

**PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN, KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN
PADA SKPD KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

KHAIRUN NISA
1802110088



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KHAIRUN NISA
NPM : 1802110088

Dengan judul:

**PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PENYERAPAN ANGGARAN PADA SKPD
KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Akuntansi

Pembimbing I

Pembimbing II

Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001

Surna Lastri, SE, M.Si.
NIK. 19740221 200801 2 001

Emmi Suryani Nst, SE, M.Si.
NIK. 19800301 200610 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KHAIRUN NISA
NPM : 1802110088

Dengan judul:

**PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PENYERAPAN ANGGARAN PADA SKPD
KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Surna Lastri, SE, M.Si.
NIK. 19740221 200801 2 001

Anggota

Emmi Suryani Nst, SE, M.Si.
NIK. 19800301 200610 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA.
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 09 September 2022

Yang Menyatakan



KHAIRUN NISA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : KHAIRUN NISA

NPM : 1802110088

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERENCAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN PADA SKPD KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 09 September 2022

Banda Aceh, 09 September 2022
Yang Menyatakan



KHAIRUN NISA

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, ketabahan, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran Pada SKPD Kota Banda Aceh”**. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Banda Aceh.

Dalam kesempatan ini penulis berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan dan penyusunan skripsi ini.

1. Terimakasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan restunya
2. **Terimakasih kepada Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, Ak** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh,
3. **Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA** selaku Ketua jurusan program studi Akuntansi Fakultas Muhammadiyah Aceh.
4. **Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE.MM. M.Si.**, selaku pembimbing I Penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. **Ibu Maya Agustina, SE. M.Si**, selaku Pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

6. Terimakasih pula kepada teman-teman Angkatan 2016 yang telah banyak memberikan dorongan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Akhirnya kepada Allah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika buka atas kehendaknya

Banda Aceh, 20 Agustus 2022

KHAIRUNNISA

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	7
2.1.1 Anggaran	8
2.1.1.1 Manfaat dan Fungsi Anggaran	9
2.1.1.2 Penyerapan Anggaran	10
2.1.1.3 Indikator Penyerapan Anggaran	11
2.1.2 Perencanaan Anggaran	13
2.1.2.1 Karakteristik Perencanaan Anggaran	14
2.1.2.2 Indikator Perencanaan Anggaran	15
2.1.3 Kualitas Sumber Daya Manusia	16
2.1.3.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	16
2.1.3.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	17
2.1.3.3 Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia	19
2.1.4 Komitmen Organisasi	20
2.1.4.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	20
2.1.4.2 Pendekatan Komitmen Organisasi	21
2.1.4.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	22

2.2	Penelitian Terdahulu	23
2.3	Kerangka Konseptual	27
2.3.1	Hubungan Perencanaan Anggaran dengan Penyerapan Anggaran	27
2.3.2	Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Penyerapan Anggaran	28
2.3.3	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Penyerapan Anggaran	29
2.4	Hipotesis	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1	Desain penelitian	32
3.1.1	Tujuan Studi	32
3.1.2	Jenis Investigasi	32
3.1.3	Horizon Waktu	32
3.1.4	Unit Analisis	33
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Operasional variabel	35
3.5	Metode Analisis Data	37
3.6	Pengujian Data	38
3.6.1	Pengujian validitas	38
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	38
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	39
3.7	Pengujian Hipotesis	40
BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN	32
4.1	Gambaran Umum SKPD Kota Banda Aceh	42
4.2	Karakteristik Responden	44
4.3	Persepsi Responden terhadap Indikator Penelitian	46
4.3.1	Persepsi terhadap Perencanaan anggaran	46
4.3.2	Persepsi terhadap Kualitas sumber daya manusia	46
4.3.3	Persepsi terhadap Komitmen organisasi	47
4.3.4	Persepsi terhadap Penyerapan anggaran	49
4.4	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	50
4.4.1	Pengujian Validitas	50
4.4.2	Pengujian Reliabilitas	52

4.5	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	53
4.5.1	Pengujian Normalitas	53
4.5.2	Pengujian Heteroskedastisitas	54
4.6	Regresi Linier Berganda	55
4.7	Koefesien Determinasi (R^2)	56
4.8	Pengujian Hipotesis	57
4.8.1	Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	57
4.8.2	Pengujian Secara Parsial (Uji-t)	57
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	59
4.1	Kesimpulan	59
4.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	34
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	35
Tabel 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Akuntabilitas	45
Tabel 4.3 Pengawasan	46
Tabel 4.4 Transparansi	47
Tabel 4.5 Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.8 Coefficients	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Pemikiran	31

