renbao and Wong, Kie Ann. 2004. The Determinants Of Financial Health Of Asian Insurance Companies. *Journal of Risk and Insurance*; Sep 2004; 71, 3; ABI/INFORM Global pg. 469
- Ciptaningsih, Tri. 2013. Uji Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia. Vol. 12 Number 3.
- Coll, Maria Teresa Balaguer, Prior, Diego, and Ausina. 2010. Decentralization and Efficiency of Local Government. *Ann Reg Sci*. Vol 45, p :571-601
- Dakhli M, de Clercq, D. 2004. *Human Capital, Social Capital, and Innovation: A multi-country Study*. *Entrepr. Region. Dev.*, 16: 107-128.
- Dalziel, P., & Saunders, C. with Fyfe, R. and Newton, B. 2009. Sustainable Development and Cultural Capital, Official Statistics Research Series, 6. Available from <http://www.statisphere.govt.nz/official-statistics/research/series/default.htm>
- Davidson G, Coetzee M, and Visser D. 2007. Organizational Culture And Financial Performance In A South African Investment Bank. *Journal of Industrial Psychology*, 2007, 33 (1), 38-48
- Deegan, C. 2004. *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Book Company. Sydney.
- Deegan, Robin dan Tobin. 2002. The Legitimising Effect of Social and Environmental Disclosure-A Theoretical Foundation. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, 15(3): 282-311.
- Denhardt, Janet V. and Denhardt, Robert B. 2003, *The New Public Service : Serving, not Steering*, New York, M.E. Sharpe, Inc.
- Denis, Alex. 2009. Stewardship and Accountability in Public Contracting. *Journal of Contract Management / Summer*.
- Dennis, Lynda M. 2004. *Determinants Of Financial Condition: A study Of US Cities*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida
- DiNapoli P, Thomas. 2011. *Financial Condition Analysis: Local Government Management Guide*. New York State Office of the State Comptroller

- Division of Local Government and School Accountability 110 State Street,
12th Floor • Albany, New York 12236.
- Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPk), 2013. *Deskripsi dan Analisis APBD 2013*. WWW.djpk.kemenkeu.go.id
- Dixon, N.M., 1977. The Hallways of Learning. *American Management Association, Organisational Dynamics*, Vol. 25 No.4, Spring, pp.23-34.
- Donath, Liliana Eva and Cismas, Laura Mariana. 2008. Determinants of Financial Stability. *The Romanian Economic Journal* Year XI, no. 29 (3).
- Eker, Melek and Eker, Semih. 2009. An Empirical Analysis of the Association between the Organizational Culture and Performance Measurement Systems in the Turkish Manufacturing Sector. *Journal of Economic and Social Research* 11(2), 43-76
- Ekowati, S., Rusmana, O. dan Mafudi. 2010. Pengaruh Modal Fisik, Modal Finansial, Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia.
- Eromafuru, Edward G. 2013. Building and Sustaining Supportive Organizational Culture Through Innovative and Strategic Leadership. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 3 No. 1, P. 130.
- Fisher, K. 2000. *Building Better Outcomes: The Impact of School Infrastructure on Student Outcomes and Behaviour*. Schooling Issue Digest, Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- Forrest, James and Dunn, Kevin. 2006. Core Culture Hegemony and Multiculturalism. Perceptions of the privileged position of Australians with British backgrounds Copyright © 2006 SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi) 1468-7968 Vol 6(2): 203-230; 063753.
- Friedmann, John. 1987. *Planning Theory, Urban and Regional Planning*. Pergamon Press.
- Competitiveness*. Vol. 4, Issue 1, pp. 117-128, March 2012. ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2012.01.09
- Gray, S.J. 1988. Towards A Theory of Cultural Influence on The Development of Accounting Systems Internationally. *Abacus*. Vol. 24: 1-15.
- Guthrie, J dan Parker, L. 1989. Corporate Social Reporting : A Rebuttal of Legitimacy Theory. *Accounting and Business Research*, Vol. 19, No. 76, pp. 343-52

- Guthrie, J. T., Perencevich, Kathleen C., and Wigfield, A., 2006. Influences of Stimulating Tasks on Reading Motivation and Comprehension. *Journal of Educational Research*, 99(4), 232-245.
- Gylfason, Thorvaldur and Zoega, Gylfi. 2011. *Natural Resources and Economic Growth: The Role of Investment*. Revised June 2001. University of Iceland; Research Fellow, CEPR; and Research Associate, SNS—Center for Business and Policy Studies, Stockholm. Address: Faculty of Economics and Business Administration, University of Iceland
- Hair and Ringle, 2011. PLS-SEM Indeed A Silver Bullet, *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol 19 No 2 (Spring 2011), pp 139-151.
- Halim, H. A., Ahmad, N. H., Ramayah, T., and Hanifah, H. 2014. The Growth of Innovative Performance among SMEs: Leveraging on Organisational Culture and Innovative Human Capital. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, vol. 2, No. 1, pp. 107-125.
- Hamid, Abdullah. 2003. *Kepercayaan dan Upacara dari Budaya Bugis Kuno*, Dalam Nurhayati Rahman, Anil Hukma, dan Idwar Anwar (ed) Laga Ligo: Menelusuri Jejak Warisan Dunia. Makassar, Pusat Studi Lagaligo Divisi Ilmu Sosial dan Humaniora Pusat Kegiatan Penelitian Unhas.
- Halim, Abdul. 2001. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat, Jakarta.
-, 2008. *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta
- Halim dan Kusufi. 2012. *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hall, R. 1993. *A Framework for Identifying the Intangible Sources of Sustainable Competitive Advantages*, in Hamel G. and A. Heene (Eds), *Competence-based Competition*, Chichester: John Willey & Sons.
- Hasiara, La Ode. 2011. *Sikap dan Perilaku Aparatur Dalam Melaksanakan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Bupun*. Disertasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Hawkes, J. 2001. *The Fourth Pillar of Sustainability: Culture's Essential Role in Public Planning*. Victoria, Australia: Common Ground Publishing Pty Ltd in association with the Cultural Development Network (Vic).
- Honadle, Beth Walter. 2003. The States' Role in U.S. Local Government Fiscal Crises: A Theoretical Model and Results of a National Survey. *International Journal Of Public Administration*. Vol. 26, No. 13, pp. 1431-1472, 2003

- Hsi Lo, Y. 2012. Managerial Capabilities, Organizational Culture and Organizational Performance: The Resource-Based Perspective in Chinese Lodging Industry. *The Journal of International Management Studies*, Volume 7 Number 1, April 2012, pp 151-157.
- ICMA, 2003. *Evaluating Financial Condition: A Handbook for Local Government*.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi ke 2. BPFE, Yogyakarta. 5, 6, 48
- Lopa, Baharuddin. 2005. *Siri Dalam Masyarakat Mandar. Dalam Siri' dan Pesse: Harga Diri Bugis, Makassar, Mandar, dan Toraja*. Cetakan kedua. Pustaka Refleksi, Makassar.
- Ismail, A.I, Rose, R.C, Uli, J., and Abdulah H. 2012. The Relationship Between Organizational Resources, Capabilities, Systems, and Competitive Advantage. *Asian Academy of Management Journal*, Vol 17 No 1, January 2012, pp 151-173.
- Jæger, Mads Meier. 2010. *Does Cultural Capital Really Affect Academic Achievement? New Evidence from Combined Sibling and Panel Data*.
- Jardon, C.M, dan Gonzalez-Loureiro. M. 2013. Human Capital as Source for Sustained Competitive Advantages in SMEs: A Core Competencies Approach. *Economia Seria Management*, Vol 16, Issue 2, 2013, pp. 255-276.
- Jerome, Nyameh. 2013. Empirical Investigation of the Impact of Organizational Culture on Human Resource Management. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 5.
- Jung, Changhoon. 2008. *Practices of Assessing Financial Conditions and Fiscal Health in Local Governments in the United States*. 「정부회계연구」 제6권 1호 2008년 6월
- Kahar, Abdul. 2012. *Konstruksi Konsep Sistem Pengendalian Manajemen "Pangngadareng" Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Siri' dan Pesse*. Disertasi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kamnikar, J. A. Kamnikar, E. G., and Deal, K. H. 2006. Assessing a State's Financial Condition. *Journal Of Government Financial Management*. Vol 2 p.24-57
- Kamukama, A., and Htayi. 2010. Intellectual Capital and Financial Performance in Uganda Microfinance, *African Journal of Accounting, Economics, Finance and Banking Research*. Vol. 6.

- Kelliher, Felicity and Reinl, Leana. 2009. A Resource-Based View of Micro-Firm Management practice. *Journal of Small Business and Enterprise Development* Vol. 16 No. 3, pp. 521-532
- Kementerian Keuangan RI, 2014 . *Kajian Fiskal Regional Provinsi Sulawesi Selatan Semester II tahun 2013*.
-, 2010. *Sinergi Pusat dan Daerah Dalam Perspektif Desentralisasi Fiskal*.
- Khan, F. A., Khan, R. A., and Khan, M. A. Impact of Intellectual Capital on Financial Performance of Banks in Pakistan: Corporate Restructuring and Its Effect on Employee Morale and Performance. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 2, No.6; June 2012.
- Kompasiana. 2004. <http://hukum.kompasiana.com/2012/10/17/kritik-terhadap-uu-no-32-tahun-2004-496386.html>
- Kopta D. 2009. Possibilities of Financial Health Indicators Used for Prediction of Future Development of Agricultural Enterprises. *Journal Of Agric. Econ-Czech*, 55, 2009 (3): 111-125
- Koskinen, J., Kagoné, M., Souares, A., and Sauerborn, R. 2010. The Influence of Organizational Culture on Information Use in Decision Making within Government Health Services in Rural Burkina Faso. *Nordic Journal of African Studies* 19(4): 250-273 (2010).
- Krause, Rachel. 2011a. Policy Innovation, Intergovernmental Relations and the Adoption of Climate Protection Initiatives by U.S. Cities. *Journal of Urban Affairs* 33(1): 45-60.
- Krautkraemer, Jeffrey A. 2005. *Economics of Natural Resource Scarcity: The State of the Debate* April 2005 • Discussion Paper 05-14. Resources for the Future 1616 P Street, NW Washington, D.C
- Kumari, Sarita. 2012. Role of HR in Developing and Shaping Organizational Culture: A Study in Geometric Limited. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC* July-December 2012, Volume 1, No. 2, pp. 291-310.
- Latemer dan Levine.1993. *Strategic Planning for Public*, Terjemahan oleh Budiono, Hastabuana, Jakarta.
- Lawson, Sheron. 2003. *Examining The Relation Between Organizational Culture And Knowledge Management*. Disertasi Doktor H.Wayne School Of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University.United Stated Of America.

- Leskaj, Etleva Lipi, Ilirjan and Ramaj, Rudina. 2013. Features of Organizational Culture and Their Impact on Banking System Performance. *International Journal of Economic Practices and Theories*, Vol. 3, No. 4, 2013 (October), e-ISSN 2247-7225
- Liyanarachchi, G. A. 2003. *Accounting Formation Disclosure Decisions Within a Social Contingency Framework*. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Luthans, Fred dan Stajkovic Alexander. 1997. *Effect of Corporate Culture on Work Performance*.
- Madhani, Pankaj M. "Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview," (<http://ssrn.com/abstract=1578704>).
- Maher, Craig S. And Deller, Steven C. 2007. Municipal Responses to Fiscal Stress. *Intl Journal of Public Administration*, 30: 1549-1572, 2007
- Marcoulides, G. A., and Heck, R.H. 1993. Organizational culture and performance: Proposing and testing a model. *Organization Sciences*, 4(2): 209-225.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. ANDI. Yogyakarta
- Mas'ud, Darmawan, Rahman. 2002. *Andi Djemma: Pahlawan Kemerdekaan Indonesia*. Dalam A. Mattingaragau T, A. Molang Chaerul, dan Wahida, Ed. *Andi Djemma Pahlawan Nasional Dari Bumi Sawerigading*. Cetakan Kedua. Hal. 97 - 112. Palopo: Andi Djemma University Press.
- Matkin, Davis S.T. 2010. Before There Was Enron, There Was Orange Country: A Study of Local Government Financial-Oversight Committees. *Public Budgeting & Finance*. School of Administration and Policy, Florida State University.
- Merton, Robert C., and Bodie, Zvi. 2005. Designing Of Financial System Toward A Synthesis Of Function and Structure. *Journal Of Investment Management*, Vol. 3, No. 1, (2005), pp. 1-23
- Middleton, J Goldblatt, M., Jakoet, J., and Palmer, I. 2011. *Environmental Management and Local Government*. PDG Occasional Paper No. 1. April 2011
- Mignone, Javier and O'Neil, John. 2005. Social Capital as a Health Determinant in First Nations: An Exploratory Study in Three Communities. *Journal of Aboriginal Health*.
- Moghaddam, A. G., Shakeri, M. and Tavakolnia, E. 2013. Investigating The Impact Of Human Capital Reporting (HCR) On Financial Performance, Stock Price

And Firm Value. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* ©

- Mulgan, Geoff . 2005. *Physical capital How Great Places Boost Public Value*. Published by the Commission for Architecture & the Built Environment, April 2005 ISBN 1-84633-003-3.
- Nasih, Moh. 2012. *Pengaruh Skala Ekonomi (Aset Dan Ekuitas) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Di Indonesia*.
- Nwanyanwu, Loveday A. 2012. Hire Purchase Strategy of Physical Capital Investment and Financial Performance of Construction Companies: Illustrating from the Nigerian Stock Exchange. *Interdisciplinary Journal of Research in Business* Vol. 2, Issue. 4, pp.08- 20.
- O'Donnell, Orla and Boyle, Richard. 2008. *Understanding and Managing Organisational Culture*. The Institute of Public Administration. 57-61 Lansdowne Road Dublin 4. Ireland in Association with The Committee for Public Management Research
- O'Donovan. 2000. Managing Legitimacy Through Increased Corporate Environmental Reporting: An Exploratory Study. *Journal Interdisciplinary Environmental Review*, Vol 1, PP 63-99.
- Ogunade, Adeyemi O. 2011. *Human Capital Investment In The Developing World: An Analysis Of Praxis*. Schmidt Labor Research Center Seminar Series University of Rhode Island
- Olalla, Marta Fossas. 1999. The Resource-Based Theory and Human Resources. *IAER Journal*: February, Vol. 5, No. 1
- Peacock, Alan T. and Wiseman, Jack. 1961. *The Growth of Public Expenditure in the United Kingdom*. Publisher: UMI. ISBN: 0-87014-071-X. <http://www.nber.org/books/peac.p.61>
- Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: John Wiley.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Porwani Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT.Tambang Batu Bara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *ILMAH* Volume 11 No.2, 2010.
- Prajogo, D. I., and McDermott, D. M. 2005. The relationship between total quality management practices and organizational culture. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(11): 1101-1122.

- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.*
- Radcliffe, S. A., & Laurie, N. 2006. *Culture and development: Taking culture seriously in development for Andean indigenous people. Environment and Planning D: Society and Space*, 24, 231-248.
- Ramdhani, A. Mulyadi, D., dan Sulaeman, E. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen*. Vol. 09 No.4.
- Ranani, Hossein Sharifi dan Bijani, Zivar. 2014. *The Impact of Intellectual Capital on the Financial Performance of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, pp. 119-127.
- Renyowijoyo. 2008. *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Riahi-Belkaoui, 2003. *A Study of the Resource-based and Stakeholder Views. Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4: Issue 2: pages 215-226
- Richard, O.C, and Johnson, N.B. 2001. *Strategic Human Resource Management Effectiveness and Firm Performance. Int J. Of Human Resource Management* 12:2, March, 2001, pp 299-310.
- Ridder, H.G, Bruns, H.J, dan Spier, F. 2005. *Analysis of Public Management Change Processes: The Case of Local Government Accounting Reforms in Germany. Public Administration* Vol 83, No 2, 2005, pp 443-471.
- Ritonga. 2011. *Akuntansi Pemerintahan Daerah*. Lembaga Kajian Manajemen Pemerintahan Daerah.
- Rivenbark, William C. Roenigk, Dale J. And Allison, Gregory S. 2009. *Communicating Financial Condition to Elected Officials in Local Government*. Popular Government. Faal Journal School of Government faculty. rivenbark@sog.unc.edu, roenigk@sog.unc.edu, and allison@sog.unc.edu.
- Sanders, Eric J. and Cooke, Robert A. 2005. *Financial Returns from Organizational Culture Improvement: Translating Soft Changes into Hard Dollars*. Article for Presentation at the ASTD Expo in Orlando, FL, June 6, 2005

- Sangkala, 2006. *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*, YAPENSI : Jakarta.
- Sari, Prihatini, Handoyo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Diponegoro *Journal of Social and Politic of science*, Hal. 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Schein, E. H. 1985. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schinasi G. 2000. *Defining Financial Stability, IMF, Financial Stability In Emerging Market Economies, A Strategy For The Formulation, Adoption And Implementation Of Sound Principles And Practices To Strengthen Financial Systems*, April 1997, available on: (<http://www.bis.org>).
- Schultz, T. W. 1962. Reflections on Investment in Man. *Journal of Political Economy*. University of Chicago Press. Vol. 70, pages 1.
- Sebayang, Asnita Frida. 2008. Modal Budaya dalam Tradisi Perencanaan. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, Vol 19 No. 3, Desember 2008, h 1-20.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., and Shabbir, L. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *JOURNAL OF Contemporary Research In Business*. p 976 Januari Vol 3 No.9.
- Sharp, M., and Wolken, G. 2011. *Glaciers Outside Greenland*. Bull. Am. Meteorol. Soc., in press.
- Shioji, Etsuro and Khai, Vu Tuan. 2010. *Physical Capital Accumulation in Asia 12: Past Trends and Future Projections*. Hitotsubashi University. E-mail address: shioji (at) econ.hit-u.ac.jp
- Shortell, S. M., Bennett, C. L, and Byk, G. R. 1995. Assessing the Impact of Continuous Quality Improvement/Total Quality Management: Concept versus Implementation," *Health Services Research*, 30:2 (June 1995), 377-401.

- Sigler, T. & Pearson, C. 2000. Creating and Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Singarimbun dan Effendi . 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sinke, Joseph F, 1992. *Commercial Bank Financial Management*, Fourth Edition, Macmillan Publishing Company, New York.
- Skidmore, Mark and Scorsone, Eric. 2011. Causes and Consequences of Fiscal Stress in Michigan Cities . *Regional Science and Urban Economics* 41 (2011) 360-371
- Sohl S., Piddle M. T., Thurmaier K., Wood, C. H., and Khun, Gregory. 2009. *Measuring the Financial Position of Municipalities: Numbers Do Not Speak for Themselves*. Budgeting & Finance School of Public Administration and Policy, Florida State University. p 74-95.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodalan Struktural: Metode Partial Least Square – PLS*. Citra. Malang. 25-26, 166, 180-181.
- Sousa-Poza, A., Nystrom, H., & Wiebe, H. 2001. A Cross-Cultural Study of The Differing Effects of Corporate Culture on TQM in Three Countries. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 18(7): 744-761.
- Sriyani, G.T. Wasantha. 2010. *Human Capital and its Impact on Small Firm Success*.
- Stern, Nicholas. 1991. Public Policy and the Economics of Development. *European Economic Review*. Elsevier. Vol. 35(2-3), pages 241-271.
- Stockley, Derek. (2003). *E-Learning Definition and Explanation*. Diakses 29 September 2007 dari <http://derekstockley.com.au/elearning-definition.html>.
- Sullivan, Mary. 2000. Maximizing Shareholder Value: A New Ideology For Corporate Governance. *Economy and Society*. Volume 29, Issue 1.
- Taufeulungaki, A. 2004. *Language and culture in the Pacific region: Issues, practices, and alternatives (agenda item 7 from the education ministers meeting, Apia, Samoa, 28-29 January 2004)*. Noumea: Pacific Islands Forum Secretariat.
- Tenrigau, Andi Mattingaragau. 2002. *Kecerdasan Sini' Sebagai Moral Force Perjuangan Andi Djemma; Refleksi Atas Penganugerahan Andi Djemma Sebagai Pahlawan Nasional*. Dalam A. Mattingaragau, A. Molang Chaerul, dan Wahida (Editor). *Andi Djemma Pahlawan Nasional Dari Bumi Sawerigading*. Palopo: Andi Djemma University Press.

- Tenrigau, Andi Mattingaragau. 2009. *Menggalai Potensi Menumbuhkan Inovasi: Pemaparan Hasil Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan*. Makassar: Fipo.
- Underwood, Justin J. 2011. *The Role of Cultural Capital and Parental Involvement in Educational Achievement and Implications For Public Policy*.
- Walker, R. and S. Jones. 2006. 'An Alternative Approach to Identifying Councils "At Risk"'. *Economic Papers* 25(4), 347-357.
- Wallace E. Oates. 1968. The Theory of Public Finance in a Federal System. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, Vol. 1, No. 1. (Feb., 1968), pp. 37-54.
- Watts dan Zimmerman, 1986. Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*. 65 (1) .pp. 131-156
- Weatherly, Leslie A. 2003. *Human Capital The Elusive Asset: Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR*. Society For Human Resource Management.
- Wernerfelt, Birger. 1984. A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol.5, 171-180.
- Winarno, Afnan, E., Armanu, T., and Solimun. *Pengaruh Modal Manusia dan Pembelajaran Organisasi yang Dimediasi Kompetensi Organisasi dan Budaya Inovasi (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis V Yogyakarta)*
- Winkelman, Michael. 2005. *Cultural Awareness, Sensitivity, & Competence*. Peosta, IA: Eddie Bowers Publishing Co., Inc.
- Wirjono, E. R. dan Raharjo A B. 2007. Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. *Kinerja*, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 50-63.
- Wolff, Guntram B. 2004. Fiscal Crises in U.S. Cities: Structural and Non-structural Causes. *This Version*. Bonn, January 30, 2004
- Wong, F.F. 1991. *Community Culture and the Environment A Guide to Understanding a Sense of Place*. Environmental Protection Agency Of United States
- World Bank. 2001. *World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty*. New York. Oxford University Press.
- Wijaya. 2011. *Otonomi Daerah dan daerah Otonom*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yazdani, Naveed and Naeem, Mavra. 2012. *Sustainable Competitive Advantage: Organizational Culture and Human Resource Perspective*. Proceedings of 3rd International Conference on Business Management (ISBN: 978-969-9368-07-3). University of Management & Technology, Lahore.

Zahran, S., Himanshu, G., Brody, S.D., and A. Vedlitz. 2008. Risk, stress, and capacity: Explaining metropolitan commitment to climate protection. *Urban Affairs Review*, 43(4), 447-474.

LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN DISERTASI

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Responden
di Tempat

Makassar,

Dengan Hormat,

Saya, Nirwana adalah mahasiswa Program Doktor Ilmu Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, yang saat ini sedang melakukan penelitian ilmiah untuk kebutuhan penyusunan disertasi saya yang berjudul: "Analisis Kondisi Keuangan Pemerintahan Daerah di Sulawesi Selatan".

Penelitian ini dilakukan semata-mata untuk kepentingan studi saya dan tidak untuk tujuan lain. Oleh karena itu, saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kondisi nyata atau sebenarnya terjadi berdasarkan pernyataan-pernyataan yang tertera didalamnya. Saya menyadari permohonan ini akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, namun bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara sangat besar artinya bagi penelitian ini.

Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara. Apabila memerlukan informasi lebih lanjut atau bantuan dalam menyelesaikan kuesioner ini, dimohon menghubungi saya pada nomor telepon 085208524751.

Demikian permohonan ini, atas kesediaan waktu dan bantuannya, disampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Nirwana
Alamat: Jl. Agung No. 2. Bukit Baruga, Antang, Makassar.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden (boleh tidak diisi)
Usia tahun
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P
Berdomisili	<input type="checkbox"/> Kota..... <input type="checkbox"/> Kabupaten.....
Nama SKPD	SKPD.....
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SLTP/ sederajat <input type="checkbox"/> SLTA/ sederajat <input type="checkbox"/> Akademi (D3) <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2/S3
Jabatan Dalam SKPD	<input type="checkbox"/> Kepala SKPD <input type="checkbox"/> Pelaksana SKPD <input type="checkbox"/> Akuntansi dan pembukuan <input type="checkbox"/> Pemegang Kas <input type="checkbox"/> Jabatan Lain.....
Masa Kerja PNS tahun..... bulan..

B. PERNYATAAN TENTANG KONDISI KEUANGAN PEMERINTAHAN DAERAH DI SULAWESI SELATAN

Petunjuk Pengisian:

Bapak/ibu/Sdr(i) mohon memberikan pilihan tentang seberapa sesuai kondisi di tempat Bapak/ibu/Sdr(i) bekerja dengan Pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara mencontreng pada kotak yang memiliki judul kombinasi huruf (STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RR=Ragu-ragu, S=Setuju, dan SS=Sangat Setuju) yang dianggap paling sesuai.

B1. Modal Sumber daya Manusia (X₁)

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Kompetensi Khusus (X_{1.1})						
1.	Pemerintah daerah telah menempatkan pegawainya berdasarkan kompetensinya .					
2.	Kualitas pendidikan sumber daya manusia di pemerintahan daerah telah sesuai dengan kompetensi pegawai yang dipersyaratkan.					
3.	Pegawai pemerintah daerah yang ditempatkan pada semua posisi tidak mengalami kendala teknis dalam menyelesaikan tugasnya.					
Pengalaman Kerja (X_{1.2})						
4.	Pengalaman kerja pegawai pemerintah daerah telah mendukung kelancaran kerjanya					
5.	Pegawai pemerintah daerah yang bekerja lebih dari 5 (lima) tahun telah mampu mengendalikan setiap masalah teknis yang dihadapi.					
6.	Pegawai pemerintah daerah telah ditempatkan pada bidang yang sesuai pengalaman kerjanya.					
Keterampilan (X_{1.3})						
7.	Pegawai pemerintah daerah memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan.					
8.	Pegawai pemerintah daerah dengan dukungan keterampilan yang dimiliki menjadi modal untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai petunjuk kerja dan tujuan pencapaian.					
9.	Pemerintah daerah senantiasa memberikan dukungan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dalam bentuk program dan kegiatan pelatihan.					

B2. Modal Sumber daya Fisik (X₂)

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		ST	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan (X_{2.1})						
10.	Pemerintah daerah memiliki ketersediaan sumber daya alam yang cukup pada berbagai bidang (pertanian, perikanan, kelautan, pertambangan)					
11.	Pemerintah daerah telah mengoptimalkan kemampuan sumber daya alam pada berbagai bidang (pertanian, perikanan, kelautan, pertambangan)					
12.	Pemerintah daerah telah melakukan revegetasi yakni kegiatan penanaman kembali pohon-pohon yang pernah ada akibat penebangan atau musnah karena adanya kegiatan manusia.					
Investasi pemerintah (X_{2.2})						
13.	Pemerintah daerah memiliki nilai anggaran yang cukup untuk investasi kesehatan, pendidikan, dan layanan lainnya					
14.	Pemerintah daerah telah merealisasikan anggaran pembangunannya tepat sasaran.					
15.	Pemerintah daerah telah meningkatkan investasi sarana pelayanan publik					
Sarana dan prasarana (X_{2.3})						
16.	Sarana kerja dalam layanan pemerintahan daerah sudah tepat pemanfaatannya sesuai dengan fungsinya					
17.	Pemerintah daerah telah menjaga keberlanjutan sarana dan prasarana sesuai aturan pelaksanaan					
18.	Sarana layanan publik telah meningkatkan penerimaan keuangan daerah berbasis mobilisasi sumber produksi daerah.					