ABSTRAK

PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN Studi Kasus Pada Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan Puskesmas Aceh Besar

Nama : KHAIRUNNISA
NPM : 16100061

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh perencanaan anggaran dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap penyerapan anggaran (Studi Kasus Pada Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan Puskesmas Aceh Besar). Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 88 responden. Variabel-variabel perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan kinerja diukur dengan menggunakan skala likert dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner koresponden. Analisis data menggunakan analisis statistik model regresi linier bergada dengan bantuan software SPSS, untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Kata Kunci : *Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Anggaran*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan

Mewujudkan pelayanan publik kepada masyarakat, pemerintah daerah setiap tahunnya harus merencanakan, menyusun dan melaksanakan seluruh kegiatan pendanaan yang sudah terangkum dalam rencana keuangan tahunan berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Berdasarkan PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, Standar Akuntansi Pemerintahan tersebut menggunakan basis kas untuk pengakuan transaksi pendapatan, belanja dan pembiayaan, dan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban, dan ekuitas dana. Standar akuntansi pemerintahan tersebut disusun oleh Komite Standar Akuntansi Pemerintahan yang independen dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah setelah terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari Badan Pemeriksa Keuangan (Mardiasmo, 2010:63). Sebagai instrumen kebijakan, anggaran daerah menduduki posisi sentral dalam upaya pengembangan kapabilitas dan efektivitas. Anggaran daerah digunakan sebagai alat untuk menentukan besar pendapatan dan pengeluaran, membantu pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan. APBD ditetapkan dengan peraturan daerah dan disusun dengan pendekatan kinerja, yaitu mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (*output/outcome*) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan.

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial dan menyatakan berapa biaya atas rencana-rencana yang dibuat (pengeluaran/belanja)

serta berapa banyak dan bagaimana caranya memperoleh uang untuk mendanai rencana tersebut. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249/PMK.02/2011 menyebutkan bahwa penyerapan anggaran merupakan salah satu indikator evaluasi kinerja atas aspek implementasi. Penyerapan anggaran juga merupakan salah satu unsur akuntabilitas keuangan pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Bastian, 2010) .

Sampai saat ini, pemerintah pusat maupun daerah belum memiliki definisi baku tentang standar dari berapa persen suatu daerah masuk kedalam kategorisasi mengalami keminiman penyerapan APBD. Namun, ada beberapa daerah yang memiliki fakta integritas yang kemudian ditandatangani oleh kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Dinas atau Badan yang ada di daerah Kota Banda Aceh. Suatu pemerintah daerah akan tercatat memiliki serapan anggaran yang rendah apabila sampai dengan akhir tahun tidak mampu merealisasikan 90% dari total APBD yang telah disusun (Ellen, 2013).

Pelaksanaan anggaran merupakan tahapan pengelolaan keuangan yang harus dilaksanakan setelah proses perencanaan anggaran selesai. Pelaksanaan merupakan aktivitas usaha-usaha yang dilaksanakan untuk merealisasikan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan (BPKP, 2011). Proses pelaksanaan anggaran meliputi persoalan-persoalan dalam internal satuan kerja, serta proses mekanisme pembayaran (pencairan anggaran). Kedua hal tersebut mempengaruhi besar kecilnya penyerapan anggaran. Kegagalan target penyerapan anggaran berakibat hilangnya manfaat belanja, karena dana yang dialokasikan ternyata tidak semua dapat dimanfaatkan oleh pemerintah yang artinya ada dana yang menganggur (BPKP, 2011). Anggaran di sektor publik berisi komitmen atau kesanggupan

manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Halim dan Kusufi, 2012). Komitmen manajemen didefinisikan sebagai kegiatan melakukan dan mempertahankan perilaku yang membantu bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Komitmen manajemen yang tinggi dapat menjadi dasar untuk intervensi, sehingga organisasi dapat mencapai penyerapan anggaran secara maksimal (Asmoko, 2010).