B3. Modal Budaya (Y₁)

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Kejujuran (Allempureng) (Y_{1.1})						
19.	Para pimpinan dan bawahan pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah dalam memiliki jiwa memaafkan (<i>maddampengi</i>) orang yang berbuat salah kepadanya.					
20.	Para pimpinan dan bawahan pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah dalam menjaga kepercayaan dan tidak melakukan tindakan kecurangan.					
21.	Para pimpinan dan bawahan pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah tidak mengambil sesuatu apapun yang bukan haknya.					
Kecendekiaan (Amaccang) (Y_{1.2})						
22.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah senantiasa ikhlas dalam sikap dan bertindak.					
23.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah senantiasa memikirkan pemecahan persoalan yang dihadapi baik individu, maupun kelompok					
24.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah senantiasa bertindak berdasarkan nilai kebajikan.					
Kepatutan (Asitinajang) (Y_{1.3})						
25.	Para pimpinan dan pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah senantiasa bekerja dan bertindak sesuai dengan tugasnya.					
26.	Para pimpinan dan pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah hanya menuntut apapun sesuai dengan kontribusinya.					
27.	Para pimpinan dan pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah mengambil keputusan/kebijakan berdasarkan kewenangannya.					
Keteguhan (Agettengeng) (Y_{1.4})						
28.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah memiliki nilai yang sama dengan nilai organisasi.					
29.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah selalu menepati janji, dan tidak mengkhianati kesepakatan					
30.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah selalu teguh, pantang menyerah akan kesepakatan dan tidak membatalkan keputusan					
Usaha (Reso) (Y_{1.5})						
31.	Para pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah telah bekerja sesuai dengan potensi diri dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan.					
32.	Para pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah telah menjaga hubungan internal maupun eksternal secara berkesinambungan.					

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
33.	Para pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi pemerintahan daerah telah taat/konsisten terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan.					
Malu, Harga Diri (Siri')(Y_{1.8})						
34.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah telah menjaga nilai yang dianut secara bersama-sama.					
35.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah telah bekerja sama dalam mencegah timbulnya perbuatan/tindakan yang memalukan					
36.	Seluruh sumber daya manusia di pemerintahan daerah senantiasa berbesar hati menerima segala kritikan.					

B4. Kondisi Keuangan (Y₂)

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Dimensi Lingkungan Pemerintahan (Y_{2.1})						
Kebutuhan Masyarakat (Y_{2.1.1})						
37.	Kebutuhan masyarakat terhadap layanan publik telah dijadikan sebagai dasar untuk pengalokasian sumber daya.					
38.	Upaya pemerintah daerah dalam memberikan layanan publik didukung oleh sumber daya yang masih tersedia.					
39.	Konsistensi kebutuhan masyarakat dengan alokasi anggaran yang tepat telah menunjukkan harmonisasi program pemerintah dengan tingkat kebutuhan masyarakat.					
Populasi (Y_{2.1.2})						
40.	Pemerintah daerah telah mensinkronisasi anggaran dengan meningkatnya jumlah penduduk					
41.	Pemerintah daerah telah mengalokasi sumber daya dengan tepat guna menyeimbangkan anggaran dan tingkat pertumbuhan penduduk					
42.	Peningkatan jumlah penduduk menjadi dasar untuk mengatur kuantitas dan kualitas layanan .					
Nilai Properti (Y_{2.1.3})						
43.	Pemerintah daerah telah merencanakan keuangan publik yang sesuai dengan pola pengembangan kebutuhan masyarakat					
44.	Pemerintah daerah telah menyediakan kapasitas sarana layanan publik guna peningkatan kepuasan masyarakat					
45.	Jumlah kapasitas sarana layanan publik tersebar secara merata pada semua wilayah pemerintahan					
Inflasi (Y_{2.1.4})						
46.	Pemerintah telah mengantisipasi nilai anggaran berdasarkan kondisi ekonomi					
47.	Pemerintah senantiasa menyesuaikan antara kemampuan ekonomis dengan persentase pertumbuhan pembangunan.					
48.	Pemerintah telah melakukan revisi anggaran untuk menyesuaikan dengan tingkat perubahan harga karena faktor ekonomi.					
Pendapatan Individu (Y_{2.1.5})						
49.	Pemerintah daerah senantiasa berupaya meningkatkan pendapatan perkapita di daerah.					
50.	Pemerintah daerah senantiasa mendorong peningkatan kontribusi pendapatan masyarakat terhadap pendapatan daerah.					
51.	Pemerintah daerah telah merangsang atau menstimulasi pertumbuhan pendapatan masyarakat local.					
Pengangguran (Y_{2.1.6})						
52.	Pemerintah telah mengelola lapangan pekerjaan guna meminimalisir pengangguran					
53.	Jumlah lapangan pekerjaan cukup proporsional dengan jumlah pencari kerja					

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
54.	Peranan pemerintah telah memediasi antara investasi swasta dengan pencari kerja					
Dimensi Kelembagaan (Y_{2.2})						
Ketersediaan Anggaran (Y_{2.2.1})						
55.	Pemerintah daerah telah menyusun anggaran dengan memprioritaskan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.					
56.	Pemerintah daerah telah melakukan efisiensi dalam pelaksanaan anggaran.					
57.	Pemerintah daerah telah melakukan efektivitas dalam pelaksanaan anggaran.					
Ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan (Y_{2.2.2})						
58.	Pemerintah daerah telah meminimalisir kesalahan pencatatan transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan.					
59.	Pemerintah daerah telah meminimalisir penundaan transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan daerah					
Kualitas dan ketepatan waktu pelaporan keuangan (Y_{2.2.3})						
60.	Laporan keuangan pemerintah daerah mudah dipahami.					
61.	Laporan keuangan pemerintah daerah bebas dari salah saji.					
62.	Laporan keuangan pemerintah daerah diterbitkan sesuai waktu yang ditentukan.					
Dimensi Keuangan (Y_{2.3})						
Batasan Hutang (Y_{2.3.1})						
63.	Pemerintah daerah melakukan pinjaman sesuai dengan aturan yang berlaku.					
64.	Pemerintah daerah melakukan pinjaman disesuaikan dengan kemampuan untuk memperoleh pendapatan					
65.	Pemerintah daerah melakukan pinjaman disesuaikan dengan urgensi dan prioritas investasi atau objek yang akan dibiayai.					
Potensi Pajak (Y_{2.3.2})						
66.	Pemerintah daerah senantiasa mengglatkan penagihan agar target penerimaan pajak dapat terpenuhi.					
67.	Pemerintah daerah senantiasa mencari potensi pajak yang merupakan upaya terbaik dalam melakukan penyesuaian antara tingkat penerimaan dan pengeluaran					
68.	Pemerintah daerah senantiasa menggali potensi pajak dengan melibatkan banyak pihak yang terkait dan senantiasa melakukan sosialisasi kepada masyarakat agar tidak ada hambatan pada saat pemungutan pajak.					
Legalitas Pengeluaran (Y_{2.3.3})						
69.	Semua pengeluaran pemerintah daerah berdasarkan anggaran pengeluaran					

No.	Pernyataan	Sikap Responden				
		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5
70.	Transaksi pengeluaran berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur pengeluaran kas					
71.	Transaksi pengeluaran senantiasa mempertimbangkan ketersediaan dana dan kemampuan memperoleh pendapatan.					

Bapak/Ibu/Saudara bila perlu dapat menambahkan informasi/keterangan atau apa saja yang dipandang perlu yang berkaitan dengan kuesioner ini.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TERIMA KASIH

Responden

.....

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Penelitian (30 Sampel)
 a. Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X1)

Correlations

		X1
X1	Pearson Correlation	1
	N	30
X1.1.1	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.1.2	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.1.3	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2.1	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2.2	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2.3	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3.1	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3.2	Pearson Correlation	.423*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
X1.3.3	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

b. Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X2)

Correlations

Correlations

		X2
X2	Pearson Correlation	1
	N	30
X2.1.1	Pearson Correlation	.355
	Sig. (2-tailed)	.054
	N	30
X2.1.2	Pearson Correlation	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.1.3	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X2.2.1	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.2.2	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X2.2.3	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3.1	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3.2	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3.3	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	9

c. Variabel Modal Budaya (Y1)

Correlations

		Y1
Y1	Pearson Correlation	1
	N	30
Y1.1.1	Pearson Correlation	.318
	Sig. (2-tailed)	.087
	N	30
Y1.1.2	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.1.3	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.2.1	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.2.2	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.2.3	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.3.1	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.3.2	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.3.3	Pearson Correlation	.389*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	30
Y1.4.1	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.4.2	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.4.3	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
Y1.5.1	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y1.5.2	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.5.3	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.6.1	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.6.2	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.6.3	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level.

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	18

d. Variabel Kondisi Keuangan Daerah (Y2)

Correlations

		Y2
Y2	Pearson Correlation	1
	N	30
Y2.1.1.1	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.1.2	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.1.3	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.2.1	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.2.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.2.3	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.3.1	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.3.2	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.3.3	Pearson Correlation	.437*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
Y2.1.4.1	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.4.2	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.4.3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.5.1	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Y2.1.5.2	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.5.3	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.1.6.1	Pearson Correlation	.372*
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	30
Y2.1.6.2	Pearson Correlation	.365*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	30
Y2.1.6.3	Pearson Correlation	.501**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level

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

Correlations

		Y2
Y2	Pearson Correlation	1
	N	30
Y2.2.1.1	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.2.1.2	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y2.2.1.3	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.2.2.1	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	29
Y2.2.2.2	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
Y2.2.3.1	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.2.3.2	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y2.2.3.3	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		Y2
Y2	Pearson Correlation	1
	N	30
Y2.3.1.1	Pearson Correlation	.378*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	30
Y2.3.1.2	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y2.3.1.3	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y2.3.2.1	Pearson Correlation	.433*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	30
Y2.3.2.2	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y2.3.2.3	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y2.3.3.1	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
Y2.3.3.2	Pearson Correlation	.315
	Sig. (2-tailed)	.090
	N	30
Y2.3.3.3	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

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

** Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	35

Lampiran 3. Deskriptif Statistik

a. Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X1)

Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	114	1,00	3,00	2,3158	,48547
X1.2	114	2,00	5,00	3,5702	,54803
X1.3	114	3,00	5,00	3,7544	,45236
Valid N (listwise)	114				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,9	,9	,9
2,00	76	66,7	66,7	67,5
3,00	37	32,5	32,5	100,0
Total	114	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,8	1,8	1,8
3,00	46	40,4	40,4	42,1
4,00	65	57,0	57,0	99,1
5,00	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	29	25,4	25,4	25,4
4,00	84	73,7	73,7	99,1
5,00	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

b. Variabel Modal Sumber Daya Fisik (X2)

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	114	3,00	5,00	3,9386	,33293
X2.2	114	3,00	5,00	3,8596	,45849
X2.3	114	3,00	5,00	3,9035	,35121
Valid N (listwise)	114				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	10,5	10,5	10,5
4,00	97	85,1	85,1	95,6
5,00	5	4,4	4,4	100,0
Total	114	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	21	18,4	18,4	18,4
4,00	88	77,2	77,2	95,6
5,00	5	4,4	4,4	100,0
Total	114	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	11,4	11,4	11,4
4,00	99	86,8	86,8	98,2
5,00	2	1,8	1,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

c. Variabel Modal Budaya (Y1)

Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	114	2,00	5,00	3,7982	,44483
Y1.2	114	2,00	5,00	3,8246	,44614
Y1.3	114	3,00	4,00	3,7982	,40308
Y1.4	114	3,00	4,00	3,6404	,48202
Y1.5	114	3,00	5,00	3,8246	,44614
Y1.6	114	3,00	5,00	3,9035	,42006
Valid N (listwise)	114				

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,9	,9	,9
3,00	22	19,3	19,3	20,2
4,00	90	78,9	78,9	99,1
5,00	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,9	,9	,9
3,00	20	17,5	17,5	18,4
4,00	91	79,8	79,8	98,2
5,00	2	1,8	1,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	23	20,2	20,2	20,2
4,00	91	79,8	79,8	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	41	36,0		
	4,00	73	64,0	36,0	36,0
	Total	114	100,0	64,0	100,0
				100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	23	20,2		
	4,00	88	77,2	20,2	20,2
	5,00	3	2,6	77,2	97,4
	Total	114	100,0	2,6	100,0
				100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	14,0		
	4,00	93	81,8	14,0	14,0
	5,00	5	4,4	81,8	95,6
	Total	114	100,0	4,4	100,0
				100,0	

d. Variabel Kondisi Keuangan Daerah (Y2)

Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1.1	114	3,00	5,00	3,9298	,34488
Y2.1.2	114	3,00	5,00	3,8421	,38967
Y2.1.3	114	3,00	5,00	3,9561	,36167
Y2.1.4	114	3,00	5,00	3,8684	,38817
Y2.1.5	114	3,00	5,00	4,0789	,35561
Y2.2.1	114	2,00	5,00	3,6404	,55058
Y2.2.2	114	3,00	5,00	3,9035	,37557
Y2.2.3	114	3,00	5,00	4,0526	,37256
Y2.3.1	114	3,00	5,00	3,8509	,40424
Y2.3.2	114	3,00	5,00	3,9123	,36583
Y2.3.3	114	3,00	5,00	4,0088	,31188
Valid N (listwise)	114	3,00	5,00	4,0877	,36583

Y2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	9,8	9,6	9,6
4,00	100	87,7	87,7	97,4
5,00	3	2,6	2,6	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	19	16,7	16,7	16,7
4,00	94	82,5	82,5	99,1
5,00	1	,9	,9	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	8,8	8,8	8,8
4,00	99	86,8	86,8	95,6
5,00	5	4,4	4,4	100,0
Total	114	100,0	100,0	

Y2.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	14,9	14,9	14,9
	4,00	95	83,3	83,3	98,2
	5,00	2	1,8	1,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,6	2,6	2,6
	4,00	99	86,8	86,8	89,5
	5,00	12	10,5	10,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,8	1,8	1,8
	3,00	39	34,2	34,2	36,0
	4,00	71	62,3	62,3	98,2
	5,00	2	1,8	1,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	12,3	12,3	12,3
	4,00	97	85,1	85,1	97,4
	5,00	3	2,6	2,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	4,4	4,4	4,4
	4,00	98	86,0	86,0	90,4
	5,00	11	9,6	9,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	19	16,7	16,7	16,7
	4,00	93	81,6	81,6	98,2
	5,00	2	1,8	1,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	11,4	11,4	11,4
	4,00	98	86,0	85,0	97,4
	5,00	3	2,6	2,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	4,4	4,4	4,4
	4,00	103	90,4	90,4	94,7
	5,00	6	5,3	5,3	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Y2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,6	2,6	2,6
	4,00	98	86,0	86,0	88,6
	5,00	13	11,4	11,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Lampiran 4. Hasil Pengujian Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,372	66,472	1	112	,000	12,947	1,021		
Logarithmic	,382	69,298	1	112	,000	,911	9,686		
Inverse	,389	71,432	1	112	,000	32,274	-90,089		
Quadratic	,387	35,109	2	111	,000	-1,566	4,124		
Cubic	,387	35,109	2	111	,000	-1,566	4,124		
Compound	,365	64,405	1	112	,000	14,393	1,048		
Power	,377	67,701	1	112	,000	8,220	,450		
S	,388	70,451	1	112	,000	3,584	-4,195		
Growth	,365	64,405	1	112	,000	2,667	,047		
Exponential	,365	64,405	1	112	,000	14,393	,047		
Logistic	,365	64,405	1	112	,000	,069	,854		