Fenomena yang terjadi di Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) Kota Banda Aceh, menurut laporan BPKP 2011, lambatnya penyerapan anggaran di Indonesia menjadi masalah klasik yang terus terjadi setiap tahunnya. Hal ini berdampak pada lambatnya realisasi pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah. Agar anggaran dapat terserap dengan maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang. Kualitas sumber daya manusia sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kualitas Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang dalam suatu organisasi atau suatu sistem untuk melakukan fungsifungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ihsanti, 2014).

Kualitas sumber daya Aparatur Pemerintah, dalam suatu organisasi tentu akan dibuat pembagian kerja, sehingga organisasi tersebut bias berjalan efektif dan efisien. Pembagian tersebut tentu didasarkan pada berbagai pertimbangan yang

dianggap akan mempermudah pekerjaan tersebut. Salah satunya yaitu pertimbangan SDM yang ditempatkan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan di awal. Proses penyusunan laporan keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam bidang akuntansi pemerintahan, keuangan daerah bahkan organisasional tentang pemerintahan sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Menurut teori goal-setting, pegawai yang didukung dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (instansi) pemerintah daerah akan lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Hal ini akan mendorong pegawai untuk mencapai target anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga akan berimplikasi pada pencapaian serapan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Pegawai yang berkomitmen terhadap pencapaian tujuan akan berusaha keras untuk mencapainya dan mendukung sepenuhnya nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Pada pemerintahan daerah, tujuan yang ingin dicapai adalah salah satunya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu dibutuhkan anggaran untuk pelaksanaannya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berusaha program dan kegiatan yang telah dianggarkan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran Pada SKPD Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
2. Apakah perencanaan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
3. Apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
4. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan anggaran secara parsial terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak SKPD Kota Banda Aceh terkait dalam mendukung tercapainya penyerapan anggaran.
2. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penyajian informasi untuk penelitian serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi objek penelitiannya, yaitu dibatasi hanya meneliti mengenai perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1.1 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) merupakan bagian dari pemerintah daerah yang melaksanakan fungsi pemerintahan daerah yang melaksanakan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)nya tersebut, SKPD diberikan alokasi dana (anggaran) dan barang/aset yang dibutuhkan. Oleh karena itu, kepala SKPD disebut sebagai Pengguna Anggaran (PA) dan Pengguna Barang (PB). SKPD selaku entitas akuntansi pada dasarnya menunjukkan bahwa SKPD melaksanakan proses akuntansi untuk menyusun laporan keuangan yang akan disampaikan kepada kepala daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah (yang mencakup anggaran dan barang, diiringi dengan dana yang dikelola oleh bendahara selaku pejabat fungsional).

Pada tingkat pemerintah daerah, satuan kerja yang bertanggungjawab menyelenggarakan akuntansi adalah Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD), satuan kerja ini dapat berupa Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) atau pada banyak pemerintah daerah berupa Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD). Pada SKPKD transaksi-transaksi akuntansi diklasifikasikan menjadi dua yaitu : transaksi-transaksi sebagai satuan kerja dan transaksi-transaksi sebagai pemerintah daerah. Dari kedua transaksi tersebut, SKPKD menyusun laporan keuangan sebagai kantor pusat (*home office*). Pada akhir tahun penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah dilakukan dengan cara mengkonsolidasikan laporan keuangan dari setiap SKPD dengan laporan keuangan

yang prosesnya dikerjakan oleh fungsi akuntansi SKPKD. Maka dari itu, penyusunan laporan keuangan seperti ini disebutkan sebagai sistem desentralisasi.

1.1.1 Anggaran

Menurut Munandar (2012:1) definisi anggaran adalah suatu rencana yang disusun secara sistematis, yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan, yang dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter dan berlaku untuk jangka panjang (periode) tertentu yang akan datang.”

Sedangkan pengertian anggaran menurut Nafarin (2016:9) adalah rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan dinyatakan dalam satuan uang jangka waktu tertentu. Sedangkan Bastian (2014:164) mengemukakan pengertian anggaran adalah rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan teori-teori di atas anggaran adalah suatu rencana kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial meliputi usulan pengeluaran yang diperkirakan untuk satu periode waktu serta dikembangkan untuk melayani berbagai tujuan termasuk guna pengendalian keuangan, rencana manajemen, prioritas dari pengguna dana dan pertanggungjawaban kepada publik.

Menurut Mardiasmo (2013:61) mengartikan anggaran berbasis kinerja adalah : merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan ran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran.

Berdasarkan teori diatas, Anggaran berbasis kinerja adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah sehingga setiap rupiah anggaran yang dikeluarkan dalam Renja-SKPD disetiap unit-unit kinerjanya didalam suatu instansi pemerintah dapat dipertanggung jawabkan kemanfaatan anggaranya kepada DPR dan Masyarakat luas.

1.1.1.1 Manfaat dan Fungsi Anggaran

Penyusunan anggaran operasi mempunyai empat tujuan utama (Anthony *and* Govindarajan, 2011:90):

1. Untuk menyesuaikan rencana strategis.
2. Untuk membantu mengoordinasikan aktivitas dari beberapa bagian organisasi.
3. Untuk menugaskan tanggung jawab kepada manajer, untuk mengotorisasi jumlah yang berwenang untuk mereka gunakan, dan untuk menginformasikan kepada mereka mengenai kinerja yang diharapkan dari mereka.
4. Untuk memperoleh komitmen yang merupakan dasar untuk mengevaluasi kinerja aktual manajer.

Mardiasmo (2010: 63) menjelaskan bahwa anggaran memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Anggaran sebagai alat perencanaan (*planning tool*)
2. Anggaran sebagai alat pengendalian (*control tool*)
3. Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal (*fiscal tool*)
4. Anggaran sebagai alat politik (*political tool*)
5. Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi (*coordination and communication tool*)
6. Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*performance measurement toot*)
7. Anggaran sebagai alat motivasi (*motivation tool*)
8. Anggaran sebagai alat untuk menciptakan ruang public (*public sphere*),

Menurut Hansen *and* Mowen (2010:424), sebuah sistem penganggaran memberikan beberapa manfaat untuk suatu organisasi.

1. Memaksa para manajer untuk melakukan perencanaan.
2. Menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki pengambilan keputusan.
3. Menyediakan standar evaluasi kinerja.
4. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi.

1.1.1.2 Penyerapan Anggaran

Untuk mempercepat proses pembangunan dan memacu tingkat pertumbuhan ekonomi, diperlukan proses penyerapan belanja negara yang dinamis dan terjadwal. Mengingat fungsi anggaran negara sebagaimana tersebut dalam UU No. 17/2003 adalah alat akuntabilitas, manajemen, dan kebijakan ekonomi. Sebagai instrumen kebijakan ekonomi, anggaran negara yang mencakup penerimaan dan pengeluaran negara berfungsi untuk mewujudkan pertumbuhan dan stabilitas perekonomian serta pemerataan pendapatan dalam rangka mencapai tujuan bernegara.

Penyerapan anggaran merupakan salah satu tahapan dari siklus anggaran yang dimulai dari perencanaan anggaran, penetapan dan pengesahan anggaran oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), penyerapan anggaran, pengawasan anggaran dan pertanggungjawaban penyerapan anggaran. Tahapan penyerapan anggaran ini dimulai ketika Undang-Undang (UU) Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) disahkan oleh DPR. Dalam rangka terjadinya kesatuan pemahaman serta kesatuan langkah dalam pelaksanaan, pemerintah sebagai pelaksana dari UU APBN selanjutnya menerbitkan Keputusan Presiden (Keppres) tentang Pedoman

Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagai dasar hukum pelaksanaan APBN.

Pada saat ini Keppres yang berlaku adalah Keppres nomor 42 tahun 2002. Penyerapan anggaran, khususnya belanja barang dan jasa, memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Untuk itu setiap instansi pemerintah harus mengatur pengeluarannya agar berjalan lancar dan dapat mendukung keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Namun demikian penyerapan anggaran tidak diharuskan mencapai 100%, tetapi penyerapan anggaran diharapkan mampu memenuhi setidaknya tidaknya lebih dari 80% anggaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya penyerapan anggaran dalam suatu satker menjadi tolak ukur kinerja dari satker tersebut. Mengukur daya serap membutuhkan lebih dari sekedar membandingkan dana yang tersedia dan pengeluaran yang sebenarnya. Bahkan jika 100% dari anggaran yang dialokasikan dihabiskan mungkin ada kendala daya serap yang telah menyebabkan realokasi dana dan/atau kegagalan untuk melaksanakan rencana kerja.