The independent variable is X1.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,260	39,343	1	112	,000	34,296	1,331		
Logarithmic	,256	38,678	1	112	,000	18,168	12,380		
Inverse	,250	37,361	1	112	,000	58,997	-112,704		
Quadratic	,262	19,881	2	111	,000	42,198	-,358		
Cubic	,262	19,719	2	111	,000	40,153	,391		
Compound	,259	39,207	1	112	,000	35,544	1,029		
Power	,257	36,693	1	112	,000	25,513	,271		
S	,252	37,698	1	112	,000	4,111	-2,471		
Growth	,259	39,207	1	112	,000	3,571	,029		
Exponential	,259	39,207	1	112	,000	35,544	,029		
Logistic	,259	39,207	1	112	,000	,028	,971		

The independent variable is X1.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y1

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,364	64,189	1	112	,000	7,778	1,293		
Logarithmic	,377	67,811	1	112	,000	-12,782	14,480		
Inverse	,386	70,407	1	112	,000	36,969	-160,188		
Quadratic	,394	36,073	2	111	,000	-20,724	6,401		
Cubic	,394	36,073	2	111	,000	-20,724	6,401		
Compound	,370	65,854	1	112	,000	11,187	1,062		
Power	,385	70,151	1	112	,000	4,227	,684		
S	,396	73,428	1	112	,000	3,775	-7,588		
Growth	,370	65,854	1	112	,000	2,415	,060		
Exponential	,370	65,854	1	112	,000	11,187	,060		
Logistic	,370	65,854	1	112	,000	,080	,941		

The independent variable is X2.

Dependent Variable: Y2

Model Summary and Parameter Estimates

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,378	68,191	1	112	,000	23,290	2,041		
Logarithmic	,374	66,838	1	112	,000	-8,143	22,501		
Inverse	,366	64,578	1	112	,000	68,068	-243,389		
Quadratic	,380	33,955	2	111	,000	31,987	,472		
Cubic	,380	33,955	2	111	,000	31,987	,472	,070	
Compound	,387	70,661	1	112	,000	27,752	1,048		
Power	,384	69,950	1	112	,000	13,818	,499		
S	,378	68,191	1	112	,000	4,316	-5,410		
Growth	,387	70,661	1	112	,000	3,323	,045		
Exponential	,387	70,661	1	112	,000	27,752	,045		
Logistic	,387	70,661	1	112	,000	,036	,956		

The independent variable is X2.

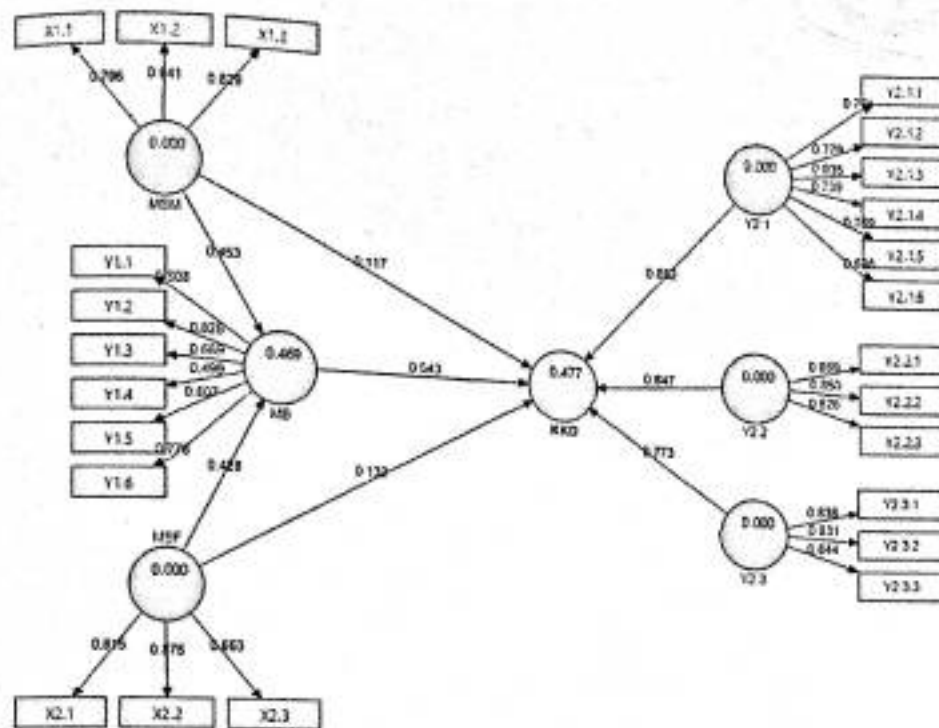
Dependent Variable: Y2

Model Summary and Parameter Estimates

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,378	68,030	1	112	,000	25,264	,960		
Logarithmic	,368	65,103	1	112	,000	-16,060	20,238		
Inverse	,356	61,873	1	112	,000	65,760	-421,152		
Quadratic	,400	36,973	2	111	,000	71,368	-3,360	,100	
Cubic	,402	37,278	2	111	,000	48,335	,000	-,062	,003
Compound	,391	71,927	1	112	,000	26,028	1,022		
Power	,383	69,446	1	112	,000	11,496	,451		
S	,373	66,553	1	112	,000	4,267	-9,418		
Growth	,391	71,927	1	112	,000	3,365	,021		
Exponential	,391	71,927	1	112	,000	26,028	,021		
Logistic	,391	71,927	1	112	,000	,035	,979		

The independent variable is Y1.

Lampiran 5. Hasil Analisis PLS



Latent Variable Correlations

	KKD	MB	MSF	MSM
KKD	1	0	0	0
MB	0.6757	1	0	0
MSF	0.4404	0.5226	1	0
MSM	0.4394	0.5425	0.2099	1

Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
KKD	1	1	0.4767	1	1	0.4391
MB	0.5471	0.8761	0.469	0.828	0.5471	0.1441
MSF	0.7197	0.885	0	0.8074	0.7197	0
MSM	0.6758	0.8621	0	0.7615	0.6758	0

First Order

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P-value
X1.1 < MSM	0.796	0.794	0.048	0.048	16.703	0.000
X1.2 < MSM	0.841	0.835	0.059	0.059	14.254	0.000
X1.3 < MSM	0.829	0.826	0.044	0.044	18.873	0.000
X2.1 < MSF	0.815	0.813	0.051	0.051	16.123	0.000
X2.2 < MSF	0.875	0.879	0.023	0.023	37.645	0.000
X2.3 < MSF	0.853	0.851	0.036	0.036	23.564	0.000
Y1.1 < MB	0.808	0.805	0.047	0.047	17.285	0.000
Y1.2 < MB	0.826	0.820	0.046	0.046	17.813	0.000
Y1.3 < MB	0.669	0.670	0.083	0.083	8.078	0.000
Y1.4 < MB	0.499	0.499	0.202	0.202	2.468	0.014
Y1.5 < MB	0.807	0.804	0.052	0.052	15.554	0.000
Y1.6 < MB	0.776	0.775	0.052	0.052	14.907	0.000
Y2.1.1 < Y2.1	0.771	0.770	0.050	0.050	15.582	0.000
Y2.1.2 < Y2.1	0.779	0.776	0.056	0.056	13.932	0.000
Y2.1.3 < Y2.1	0.835	0.837	0.036	0.036	23.400	0.000
Y2.1.4 < Y2.1	0.739	0.736	0.062	0.062	11.894	0.000
Y2.1.5 < Y2.1	0.770	0.770	0.048	0.048	16.040	0.000
Y2.1.6 < Y2.1	0.696	0.691	0.064	0.064	10.853	0.000
Y2.2.1 < Y2.2	0.869	0.869	0.020	0.020	42.778	0.000
Y2.2.2 < Y2.2	0.850	0.852	0.030	0.030	28.603	0.000
Y2.2.3 < Y2.2	0.826	0.825	0.035	0.035	23.477	0.000
Y2.3.1 < Y2.3	0.836	0.834	0.036	0.036	23.475	0.000
Y2.3.2 < Y2.3	0.831	0.826	0.048	0.048	17.492	0.000
Y2.3.3 < Y2.3	0.844	0.845	0.033	0.033	25.474	0.000

Second Order

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P-value
KKD -> Y2.1	0.852	0.855	0.038	0.038	22.692	0.000
KKD -> Y2.2	0.847	0.854	0.034	0.034	24.980	0.000
KKD -> Y2.3	0.773	0.779	0.040	0.040	19.375	0.000

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P-value
MB -> KKD	0.543	0.553	0.093	0.093	5.818	0.000
MSF -> KKD	0.132	0.134	0.081	0.081	1.640	0.101
MSF -> MB	0.428	0.423	0.068	0.068	6.280	0.000
MSM -> KKD	0.117	0.102	0.091	0.091	1.287	0.196
MSM -> MB	0.453	0.455	0.083	0.083	5.450	0.000

Lampiran 6 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ranani, Hossein Sharif dan Bijani, Zivar. 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Modal budaya • Kinerja Keuangan 	70 perusahaan selama tahun 2004-2007 yang terdaftar di Bursa Efek Teheran.	Menggunakan metode survey dan metode regresi data panel	<ul style="list-style-type: none"> • Modal budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba per saham dan efisiensi aset • Terdapat pengaruh negatif dari modal struktural pada laba per saham • Indikasi dari pengaruh yang signifikan dari modal fisik pada laba per saham dan efektivitas aset • Peningkatan dari modal budaya akan menghasilkan peningkatan kinerja keuangan perusahaan
2.	Nasih, 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya Fisik • Kinerja Keuangan • Aset, • Ekuitas, • Net Income, • Fee-Based Income 	Bank Umum Yang Beroperasi Sebagai Satu Kesatuan Usaha Di Indonesia	Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan sensus. Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala rasio sehingga hasil pengukuran setiap variabel sangat beragam dan perlu distandardisasi. Standarisasi dilakukan dengan mengkonversi data riil menjadi z-score, teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis jalur (<i>path analysis</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Sumberdaya fisik terhadap kinerja keuangan mempunyai pengaruh signifikan • Agar diperoleh <i>economies of scale and scope</i>, diperlukan aset dan modal dalam jumlah besar. Aset dan modal tersebut berupa aset dan modal fisik serta keuangan.
3.	Porwani Sri, 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Kinerja karyawan 	Menggunakan sampel acak berstrata proporsional (<i>proportional stratified random sampling</i>) sebanyak 233 responden.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuisioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya, dan pada akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4.	Ciptaningsih, 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Modal fisik • Variabel kinerja keuangan • Return On Assets (ROA) = laba sebelum pajak/rata-rata total aset • VAIC (Value Added Intellectual Coefficient) • Modal sumberdaya manusia • SCE (Structural Capital Efficiency) • CEE (Capital Employed Efficiency) 	Dari perusahaan BUMN yang go public dan terdaftar di BEI mulai tahun 2007 sampai dengan tahun 2011. Jumlah observasi dari data yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 60 dihitung dari adanya 12 sampel perusahaan yang masing-masing memiliki data selama 5 tahun yaitu dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011.	Metode penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria tertentu dan metode multiple regression analysis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh modal fisik terhadap kinerja keuangan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terbukti secara konsisten modal fisik berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan adanya variabel CEE (Capital Employed Efficiency). • Modal fisik memegang peranan yang sangat penting bagi kinerja keuangan
5.	AL-Zahrani, Abdullah Affia, dan Almazar, Ahmad Aref	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Keuangan • Modal Sumber Daya Manusia 	Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 200 bankir terpilih yang bekerja di bank Saudi. Hanya 175 bankir yang menjawab kuesioner dan sisanya 25 yang dikeluarkan dari sampel.	Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah metode analisis deskriptif.	<ul style="list-style-type: none"> • Ada hubungan korelasi positif antara praktik HRM efektif dan kinerja keuangan bank Saudi (FPSB) • Ada hubungan positif korelasi antara Job Description (JD), Penilaian Kinerja (PA), Kompensasi Sistem (CS) dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP) dengan (FPSB)
6.	Ahangar, Reza Gharoie. 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Profitability (ROA) • Kinerja Keuangan • Modal Fisik • Modal Budaya 	Populasi penelitian menggunakan akun Profit & Loss dan Neraca satu perusahaan bisnis terkenal Iran selama 30 tahun, (1980-2009) telah dipilih dalam penelitian ini	Linear multiple regression dan analisis deskriptif.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan antara kinerja modal fisik perusahaan dan profitabilitas, produktivitas karyawan, dan Pertumbuhan penjualan informatif • Kinerja modal fisik perusahaan dapat menjelaskan performa profitabilitas dan produktivitas perusahaan
7.	Nwanyanwu, Loveday A. 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Laba Bersih • Imbal Hasil • Aktiva • Kinerja Keuangan • Modal Fisik 	Populasi penelitian adalah perusahaan konstruksi yang dikulip pada Bursa Efek Nigeria. Dari 2.006 Fact Book yang ada di Bursa Efek Nigeria, dipilih enam perusahaan konstruksi yang terdaftar. Keenam perusahaan itu merupakan sampel yang mewakili 100% dari populasi.	Data diperoleh dengan kuesioner. Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan korelasi koefisien product moment Pearson.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan negatif yang signifikan secara statistik antara strategi sewa beli investasi dalam modal fisik dan kinerja keuangan yang ada pada perusahaan konstruksi • Aplikasi sewa beli sebagai pilihan investasi dan modal fisik tidak dapat memberikan kuantum aset modal yang dibutuhkan untuk memenuhi harapan pelanggan.