1.1.1.3 Indikator Penyerapan Anggaran

Untuk dapat menyerap anggaran terlebih dahulu harus disusun perencanaan strategik (Renstra). Penyusunan Renstra dilakukan secara obyektif dan melibatkan seluruh komponen yang ada di dalam pemerintahan dan masyarakat. Agar sistem dapat berjalan dengan baik perlu ditetapkan beberapa hal yang sangat menentukan yaitu standar harga, tolak ukur kinerja dan Standar Pelayanan Minimal yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundangundangan. Pengukuran kinerja (tolak ukur) digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan

kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah. Salah satu aspek yang diukur dalam penilaian kinerja pemerintah daerah adalah aspek keuangan berupa ABK. Halim (2014).

Untuk melakukan suatu pengukuran kinerja perlu ditetapkan indikator-indikator terlebih dahulu antara lain indikator masukan (*input*) berupa dana, sumber daya manusia dan metode kerja. Agar input dapat diinformasikan dengan akurat dalam suatu anggaran, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kewajarannya. Dalam menilai kewajaran input dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan, peran Analisa Standar Biaya (ASB) sangat diperlukan. ASB adalah penilaian kewajaran atas beban kerja dan biaya yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan. Halim (2014).

Dalam menyusun anggaran berbasis kinerja perlu diperhatikan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja. Menurut Mardiasmo (2013:178) indikator anggaran berbasis kinerja yaitu:

1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran

Yaitu Anggaran harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

2. Disiplin anggaran

Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan.

3. Keadilan anggaran

Pemerintah daerah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan, karena daerah pada hakikatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat secara keseluruhan.

4. Efisiensi dan efektivitas anggaran

Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berlandaskan azas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan stakeholders.

5. Disusun dengan pendekatan kinerja

Anggaran yang disusun dengan pendekatan kinerja mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (output/outcome) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan. Hasil kerjanya harus sepadan atau lebih besar dari biaya atau input yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

1.1.2 Perencanaan Anggaran

Proses perencanaan anggaran merupakan salah satu langkah penting dalam pengelolaan anggaran. Sejak dua belas bulan sebelum tahun anggaran dimulai, proses perencanaan anggaran sudah mulai berjalan (BPKP, 2012). Menurut

Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (2013:127) perencanaan sebagai acuan bagi penganggaran pada dasarnya adalah proses untuk menyusun rencana pendapatan, belanja, dan pembiayaan untuk suatu jangka waktu tertentu.

Herlambang (2013: 50), perencanaan didefinisikan sebagai pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Nafarin (2013:41) menjelaskan bahwa Anggaran (*budget*) merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan dalam suatu uang, tetapi dapat juga dinyatakan dalam satuan barang/jasa”. Perencanaan anggaran adalah memprediksi tingkat aktivitas operasi dan keuangan perusahaan di masa mendatang yang disusun secara sistematis yang dinyatakan dalam satuan uang, barang atau jasa untuk waktu periode (Sukarna (2011:38).

Dari beberapa pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa perencanaan anggaran merupakan kegiatan keuangan yang berisi perencanaan belanja yang diusulkan dalam satu periode dan sumber pendapatan yang diusulkan untuk membiayai belanja tersebut.

1.1.2.1 Karakteristik Perencanaan Anggaran

Perencanaan anggaran merupakan Subsistem perencanaan strategis (*strategic planning*), secara teknis dilaksanakan dengan sistem anggaran kinerja yang didahului dengan perencanaan kinerja. Penerapan sistem anggaran kinerja dalam penyusunan anggaran dimulai dengan perumusan isu-isu strategis yang direspon dengan program

dan kegiatan yang relevan. Di dalam pelaksanaannya, proses perencanaan kinerja dilaksanakan pada saat menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ke dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang merupakan rencana kerja tahunan pemerintah daerah (Latif dkk, 2014).

Dalam rangka menyiapkan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), pemerintah daerah bersama-sama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menyusun arah dan kebijakan umum yang disepakati sebagai pedoman dalam penyusunan APBD. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat kesiapan daerah dalam melaksanakan otonomi daerah adalah dengan melihat besarnya porsi/kontribusi terhadap APBD. APBD berdasarkan pasal 64 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 dapat diartikan sebagai rencana operasional keuangan pemerintah daerah, dimana di satu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan-kegiatan dan proyek-proyek daerah dalam 1 tahun anggaran tertentu, dan di pihak lain menggambarkan perkiraan penerimaan dan sumber-sumber penerimaan daerah untuk menutupi pengeluaran-pengeluaran dimaksud (Navarin, 2013:42).