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
8.	Underwood, Justin J. (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi akademik • Modal budaya • Modal sumber daya manusia 	16.719 responden siswa kelas sepuluh di Amerika pada tahun 2002	Educational Longitudinal Study (ELS)	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan orang tua telah terbukti mempunyai pengaruh signifikan untuk menengahi efek dari ras dan sosio-ekonomi, sumber daya, dan kesenjangan prestasi • Model budaya dipengaruhi secara signifikan oleh modal sumber daya manusia
9.	Sriyani, G.T.Wasantha 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya Manusia • Kinerja Keuangan 	100 perusahaan manufaktur skala kecil yang terletak di Provinsi Selatan Sri Lanka	Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Faktor dan Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Semua variabel modal manusia dikategorikan menjadi empat faktor yaitu: Modal Manusia dari Industri, Pelatihan dan Pendidikan, Pekerjaan dan Pengalaman Manajerial, dan Kepemilikan Bisnis. • Pelatihan dan faktor Pendidikan berdampak signifikan pada kesuksesan bisnis dan memiliki hubungan positif tingkat tinggi dengan variabel dependen. • Meskipun, ketiga faktor modal manusia lainnya (Modal Manusia Industri, Kerja dan Pengalaman Manajerial, dan Kepemilikan Bisnis) memiliki hubungan positif dengan variabel dependen, tak satu pun dari mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis.
10.	Moghaddam, 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Keuangan • Stock Price • Firm Value • Corporate Governance (CG) • Current Ratio • Leverage (Lev) • Sales Growth • Firm Size • Modal sumberdaya manusia 	Dataset yang mencakup 112 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Teheran selama periode 1385-1389	Untuk menganalisis data pada penelitian ini dipakai model Gomerschlager and Moeller's	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menemukan bukti yang signifikan dari efek HCR (Human Capital Report) terhadap kinerja keuangan perusahaan • HCR memiliki efek positif dan signifikan terhadap harga saham dan nilai perusahaan
11.	Bosma, Niels, et al. (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Keuangan • Modal Sumberdaya Manusia 	2000 pengusaha Belanda yang memulai bisnis mereka pada tahun 1994 seperti yang dilaporkan dalam database Belanda Chamber of Commerce	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis empiris	<ul style="list-style-type: none"> • Modal manusia tampaknya mempengaruhi seluruh rangkaian ukuran kinerja keuangan • Pengalaman merupakan kegiatan yang relevan dengan kepemilikan bisnis • Modal sosial juga tampaknya mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
12.	Khan, Furqan Ahmad, et al.	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya Manusia • Kinerja Keuangan 	Populasi dari penelitian ini adalah perbankan dan mengambil sampel 5 bank dari periode periode waktu dari 2007-2010	Data kuantitatif, <i>Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)</i> untuk mengukur variabel independen, dan <i>Return On Assets (ROA)</i> untuk mengukur variabel dependen.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas Modal Sumber daya Manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan • Sumber Daya Modal Struktural memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan • Hubungan dengan Stakeholders memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan • Modal Budaya memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan • Praktik Modal Sumber Daya Manusia berperan untuk menciptakan inovasi dalam organisasi yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja keuangan organisasi.
13.	Luthans, Fred dan Stajkovic Alexander. 1997.	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya perusahaan • Kinerja karyawan 	182 karyawan pada perusahaan tersebut	ANOVA (Analysis of Covariance)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya perusahaan yang diperlakukan sebagai variabel independen ditentukan oleh interaksi dari kekuatan internal dan eksternal • Kekuatan internal terdiri dari rasa pencapaian, perkembangan dan kemajuan, sifat pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab. Sedangkan kekuatan eksternal terdiri dari kebijakan perusahaan; pengawasan; kondisi kerja; gaji dan hubungan interpersonal
14.	Jæger	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya Manusia • Modal budaya 	12,688 anak yang lahir di <i>National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79)</i> .	Penelitian ini menggunakan model regresi <i>Ordinary Least Squares (OLS)</i> dan model DFE.	<ul style="list-style-type: none"> • Enam indikator modal budaya memiliki sebagian besar efek positif langsung pada membaca dan prestasi akademik (peningkatan modal sumberdaya manusia) • Pengaruh modal budaya lebih kecil dari yang dilaporkan sebelumnya • Pengaruh modal budaya bervariasi dalam tinggi dan rendahnya lingkungan SES (<i>Socio Economic Status</i>)
15.	Halim, Hasliza Abdul, et al. 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Budaya • Modal Sumber Daya Manusia 	Populasi pada penelitian ini terdiri dari pemilik usaha kecil dan	Penelitian empiris ini bersifat kuantitatif dan data penelitian akan dikumpulkan	<ul style="list-style-type: none"> • Jika kinerja inovatif dalam suatu organisasi rendah, maka kualitas Sumber Daya Manusia harus

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			menengah (UKM) yang beroperasi di Semenanjung Malaysia.	dengan cara self-administered kuesioner. Lalu akan didistribusikan pada UKM yang ada melalui purposive sampling. Model ini akan diuji dengan cara Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan prosedur SmartPLS.	ditingkatkan. • Dengan merangkul unsur budaya organisasi yang pro-inovasi, Modal Manusia yang inovatif dapat ditingkatkan dan menyebabkan lompatan besar dalam kinerja yang inovatif.
16.	Ekowati, et al.	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Fisik • Modal Finansial • Modal Budaya • Return On Equity • Return On Capital Employed • Pertumbuhan Perusahaan • Kinerja Keuangan 	Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2006-2009.	Menggunakan Alat Analisis Partial Least Square (PLS). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh modal fisik, finansial, dan budaya terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan yang baik pada modal fisik, modal finansial dan modal budaya akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan • Modal budaya akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan modal budaya merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan perusahaan tetap dapat berkompetisi di pasar global.
17.	Winarno, et al.	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Budaya • Kinerja Keuangan • Modal Sumberdaya Manusia 	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PTS di Yogyakarta yang memiliki minimal 50% program studi terakreditasi sebanyak 68 PTS, 15 PTS digunakan sebagai Uji instrumen. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus.	Untuk menganalisis data pada penelitian ini dipakai model Gamerschlag and Moeller's	<ul style="list-style-type: none"> • Modal budaya merupakan indikator terpenting dari modal manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi kompetensi organisasi. • Modal budaya merupakan indikator terpenting dari modal manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh budaya inovasi. • Keahlian personal merupakan indikator terpenting dari pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh kompetensi organisasi. • Keahlian personal merupakan indikator terpenting dari pembelajaran organisasi
18.	Jerome, Nyameh, 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi. • Manajemen Sumber Daya Manusia • Kinerja Karyawan. 	Perusahaan di Nigeria dengan 43 responden.	Pendekatan penelitian ini dimasukkan metode kuantitatif. Profil responden dianalisis menggunakan metode analisis frekuensi.	<ul style="list-style-type: none"> • Ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia • Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan manajemen sumber daya

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
19	Yazdan, Naveed and Naeem, Mavra. 2012	<ul style="list-style-type: none"> Keunggulan Kompetensi Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia Keunggulan kompetitif berkelanjutan (SCA) Kinerja Karyawan. 		Konsep ini dibahas dengan menggunakan basis sumber daya pandangan perusahaan yang diteliti dengan menggunakan metode empiris.	<ul style="list-style-type: none"> Telah ditemukan bahwa sumber daya organisasi budaya dan manusia yang bersikar dalam interaksi sosial terjadi selama periode waktu mempengaruhi perilaku masyarakat.
20.	Kumari, Sarita, 2012.	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen Sumber Daya Manusia Budaya Organisasi 	Sampel terdiri dari 50 responden dari perusahaan di Mumbai.	Analisis data. Untuk tujuan penelitian ini sampel dipilih secara acak sebagai random sampling.	<ul style="list-style-type: none"> HR memainkan peran utama dalam mengembangkan dan membentuk budaya organisasi dan bisa membawa kemajuan luar biasa dalam efektivitas organisasi.
21.	Adewale, Osibanjo, Omotayo, dan Anthonia, Adeniji Adenike. 2013	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi Tujuan Individu Proses Rekrutmen Nilai Individu Pelatihan & Pengembangan Development Organisasi 	Sampel yang valid diselesaikan oleh akademisi dari perguruan tinggi yang diteliti adalah 237. Survei terbatas dilakukan pada PTS di Ogun, Nigeria Barat Daya.	(SPSS) versi 16 digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis.	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara proses rekrutmen dan budaya organisasi (kepercayaan, nilai, dan praktek).
22.	Fernandez, Esteban, Jose M. Montes, Camilo J. Valzquez. 2000.	<ul style="list-style-type: none"> Modal Manusia Modal Organisasi Modal Relasional Modal Teknologi. 	Sampelnya adalah 95-perusahaan di Inggris	Analisis data untuk penelitian ini menggunakan sampel yang dipilih secara acak sebagai random sampling	<ul style="list-style-type: none"> Keuntungan kompetitif terletak pada bagaimana menghasilkan dan mengeksploitasi jenis sumber daya yang tidak sempurna dari sudut pandang ekonomi dan sumber daya tidak berwujud.
23.	Eromafuru, Edward G. 2013.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovasi. 	Perusahaan di Nigeria.	Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling purposive non-probability.	<ul style="list-style-type: none"> Cara untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi dengan mendukung melalui inovatif dan strategi kepemimpinan
24.	Davidson, Gina, Melinde, Coetzee And Deléne, Visser. 2007	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen, budaya organisasi. Variabel dependen, kinerja keuangan. 	Sebuah studi bidang non-eksperimental eksplorasi dilakukan, untuk mempelajari hubungan antara variabel kontinu dengan cara metodologi	Sampel dari 327 karyawan di suatu bank afrika selatan	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menemukan bahwa modal budaya sangat menentukan kinerja keuangan.

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
25.	Fakhar, Shahzad, Rana, Adeel Luqman, Ayesha, Rashid Khan And Lalarukh, Shabbir. 2012.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi Kinerja Organisasi Karyawan Komitmen Tujuan organisasi 	kuantitatif Menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan IBM lebih dari 50 negara	Penelitian didasarkan pada literatur	<ul style="list-style-type: none"> Budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda dan pertama kali mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif.
26.	Elieva Leskaj, Ilirjan Lipl, Rudina Ramaj. 2013.	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi 	Penelitian dilakukan pada perbankan di kota Vlora, di Albania selatan. Hal ini difokuskan pada 13 bank di kota Vlora. Populasi adalah jumlah total karyawan di bank-bank. Sampel terdiri dari 195 karyawan.	Purposive sampling	<ul style="list-style-type: none"> Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi di bidang-bidang seperti profitabilitas, kualitas, penjualan peningkatan dan kepuasan pelanggan meningkat
27.	Sanders, Eric J. and Cooke, Robert A. 2005.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi Kinerja keuangan 	Dari 69 perusahaan yang tergolong perusahaan yang baik	Studi cross-sectional	<ul style="list-style-type: none"> Organisasi pembangunan telah menghasilkan perubahan budaya terukur yang, pada gilirannya, telah menyebabkan peningkatan kinerja keuangan. Penelitian ini membuktikan bahwa dengan melakukan penguatan budaya dalam suatu organisasi akan mengembalikan nilai dan kinerja keuangan suatu organisasi.
28.	Eker, Melek and Eker, Semih. 2009.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi dan sistem pengukuran kinerja organisasi (PMS) 	Sampel terdiri dari 122 produsen atas 500 perusahaan di Turki	analisis regresi logistik	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa modal budaya bukan merupakan aset finansial tetapi sangat membantu pelaksanaan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya.
29.	Koskinen, Jaakko, Moubassira, Kagoné, Aurélie, Soares And Rainer, Sauerborn. 2010.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi, Praktek Organisasi, Penggunaan Informasi Dalam Pengambilan 	Penelitian ini menggunakan sampel dari 20 manajer kesehatan yang bekerja di salah satu pedesaan kabupaten di	analisis kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> Budaya organisasi dan praktek organisasi yang mempengaruhi penggunaan informasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Keputusan.	Burkina Faso		<p>bahwa layanan masyarakat dapat diperkuat dengan penguatan konsep budaya karena budaya yang kuat akan mendukung pelaksanaan strategi suatu organisasi layanan publik.</p> <ul style="list-style-type: none"> Budaya masyarakat memiliki dampak yang signifikan terhadap praktek budaya organisasi.
30.	Porter, Michael E. 2003.	<ul style="list-style-type: none"> Budaya Organisasi, Inovasi, Kinerja Perekonomian 	172 wilayah di Amerika Serikat selama periode 1990 sampai 2000	Analisis regresi	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja ekonomi regional sangat bervariasi dalam hal upah, pertumbuhan lapangan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi keuangan daerah suatu pemerintahan daerah sangat ditentukan oleh inovasi, dan pemberdayaan kelompok masyarakat berdasarkan budaya setempat.
31.	Mignone, Javier dan John, O'Neil. 2005.	<ul style="list-style-type: none"> Modal Sosial sebagai variabel intervening Kebijakan kesehatan dan Kinerja pemerintah, 	462 warga dewasa dipilih secara acak dari tiga komunitas di Manitoba, Aborigin.	Analisis kuantitatif untuk menentukan reliabilitas dan validitas Kuesioner dengan menggunakan metode sampling.	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian ini menemukan bahwa modal sosial sebagai penentu kesehatan dalam komunitas bangsa yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan yang dapat menjadi penentu apakah mampu menjelaskan kinerja pemerintahan
32.	Forrest, James And Dunn, Kevin. 2006.	<ul style="list-style-type: none"> Sosial Budaya Multikulturalisme Hak istimewa, 	5.056 responden negara bagian Queensland (QLD) dan New South Wales (NSW) selama bulan Oktober dan Desember 2001.	Purposive sampling	<ul style="list-style-type: none"> Penguatan budaya antara etnis memberikan dampak pada sumber daya ekonomi sebagai kekuatan kerja yang dapat memberikan dampak ekonomis suatu pemerintahan Menyatakan modal sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah melalui perantar modal budaya
33.	Deiziel, Paul and Saunders, Caroline . 2009.	<ul style="list-style-type: none"> Sumber Daya Manusia, Modal Lingkungan Modal 	Sampel dari perusahaan di Selandia Baru dari tahun 2000-2008	Metode ini melibatkan menggunakan dataset komprehensif pendapatan pasar Di Selandia Baru,	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitiannya bahwa modal sosial dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan ekonomi suatu pemerintahan

No.	Peneliti	Verifikasi/Isi Penelitian	Sampel	Teknik Pengumpul Data dan Alat Bantu	Jenis Penelitian
34	Chan, Chang, Cho, dan Wang, 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Financial Model Sosial • Model Budaya Dan Kinerja Perbankan 			Analisis Path
35	Kaplan, Albrecht, dan May, 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Social Capital • Organizational Learning, Inovasi • Intellectual Capital, Performance 	Salah Mendejar, yaitu Visiwa Science Park dan Tapan Science Park		Analisis Faktor dan Regresi
36	Dabbis M. de Clercq, 2004	<ul style="list-style-type: none"> • Intellectual Capital • Inovasi • Financial Performance 	Utara Kivu & Uganda, Afrika, yang melibatkan 60 JMD		Analisis Regresi
37	Folmer K., 2006	<ul style="list-style-type: none"> • Human Capital • Social Capital • Intellectual Performance 	Seberapa signifikan manufaktur dan jasa di berbagai negara		Analisis Regresi
		<ul style="list-style-type: none"> • Physical Behavior • Stress • Performance 		Salah satu studi di Canberra Australia	Analisis Path

- Model manusia tidak menjelaskan bagaimana kinerja organisasi. Akan tetapi dengan parameter kinerja organisasi (organizational performance) untuk adanya pengaruh tidak langsung model manusia terhadap kinerja organisasi
- Terdapat kondisi positif antara model manusia dengan model budaya, dengan koefisien korelasi sebesar 0,42 dan p < 0,001. Di sisi lain, model manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
- Model manusia tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, khususnya pada model intelektual manusia dan perusahaan yang memiliki accounting loss berpengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi
- Tetapi model manusia tidak dapat menjelaskan secara akurat mengenai kinerja organisasi. Di sisi lain, model manusia tidak dapat menjelaskan secara akurat mengenai kinerja keuangan organisasi
- Hasil penelitian menunjukkan model baik berupa infrastruktur maupun organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan (performance) secara langsung.
- Adanya model perilaku yang menunjukkan pengaruh model baik terhadap kinerja keuangan

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> • Financial, • Modal Social • Modal Budaya • Dan Kinerja Perekonomian. 			daerah.
34.	Chan, Chiang, Chu, dan Wang, 2006	<ul style="list-style-type: none"> • Social Capital • Organization of Learning, • Innovativeness • Intellectual Capital, • Performance 	Industri Manufaktur pada Hsinchu Science Park dan Tainan Science Park	Analisis Path	<ul style="list-style-type: none"> • Model manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Akan tetapi dengan perantara inovasi organisasi (<i>organizational innovativeness</i>) terlihat adanya pengaruh tidak langsung modal manusia terhadap kinerja organisasi
35	Kamukama, Ahiauzu, dan Ntayi, 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Intellectual Capital • Inovasi • Financial Performance 	Usaha Kecil di Uganda, Afrika, yang melibatkan 65 UKM	Analisis Korelasi dan Regresi	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat korelasi positif antara modal manusia dengan modal budaya, dengan koefisien korelasi sebesar 0.42 dan $p = 0.001$. Di sisi lain, modal manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan
36	Dakhil M, de Clercq, 2004	<ul style="list-style-type: none"> • Human Capital, • Social Capital, • Innovation • Performance 	Beberapa perusahaan manufaktur dan jasa di beberapa negara	Analisis Regresi	<ul style="list-style-type: none"> • Modal manusia tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, khususnya pada model perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa. • Modal manusia yaitu <i>employee schooling</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan organisasi • Tetapi melalui perantara inovasi terlihat pengaruh modal manusia terhadap kinerja organisasi. Di sisi lain, modal manusia berupa <i>formal training</i> dan <i>employee stock</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan organisasi
37	Fisher K, 2000	<ul style="list-style-type: none"> • Physical Behaviour • Student Performance 	Beberapa sekolah di Canberra Australia	Analisis Path	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukkan modal fisik berupa infrastruktur sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat keberhasilan (<i>prestasi</i>) siswa. • Adanya mediasi <i>behaviour</i> yaitu kebiasaan siswa yang menjembatani pengaruh modal fisik terhadap prestasi siswa.

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
					<ul style="list-style-type: none"> Modal fisik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja siswa, jika siswa memiliki kebiasaan (behaviour) yang baik. Kebiasaan (behaviour) ini juga merupakan salah satu bentuk culture (budaya) siswa tersebut.
38	Audretsch and Kellbach 2007	<ul style="list-style-type: none"> Physical Capital Economic Performance Spatial 	Karyawan di beberapa perusahaan di Jerman	Cobb-Douglas Spatial Model	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung modal manusia berpengaruh terhadap kinerja ekonomi. Akan tetapi pada beberapa daerah dengan tingkat populasi tinggi, modal fisik tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ekonomi, khususnya pada wilayah berpenduduk 10.7 hingga 23.4 juta orang, serta 9.4 hingga 10.7 juta orang. Modal fisik berpengaruh terhadap kinerja ekonomi pada wilayah berpenduduk menengah ke bawah yaitu pada wilayah kurang dari 7.7 juta orang.
39	Jardon, Gonzalez-Loureiro, 2013	<ul style="list-style-type: none"> Human Capital Human Capital Management Culture Capital Technology Capital Performance 	Usaha Kecil Menengah (Small and Medium Enterprises) of Galicia, Spanyol Utara	Partial Least Square (PLS) dengan pendekatan Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> Modal manusia (human capital) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan UKM Usia dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan UKM Modal manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan UKM melalui mediasi Manajemen Sumberdaya Manusia (Human capital Management) yang baik Modal manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan UKM melalui mediasi Modal Budaya/Budaya Capital yang baik
40	Wronka dan Mockowska, 2011	<ul style="list-style-type: none"> Intangible Resource Public Value 	Pemerintah Daerah di Rusia	Focus Group Discussion (Kualitatif)	<ul style="list-style-type: none"> Melalui modal sumberdaya intangible, dapat memformulasi permasalahan untuk memperoleh solusi, memerlukan ide kreatif untuk intervensi strategi memerlukan modal sumberdaya manusia yang handal serta partisipasi organisasi, sehingga akan memenuhi

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
					visi dan misi organisasi publik. Pada bagian akhir, dengan keterhandalan modal sumberdaya manusia akan menciptakan nilai publik (public value) yang baik, seperti kepuasan para stakeholder maupun masyarakat secara luas.
41	Hsi Lo, Y. 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Kapabilitas SDM • Budaya • Kepuasan Pelanggan • Kinerja Keuangan 	Industri Hotel di China	Analisis Path	<ul style="list-style-type: none"> • Kapabilitas SDM tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan. • Kepuasan pelanggan adalah variabel mediasi pengaruh kapabilitas SDM terhadap kinerja keuangan perusahaan. • Budaya tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan maupun kinerja keuangan.
42	Richard dan Johnson 2001	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi efektivitas Modal Sumberdaya Manusia • Strategi intensitas Modal Fisik • Kinerja Perusahaan (Turnover, Productivity, dan ROE) 	Industri Hotel di California dan Kentucky	Analisis Regresi	<ul style="list-style-type: none"> • strategi peningkatan modal fisik mempengaruhi tingginya turnover perusahaan, maupun tingkat ekuitas perusahaan. • strategi efektivitas modal sumberdaya manusia mampu meningkatkan turnover dan produktivitas perusahaan.
43	Ismail, Rose, Uli, Abdulah. 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Sumberdaya • Kapabilitas • Sistem • Keunggulan Kompetitive 	Industri Manufaktur di Malaysia	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • 56,2% keunggulan kompetitif perusahaan ditentukan oleh modal sumberdaya (manusia, fisik, keuangan), kapabilitas, maupun sistem. • Secara parsial menunjukkan bahwa modal sumberdaya (manusia, fisik, keuangan) tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. • Kapabilitas dan sistem berpengaruh positif terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.
44	Rider, Bruns, Spier 2005	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya manusia • Modal sumberdaya fisik • Modal budaya • Kapabilitas 	Pemerintah Daerah di Jerman	Structural Equation Modeling	<ul style="list-style-type: none"> • modal sumberdaya keuangan, modal sumberdaya fisik, modal sumberdaya manusia, serta modal sumberdaya organisasi (yang tercakup didalamnya adalah modal budaya), melalui proses resource

No.	Peneliti	Variabel/Fokus Penelitian	Sampel	Instrumen Pengumpul Data dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> • dinamik Gap in Resource • Kondisi Keuangan Daerah 			<p>procurement/integrasi menggunakan kapabilitas dinamik dengan gap in resources (perbedaan sumberdaya di tiap daerah), mampu meningkatkan kondisi keuangan daerah yang lebih baik lagi melalui strategi, proses dan operasional yang memenuhi standard yang telah ditetapkan.</p>
45	Bryson, Ackerman, Eden. 2007	<ul style="list-style-type: none"> • Modal Sumberdaya manusia • Kompetensi • Kinerja organisasi publik 	Pemerintah Minnesota Amerika Serikat	Analisis Path	<ul style="list-style-type: none"> • strategi peningkatan modal sumberdaya manusia dan peningkatan Kompetensi mampu meningkatkan kinerja organisasi publik

Lampiran 7
Data input PLS

No	Kab/Kota	SKDP	Sampel	Modal SDM			Modal SDF			Modal Budaya					
				X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	Bulukumba	Dispenda	5	2,47	3,40	3,67	3,40	3,80	3,67	3,20	3,80	3,73	3,53	3,93	3,73
2	Bulukumba	Kesehatan	8	2,54	3,75	3,63	3,96	3,67	3,58	3,71	3,75	3,71	3,63	3,75	3,75
3	Bulukumba	Perizinan	6	2,26	3,83	3,72	3,83	3,67	3,67	3,56	3,67	3,67	3,33	3,39	3,67
4	Bulukumba	Pekerjaan Umum	5	2,53	3,20	3,60	4,00	3,40	3,67	3,07	3,67	3,60	3,73	3,80	3,63
5	Bulukumba	Pendidikan	6	1,78	3,39	3,44	3,72	3,44	3,17	3,22	3,78	3,22	3,06	3,26	3,61
6	Makassar	Kesehatan	6	2,67	3,94	4,00	3,94	3,94	4,06	3,89	3,89	3,67	3,83	3,89	4,11
7	Makassar	Perizinan	7	2,19	3,67	3,78	4,00	4,10	4,14	4,10	3,86	4,00	3,90	4,05	4,36
8	Makassar	Pekerjaan Umum	5	2,33	3,13	3,40	3,73	3,13	3,27	3,20	3,27	3,40	3,27	3,40	3,67
9	Makassar	Pendidikan	6	2,61	3,50	3,63	3,67	4,06	3,94	3,67	4,11	4,06	3,78	3,94	4,06
10	Pare-Pare	Kesehatan	5	2,60	4,07	4,53	3,67	4,33	4,06	4,67	4,53	3,40	3,27	4,53	4,60
11	Pare-Pare	Perizinan	5	2,73	3,80	4,07	4,20	3,87	4,33	4,20	4,13	4,07	3,67	3,83	3,93
12	Pare-Pare	Pekerjaan Umum	5	2,20	4,07	3,53	3,67	4,33	4,33	3,53	3,60	3,67	3,73	3,93	4,20
13	Pare-Pare	Pendidikan	4	1,67	3,25	3,50	2,63	3,58	3,63	3,58	3,50	3,25	3,33	3,58	3,92
14	Enrekang	Kesehatan	5	2,47	3,40	3,53	3,80	3,33	3,67	3,33	3,73	3,63	3,73	3,40	3,67
15	Enrekang	Perizinan	6	2,11	3,67	3,61	3,78	3,44	3,78	4,00	4,06	3,61	3,88	3,56	3,69
16	Enrekang	Pekerjaan Umum	5	1,80	3,00	3,27	3,73	3,00	3,60	3,53	3,67	3,33	3,07	3,27	3,27
17	Enrekang	Pendidikan	5	2,27	3,47	3,67	4,13	3,67	3,93	3,60	4,00	3,73	3,40	3,67	4,07
18	Luwu Timur	Dispenda	5	2,47	3,53	3,40	4,20	4,33	4,20	4,00	4,33	3,67	3,67	4,07	4,20
19	Luwu Timur	Kesehatan	4	1,92	2,83	2,67	4,00	3,25	3,50	2,75	3,08	3,17	3,33	3,33	4,08
20	Luwu Timur	Perizinan	4	2,50	4,08	4,08	4,08	3,67	4,17	3,92	4,42	3,67	3,92	3,75	3,42
21	Luwu Timur	Pekerjaan Umum	5	2,33	3,80	3,93	3,80	3,93	3,93	3,80	3,33	3,53	3,27	3,33	3,60
22	Luwu Timur	Pendidikan	5	2,47	3,13	3,33	3,83	3,80	3,93	3,93	4,20	3,60	3,33	3,93	4,27
23	Sinjai	Dispenda	5	2,40	3,60	3,73	3,73	3,47	3,53	3,60	4,07	3,93	3,73	4,00	4,13
24	Sinjai	Kesehatan	4	2,00	3,67	3,67	4,25	3,50	3,67	3,67	3,83	3,58	3,33	3,92	4,17
25	Sinjai	Perizinan	5	2,13	3,73	3,60	3,73	3,73	3,47	3,53	4,00	3,67	3,47	3,80	4,27
26	Sinjai	Pekerjaan Umum	5	2,00	2,93	3,60	3,80	3,33	3,27	3,60	3,60	3,53	3,27	3,80	3,67
27	Sinjai	Pendidikan	5	2,33	3,60	3,67	3,60	3,67	3,80	3,60	4,00	3,67	3,40	3,60	3,73
28	Palopo	Dispenda	5	2,33	3,60	3,73	4,13	4,07	4,07	4,00	4,13	3,67	4,07	4,07	4,47
29	Palopo	Kesehatan	5	2,07	3,80	3,73	3,67	3,60	3,67	3,47	3,40	3,20	2,67	2,93	3,33
30	Palopo	Perizinan	4	2,25	3,42	3,50	3,58	3,50	2,92	3,50	3,58	3,33	3,50	3,50	3,33
31	Palopo	Pekerjaan Umum	5	2,07	3,53	3,67	3,93	3,80	3,67	3,93	4,13	3,60	3,47	3,93	4,00
32	Palopo	Pendidikan	5	2,27	3,60	3,60	4,00	4,00	3,67	3,67	4,13	3,93	4,07	3,80	4,00
33	Maros	Dispenda	6	2,56	3,78	4,00	4,33	4,39	4,22	3,63	4,28	3,76	3,89	4,00	4,33
34	Maros	Kesehatan	5	2,07	3,33	3,60	4,20	3,47	4,27	4,13	3,93	4,33	3,73	4,13	4,13
35	Maros	Perizinan	6	2,50	3,67	4,06	4,39	4,11	4,39	4,11	4,11	3,89	3,94	4,00	4,17
36	Maros	Pekerjaan Umum	6	1,94	3,06	3,67	4,00	3,67	3,78	3,44	3,44	3,39	3,39	3,56	3,83
37	Maros	Pendidikan	4	2,00	3,17	3,67	4,08	3,50	4,08	3,92	4,08	4,08	3,92	4,00	4,17

No	Kab/Kota	SKDP	Sampel	Modal SDM			Modal SDF			Modal Budaya					
				X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
38	Toraja	Kesehatan	5	2,07	2,87	3,00	2,93	3,13	3,00	2,67	2,93	3,00	2,67	3,00	2,80
39	Toraja	Perizinan	4	2,17	3,58	3,67	3,67	3,33	3,58	3,33	3,50	3,67	3,42	3,42	3,42
40	Toraja	Pekerjaan Umum	8	2,00	3,22	3,22	3,58	3,44	3,28	3,44	3,22	3,81	3,38	3,58	3,44
41	Toraja	Pendidikan	5	2,07	3,40	3,60	2,93	3,13	3,13	3,00	3,33	3,53	3,00	3,00	3,13
42	Baru	Dispenda	5	2,67	3,33	3,93	4,27	4,53	4,00	4,00	4,20	3,47	3,73	4,00	4,00
43	Baru	Kesehatan	4	2,17	3,25	3,83	3,83	4,00	4,17	3,75	4,17	4,08	3,92	3,58	3,92
44	Baru	Perizinan	5	2,53	3,20	4,07	4,80	4,20	4,53	3,93	4,33	4,20	3,93	4,47	4,33
45	Baru	Pekerjaan Umum	5	2,47	4,33	3,87	4,00	3,80	4,20	4,00	4,00	3,60	4,67	4,47	4,33
46	Baru	Pendidikan	5	2,80	3,80	3,53	4,40	4,47	4,07	4,07	4,13	3,93	3,73	3,87	4,07
47	Luwu	Dispenda	5	2,67	4,07	4,20	4,40	4,67	3,73	4,20	4,53	4,13	3,67	4,13	4,60
48	Luwu	Kesehatan	5	1,67	2,40	2,73	3,53	3,53	3,27	2,87	2,80	3,07	3,13	2,73	3,07
49	Luwu	Perizinan	5	2,53	3,80	4,47	3,93	3,87	4,07	3,60	4,00	3,80	3,80	4,00	3,80
50	Luwu	Pekerjaan Umum	5	2,20	3,07	3,53	3,53	3,53	3,53	3,53	3,93	3,87	3,73	3,87	3,67
51	Luwu	Pendidikan	5	2,67	3,27	3,33	3,90	3,80	3,80	3,53	3,87	3,87	3,90	3,40	3,47
52	Luwu Utara	Dispenda	5	2,40	3,87	3,80	4,13	3,53	3,93	3,93	3,93	3,47	3,93	3,67	3,80
53	Luwu Utara	Kesehatan	5	2,27	3,60	3,80	3,93	4,27	3,87	4,07	4,00	4,07	3,87	4,07	3,67
54	Luwu Utara	Perizinan	4	2,17	2,75	3,25	3,50	3,50	4,00	3,58	3,75	3,33	3,42	3,50	4,08
55	Luwu Utara	Pekerjaan Umum	5	2,73	3,60	3,87	3,93	3,87	4,07	3,87	4,13	4,20	3,73	4,20	3,93
56	Luwu Utara	Pendidikan	5	2,40	3,07	4,00	4,13	3,20	4,00	3,93	3,47	3,67	4,07	4,00	3,53
57	Pangkep	Dispenda	5	2,80	4,13	4,33	4,07	4,07	3,73	4,07	3,80	4,00	4,33	4,07	3,93
58	Pangkep	Kesehatan	5	2,33	3,27	4,00	4,27	3,87	3,73	3,80	4,47	4,00	4,20	4,27	4,00
59	Pangkep	Perizinan	5	1,67	2,47	3,27	4,60	3,67	3,67	4,07	3,87	3,87	3,73	3,13	3,27
60	Pangkep	Pekerjaan Umum	5	2,47	3,67	3,73	4,20	3,80	4,13	3,87	3,87	3,67	3,80	4,13	4,07
61	Pangkep	Pendidikan	5	1,67	3,27	3,40	4,07	3,87	3,80	3,80	3,40	3,20	3,47	3,93	4,07
62	Soppeng	Dispenda	5	2,80	3,67	4,00	4,13	4,00	4,33	4,13	3,80	4,13	4,20	4,13	4,33
63	Soppeng	Kesehatan	5	2,40	3,20	3,73	3,80	3,80	3,93	3,87	3,53	3,93	3,80	3,87	4,00
64	Soppeng	Perizinan	5	2,33	3,73	3,67	3,67	4,00	3,93	4,13	4,00	3,73	3,67	4,00	4,13
65	Soppeng	Pendidikan	5	3,00	3,80	4,07	4,13	4,20	4,00	4,27	4,27	4,40	3,93	4,07	3,73
66	Bone	Dispenda	5	1,93	3,33	3,20	3,87	3,53	3,90	3,67	3,60	3,67	3,53	3,27	3,47
67	Bone	Kesehatan	3	1,78	3,33	3,33	3,44	3,22	2,56	2,44	2,78	3,00	3,00	2,56	2,88
68	Bone	Perizinan	5	2,60	3,67	3,80	4,00	3,93	4,00	3,53	3,67	3,53	3,87	3,93	3,93
69	Bone	Pekerjaan Umum	2	2,83	3,83	4,33	4,67	4,33	3,83	4,33	4,00	4,33	4,00	4,50	4,17
70	Bone	Pendidikan	5	2,60	3,47	3,33	4,13	3,67	3,67	3,80	3,80	3,67	3,67	3,80	3,93
71	Pinrang	Dispenda	7	2,05	3,38	3,81	3,95	3,38	3,67	3,52	3,38	3,52	3,29	3,81	3,57
72	Pinrang	Kesehatan	5	2,47	3,73	3,47	4,40	3,80	4,40	3,80	3,73	4,00	4,07	3,53	4,00
73	Pinrang	Perizinan	5	2,20	3,27	3,80	3,67	3,67	4,07	3,80	3,40	3,67	4,00	4,20	3,87
74	Pinrang	Pekerjaan Umum	4	2,42	3,67	3,83	4,00	3,58	4,00	3,63	3,75	3,33	3,67	3,87	3,75
75	Pinrang	Pendidikan	3	1,33	3,22	3,11	2,80	2,78	3,22	3,33	2,00	3,00	2,78	3,00	3,44
76	Gowa	Dispenda	5	2,67	3,80	4,13	4,07	4,07	4,20	4,13	4,33	4,27	4,20	4,20	4,27
77	Gowa	Kesehatan	5	1,93	3,60	3,53	3,47	2,87	3,20	3,33	3,73	3,93	3,47	3,87	3,60
78	Gowa	Perizinan	4	2,42	3,75	3,42	3,58	3,50	3,83	3,75	3,67	3,75	3,58	3,83	3,83

No	Kab/Kota	SKDP	Sampel	Modal SDM			Modal SDF			Modal Budaya					
				X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
79	Gowa	Pekerjaan Umum	6	2,44	4,28	4,28	4,66	4,90	3,90	3,83	3,33	2,89	3,22	3,66	3,63
80	Gowa	Pendidikan	7	2,52	3,65	3,90	4,24	4,24	4,00	4,19	4,14	4,29	3,86	3,95	4,33
81	Bantaeng	Dispenda	5	2,13	3,40	3,67	3,73	3,80	4,13	3,93	3,73	3,47	3,33	3,47	3,60
82	Bantaeng	Kesehatan	5	2,00	3,67	3,33	3,73	3,40	4,90	3,67	4,00	4,13	3,80	3,73	4,00
83	Bantaeng	Perzinan	5	2,87	4,67	4,20	4,40	4,53	4,60	4,60	4,40	4,27	4,27	4,40	4,60
84	Bantaeng	Pekerjaan Umum	5	2,27	3,73	3,80	4,00	3,67	4,60	3,63	4,00	4,33	3,93	4,33	4,47
85	Bantaeng	Pendidikan	5	2,67	4,00	4,13	4,20	4,60	4,47	4,00	4,40	4,27	3,80	4,47	4,13
86	Selayar	Dispenda	5	2,13	3,60	3,27	3,13	3,53	3,80	3,20	3,73	3,93	3,27	3,60	3,53
87	Selayar	Kesehatan	5	2,07	3,73	3,67	3,60	3,60	3,80	3,40	3,40	3,73	3,53	3,53	4,00
88	Selayar	Perzinan	5	2,80	4,00	4,40	4,67	4,07	4,33	4,20	4,27	4,27	4,33	4,40	4,20
89	Selayar	Pekerjaan Umum	4	2,08	3,42	3,58	3,92	3,50	3,56	3,67	4,00	3,75	3,67	4,00	3,75
90	Selayar	Pendidikan	5	2,80	4,27	4,40	4,33	4,33	4,27	4,20	4,47	4,33	4,20	4,53	4,53
91	Jeneponto	Dispenda	5	2,00	3,27	3,33	3,47	3,60	3,67	3,13	3,33	3,00	3,47	3,33	3,07
92	Jeneponto	Kesehatan	5	2,47	3,67	4,20	3,80	3,80	3,53	3,60	3,60	3,60	3,67	3,80	3,60
93	Jeneponto	Perzinan	5	2,13	3,53	3,73	3,67	3,40	3,67	3,40	3,67	3,73	3,67	3,67	3,60
94	Jeneponto	Pekerjaan Umum	5	2,33	3,67	3,67	3,73	3,53	3,80	3,67	3,80	3,67	3,47	3,73	3,47
95	Jeneponto	Pendidikan	5	2,73	4,07	3,80	3,47	3,80	4,00	3,73	3,67	4,07	4,20	4,33	3,80
96	Wajo	Dispenda	5	2,80	3,80	4,13	3,93	3,60	3,67	3,80	4,07	3,93	3,47	3,67	4,00
97	Wajo	Kesehatan	5	2,27	3,40	3,47	3,73	3,53	3,93	3,67	3,40	3,40	3,33	3,33	3,60
98	Wajo	Perzinan	5	2,40	3,67	3,33	4,00	4,13	3,93	4,13	4,07	4,07	3,67	4,20	4,20
99	Wajo	Pekerjaan Umum	5	2,93	3,60	3,80	4,40	3,93	4,33	3,60	4,20	4,33	4,13	4,33	4,67
100	Takalar	Dispenda	5	2,80	3,60	4,13	4,27	3,67	3,93	4,00	3,67	4,00	3,67	4,33	3,93
101	Takalar	Kesehatan	5	2,27	3,40	3,47	4,07	3,73	3,93	3,93	4,00	4,00	3,63	3,73	3,80
102	Takalar	Perzinan	5	2,40	3,67	3,33	4,00	4,13	4,13	4,20	4,40	4,13	4,13	4,13	4,07
103	Takalar	Pekerjaan Umum	5	2,93	3,80	3,60	4,53	4,13	3,67	3,93	4,40	3,73	3,47	3,53	4,07
104	Takalar	Pendidikan	5	2,60	4,20	4,27	4,07	4,13	4,13	4,07	4,13	4,33	4,20	3,67	4,07
105	Toraja	Dispenda	5	2,53	3,33	3,63	4,47	4,00	3,67	3,40	3,93	3,93	3,27	3,60	3,53
106	Toraja	Kesehatan	5	2,20	3,53	4,13	3,93	3,67	3,67	3,33	4,20	3,67	3,60	3,93	3,73
107	Toraja	Perzinan	5	1,87	3,40	3,40	4,53	4,47	4,00	3,60	3,80	3,53	3,53	3,93	3,93
108	Toraja	Pekerjaan Umum	5	2,33	3,53	3,80	4,27	3,67	3,67	4,00	4,07	3,93	4,20	4,20	4,40
109	Toraja	Pendidikan	5	2,20	3,47	3,53	4,20	3,80	3,60	3,73	4,00	4,07	3,40	3,53	3,80
110	Sidrap	Dispenda	5	2,53	3,63	4,07	4,07	4,20	4,13	4,07	4,20	3,53	3,40	3,93	4,27
111	Sidrap	Kesehatan	5	2,53	3,20	3,67	4,07	3,67	4,20	3,67	3,33	3,53	3,33	3,33	3,60
112	Sidrap	Perzinan	5	1,60	3,27	3,27	3,47	4,27	4,20	3,33	3,33	3,27	3,40	3,47	4,07
113	Sidrap	Pekerjaan Umum	5	2,33	3,27	3,47	3,20	3,73	4,00	3,67	4,33	3,67	3,67	4,00	4,07
114	Sidrap	Pendidikan	5	2,60	3,47	4,07	4,07	3,67	4,13	3,60	4,40	4,00	3,80	3,67	3,93

No	Sampel	Kondisi Keuangan											
		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.1.4	Y2.1.5	Y2.1.6	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3
1	5	3,87	3,67	3,87	3,87	4,00	4,00	4,07	4,10	3,93	3,93	3,93	4,13
2	8	3,67	3,67	3,63	3,58	3,92	3,33	3,88	3,86	3,83	3,58	3,71	3,88
3	6	3,72	3,61	3,72	3,61	3,83	3,72	3,67	3,75	4,00	3,94	3,83	4,17
4	5	4,00	3,33	3,40	3,20	3,80	3,47	3,67	4,20	4,07	3,53	3,60	4,13
5	6	3,44	3,44	3,44	3,39	3,67	3,67	3,44	3,75	3,63	3,61	3,63	4,00
6	6	4,11	4,11	4,11	4,00	4,11	3,89	4,06	4,00	3,89	3,94	4,11	4,39
7	7	4,10	4,05	3,95	3,95	3,62	4,19	4,00	3,93	3,90	4,10	3,81	4,00
8	5	3,73	3,13	3,47	3,47	3,87	3,53	3,60	3,90	3,47	3,67	3,93	3,73
9	6	4,00	3,78	3,61	3,89	4,11	3,94	4,00	3,92	4,17	3,78	4,17	4,17
10	5	4,47	4,60	4,60	4,73	4,80	4,07	4,13	3,90	3,53	3,73	4,13	4,93
11	5	4,27	3,67	3,73	3,87	4,33	3,27	3,80	4,10	3,60	4,13	4,27	4,20
12	5	3,80	3,93	3,67	3,53	3,93	3,47	3,73	3,80	3,73	3,73	3,80	3,93
13	4	4,17	3,50	3,63	3,50	3,58	3,90	4,00	4,13	3,83	4,17	4,25	4,17
14	5	3,87	3,20	3,53	3,53	4,00	3,40	3,93	3,90	3,47	3,40	3,80	3,73
15	6	3,67	3,50	3,83	3,78	4,00	3,28	3,58	3,83	3,83	3,61	3,72	3,89
16	5	3,40	3,60	3,67	3,27	3,93	3,13	3,40	3,80	3,80	3,47	3,40	3,27
17	5	4,00	3,73	4,00	3,93	3,80	3,47	3,87	3,90	4,97	4,00	3,73	3,93
18	5	4,40	4,33	4,33	4,20	4,20	3,67	4,40	4,40	4,13	4,07	4,40	4,67
19	4	3,58	4,08	3,33	3,50	4,98	2,67	3,42	4,00	4,00	3,50	3,25	3,67
20	4	3,42	3,92	3,75	3,67	3,92	3,75	4,08	4,00	3,33	4,00	4,00	4,00
21	5	3,67	3,80	3,80	3,80	3,60	3,33	3,60	3,90	3,80	3,47	3,93	4,00
22	5	4,07	4,00	3,87	3,67	4,60	3,40	3,80	4,00	3,67	4,13	4,27	4,07
23	5	4,07	3,87	3,93	3,87	3,93	3,60	3,87	4,00	3,73	3,93	3,93	3,80
24	4	3,67	3,67	3,58	3,58	4,08	2,92	3,67	3,75	3,33	4,00	3,92	4,25
25	5	4,13	3,60	4,07	3,73	3,80	2,93	3,53	4,10	3,47	3,73	4,13	4,07
26	5	3,67	3,40	3,90	3,60	3,93	3,20	3,73	4,00	3,73	3,73	3,87	3,97
27	5	3,73	3,33	3,60	3,73	4,00	3,53	3,73	3,70	3,87	3,87	3,60	4,07
28	5	4,47	4,33	4,60	4,40	4,67	4,53	4,40	4,50	4,60	4,53	4,67	4,60
29	5	4,00	3,83	4,00	3,87	4,00	3,80	4,00	4,00	3,93	4,00	4,00	4,00
30	4	3,50	3,33	3,50	3,50	3,92	3,42	3,25	3,50	3,58	3,25	3,25	3,75
31	5	3,73	4,07	3,80	3,67	4,07	3,67	3,80	3,90	3,80	4,00	4,07	4,13
32	5	3,80	3,67	3,87	4,07	3,93	3,60	3,80	3,60	3,27	3,13	3,60	3,80
33	6	4,39	4,22	4,39	4,06	4,39	4,22	4,50	4,42	4,11	4,06	4,67	4,58
34	5	4,20	3,93	4,40	4,47	4,60	4,20	4,30	4,50	4,13	4,27	4,67	4,53
35	6	3,89	3,72	3,72	3,63	4,17	3,50	3,83	3,92	3,72	3,67	4,28	4,17
36	6	3,89	3,89	3,94	3,50	4,11	3,72	3,72	4,17	3,83	3,89	4,11	4,17
37	4	4,08	4,00	4,17	3,83	4,25	3,83	4,00	4,38	4,06	4,00	4,17	4,25
38	5	3,47	3,20	3,20	3,13	3,53	2,67	3,20	3,40	3,20	3,40	3,47	3,80
39	4	3,67	3,75	3,75	3,75	4,08	3,58	3,67	4,13	3,67	3,67	4,08	4,33
40	6	3,39	3,50	3,33	3,06	3,89	3,17	3,58	3,67	3,50	3,58	3,94	3,69
41	5	3,40	3,07	3,20	3,40	3,73	2,20	2,67	3,70	3,40	3,93	4,13	3,73
42	5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,67	3,67	4,20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
43	4	4,17	3,92	4,08	4,08	4,25	3,92	4,00	4,00	3,50	4,08	4,17	4,00

No	Sampel	Kondisi Keuangan											
		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.1.4	Y2.1.5	Y2.1.6	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3
44	5	4,47	4,00	4,67	4,40	4,80	3,67	4,00	4,50	4,20	4,67	3,87	4,27
45	5	3,93	4,27	3,87	3,87	3,93	4,40	3,93	4,10	3,93	4,33	4,47	4,00
46	5	4,27	3,80	4,13	3,80	4,47	4,13	4,20	4,30	4,20	4,33	4,27	4,07
47	5	3,73	4,27	4,47	4,20	4,60	4,13	3,93	4,30	4,47	4,07	4,20	4,27
48	5	3,27	3,13	3,53	3,13	3,80	3,40	3,20	3,30	3,20	3,20	3,80	4,00
49	5	3,80	4,13	3,87	3,87	4,33	4,27	3,87	4,10	4,33	4,53	4,13	4,07
50	5	3,80	3,87	3,73	3,67	4,13	3,60	3,80	3,80	3,67	3,93	3,80	3,80
51	5	3,53	3,60	3,67	3,40	3,67	3,20	3,33	3,50	3,00	3,47	3,67	3,60
52	5	4,20	3,80	3,67	3,47	4,13	3,53	3,80	3,80	3,87	3,80	4,00	3,87
53	5	4,13	4,27	4,13	4,07	4,27	3,87	4,40	4,50	4,40	3,67	4,13	4,27
54	4	4,00	3,42	4,06	3,83	4,17	3,58	4,17	4,13	4,00	4,06	4,25	4,25
55	5	4,40	3,67	3,87	3,87	4,07	3,53	3,67	4,00	3,73	3,53	3,73	4,00
56	5	3,87	3,60	3,80	4,00	4,40	3,47	4,00	4,00	3,60	3,33	3,73	4,27
57	5	4,13	4,27	4,00	4,00	4,40	4,33	4,27	4,00	4,00	4,33	4,33	4,00
58	5	4,07	3,53	4,07	4,07	3,80	3,27	3,80	4,30	4,07	3,93	4,07	4,27
59	5	4,33	4,13	4,33	3,40	4,33	3,73	4,33	4,10	3,67	3,33	4,27	4,20
60	5	4,00	3,80	3,80	3,80	3,80	3,47	4,13	4,20	3,87	3,73	3,87	4,00
61	5	3,93	3,73	3,80	3,73	4,07	2,80	3,80	4,00	3,53	4,13	4,20	4,00
62	5	4,07	3,80	4,07	4,13	4,33	3,67	4,00	4,40	4,27	4,07	4,27	4,60
63	5	3,80	3,73	3,67	3,73	3,73	3,53	3,67	4,00	3,67	4,00	4,00	4,00
64	5	4,00	3,67	3,80	3,60	3,73	3,13	3,67	4,10	3,73	4,07	4,13	4,20
65	5	4,00	3,93	4,07	3,87	3,80	3,87	4,07	4,30	3,80	3,80	4,40	4,47
66	5	3,67	3,47	3,80	3,40	4,00	3,33	3,87	3,90	3,47	3,67	4,27	4,20
67	3	3,00	2,88	3,33	3,44	3,22	2,11	2,67	3,50	3,67	3,67	3,88	3,67
68	5	3,93	3,67	4,00	3,80	4,07	3,60	4,00	4,10	4,00	4,13	4,00	3,93
69	2	4,17	4,00	4,17	4,17	4,17	4,00	4,17	4,25	4,17	4,00	4,50	4,50
70	5	3,67	3,67	3,93	4,00	4,20	3,80	3,87	4,10	4,07	3,80	4,27	4,33
71	7	3,86	3,48	3,82	3,67	3,81	3,76	3,76	4,07	4,05	4,48	4,29	4,24
72	5	4,00	4,13	3,93	3,87	4,20	4,00	3,73	4,00	4,07	4,33	4,40	4,53
73	5	4,13	3,80	4,20	4,20	4,20	4,07	3,80	4,20	4,06	4,20	4,07	3,93
74	4	3,75	3,50	3,67	3,92	4,06	4,25	3,83	3,63	4,06	4,33	4,08	4,00
75	3	3,78	3,88	3,78	3,88	4,22	4,33	3,67	4,50	4,11	4,33	4,22	4,44
76	5	4,00	3,73	4,07	3,53	3,93	3,87	4,07	4,20	4,07	4,00	4,27	4,20
77	5	3,47	3,40	3,67	3,73	3,80	3,27	3,33	4,00	3,87	3,73	3,80	4,07
78	4	3,83	3,67	3,75	3,58	4,08	3,67	4,17	4,38	4,00	4,00	4,33	4,33
79	6	4,44	4,33	4,38	4,58	4,61	4,17	4,38	4,42	4,50	4,33	4,67	4,33
80	7	4,10	3,95	4,14	3,90	4,18	3,95	4,24	4,57	4,28	4,24	4,38	4,28
81	5	3,87	3,80	3,67	3,27	3,73	3,47	3,87	4,10	4,27	4,07	4,33	4,33
82	5	3,87	4,13	4,27	3,73	4,13	3,67	4,00	4,00	3,93	3,87	4,33	4,20
83	5	4,67	4,47	4,60	4,40	4,67	4,80	4,73	4,80	4,40	3,60	4,47	4,60
84	5	4,20	3,80	3,87	4,00	4,13	4,00	4,00	3,80	3,60	4,07	4,27	4,27
85	5	4,53	4,47	4,47	3,87	4,47	4,13	4,53	4,70	4,47	4,47	4,60	4,80
86	5	3,00	3,20	3,20	2,87	3,53	3,07	3,07	3,50	3,73	3,40	3,80	4,13

No	Sampel	Kondisi Keuangan											
		Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.1.4	Y2.1.5	Y2.1.6	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3
87	5	3,73	3,87	3,53	3,73	3,67	3,40	3,33	3,80	3,40	3,47	3,93	3,53
88	5	4,20	4,13	4,20	3,93	4,13	3,87	3,87	3,80	4,13	3,87	4,13	4,67
89	4	4,17	3,50	3,67	3,42	3,75	3,42	3,75	3,88	3,33	3,58	3,92	3,75
90	5	4,60	4,07	4,53	4,27	4,67	4,20	4,20	4,50	4,27	4,13	4,07	4,53
91	5	3,47	3,47	3,07	3,27	3,00	2,87	2,87	3,30	3,20	3,33	2,80	3,20
92	5	3,80	3,60	3,73	3,93	3,67	3,53	3,47	3,40	3,80	3,80	3,67	3,27
93	5	4,13	3,73	3,53	3,60	3,60	3,40	3,67	3,20	3,47	3,53	3,53	3,60
94	5	3,93	3,67	4,20	3,80	3,47	3,80	3,80	3,60	3,40	3,53	3,60	3,67
95	5	3,80	3,80	3,73	4,13	4,20	3,93	3,67	3,50	3,80	3,67	4,00	3,60
96	5	4,20	3,47	3,93	3,80	4,27	3,47	3,67	4,10	3,93	3,73	4,33	4,40
97	5	3,93	3,80	3,87	3,87	4,13	3,13	3,67	4,00	3,33	3,67	3,87	3,80
98	5	4,07	3,93	3,93	3,93	3,93	3,67	4,07	4,00	3,93	4,13	4,13	4,20
99	5	4,20	4,33	4,27	4,33	4,53	4,33	4,40	4,90	4,40	4,13	4,47	4,47
100	5	3,67	3,73	4,27	3,67	4,00	3,73	4,07	4,20	3,80	3,67	4,40	4,27
101	5	3,73	3,53	3,87	3,73	3,93	3,53	3,53	3,80	3,93	4,00	4,00	4,07
102	5	4,33	4,27	4,27	4,13	4,27	4,20	4,13	4,50	3,80	4,00	4,07	4,33
103	5	3,93	3,47	3,87	3,73	4,27	3,80	3,87	4,00	3,73	3,93	4,13	4,13
104	5	4,07	4,20	4,13	4,13	4,20	4,07	4,00	4,10	3,67	3,67	4,13	4,07
105	5	3,93	3,73	3,67	3,67	4,47	3,47	3,67	4,10	3,80	3,67	4,27	4,27
106	5	4,00	3,73	4,07	3,93	4,20	3,13	3,67	4,10	3,67	3,87	4,07	4,20
107	5	4,40	3,87	4,07	3,80	4,27	3,80	3,67	3,70	3,33	3,53	4,33	4,13
108	5	3,87	4,00	4,00	4,13	4,27	3,73	4,27	4,20	4,00	4,13	4,40	4,27
109	5	4,07	3,53	4,07	3,80	3,93	3,33	3,67	3,80	3,53	3,67	4,13	3,53
110	5	4,33	4,40	4,27	3,67	4,13	3,80	4,07	4,10	3,93	4,00	4,00	4,47
111	5	3,87	4,20	4,13	4,07	4,53	3,87	4,07	4,00	3,80	4,07	4,27	4,07
112	5	4,07	4,20	4,33	4,00	4,40	3,53	3,93	4,20	3,67	3,67	4,33	4,47
113	5	4,33	4,07	4,27	4,27	4,20	3,80	3,87	3,60	3,27	3,87	4,00	4,53
114	5	3,93	3,73	3,80	3,80	3,73	3,40	4,13	4,30	4,27	4,33	4,33	4,20