1.1.2.2 Indikator Perencanaan Anggaran

Anggaran daerah disusun berdasarkan pendekatan kinerja, yaitu sistem anggaran yang mengutamakan kepada upaya pencapaian hasil kinerja atau *output* dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan.

Menurut Sukarna (2011:39), indikator perencanaan anggaran sektor publik meliputi 4 indikator yaitu :

1. Tahap Persiapan

Anggaran dilakukan taksiran pengeluaran atas dasar taksiran pendapatan yang tersedia.

2. Tahap ratifikasi

Pengesahaan rencana anggaran yang dilakukan Badan Eksekutif dan Badan Legislatif agar menjadi anggaran final

3. Tahap implementasi

Dimilikinya sistem informasi akuntansi yang memadai dan handal untuk perencanaan dan pengendalian anggaran yang telah disepakati sebelumnya

4. Tahap pelaporan dan evaluasi

Jika tahap implemenasi telah didukung dengan sistem akuntansidan sistem pengendalian manajemen yang baik, maka diharapkan tahap pelaporan dan evaluasi tidak akan menemukan banyak masalah

1.1.3 Kualitas Sumber Daya Manusia

1.1.3.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Menurut Mangkunegara (2013:2) sumber daya manusia adalah tenaga kerja, pekerja, karyawan, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik.

Kapasitas sumber daya manusia adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sukarna, 2011:32).

Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki kualitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai, diantaranya adalah keandalan. Selain itu, pegawai yang memiliki pemahaman yang rendah terhadap tugas dan fungsinya, serta hambatan yang ditemukan dalam pengolahan data juga akan berdampak pada penyajian laporan keuangan. (Sutrisno, 2010:22).

1.1.3.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*. Maka yang akan dipergunakan untuk mengukur kapasitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Sutrisno,2010:4) :

1. Pengalaman yang baik
2. Pendidikan sesuai pekerjaan
3. Keterampilan sesuai tugas

Untuk mengukur kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, salah satu pendekatan adalah dengan melihat pengakuan akan kompetensi atau keahliannya. Pengakuan berarti sebuah pernyataan dari pihak lain yang dibuktikan dengan hasil karya atau proses pengembangan kemampuan, melalui proses pengembangan diri dan sebuah pengujian. Mangkunegara (2013:3) mengungkapkan, penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi:

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki kemampuan Intelektual (Kecerdasan) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah
3. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi
5. Kemampuan Psikologis (mental) Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

1.1.3.3 Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Hartatik (2014:16) adalah sebagai fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia, agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

Fungsi sumber daya manusia terbagi 2 yaitu, sebagai fungsi manajemen dan fungsi operasional (Herlambang, 2013:19).

1. Fungsi-fungsi manajemen

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (*organization chart*)
- c. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

- b. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan
- d. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- e. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

- f. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- g. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- h. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan.

Dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah fungsi yang dapat menjalankan serangkaian kegiatan yang dapat mengatur keberlangsungan instansi atau perusahaan.

1.1.4 Komitmen Organisasi

1.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan / posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Rivai (2010: 71).

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Umam (2010) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Selanjutnya menurut Mahsun (2014:42) mendefinisikan komitmen sebagai keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi serta hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

1.1.4.2 Pendekatan Komitmen Organisasi

Pendekatan untuk menjelaskan mengenai komitmen organisasi oleh Tjiptono (2016) dikelompokkan menjadi empat pendekatan, yakni:

- 1) Pendekatan komitmen organisasi berdasarkan sikap (*attitudinal approach*)
Menurut pendekatan sikap, komitmen organisasi mengarah pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Mowday dan Potter (dalam Ino Yuwono) menyatakan komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Terdapat tiga aspek yang tercakup di dalamnya yaitu:
 - a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
 - b. Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi
 - c. Penerimaan untuk melaksanakan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.
- 2) Pendekatan komitmen organisasi multi dimensi (*the multidimensional approach*)
Allen dan Meyer merumuskan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah:
 - a. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah want to. dalam tipe komitmen

- ini, individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.
- b. *Continuance commitment*, merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada cost benefit analysis.
 - c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.
- 3) Pendekatan komitmen organisasi *normative Weiner* menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.
 - 4) Pendekatan komitmen organisasi berdasarkan perilaku White menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area itu adalah:
 - a. Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
 - b. Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup diantaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan personal gain secepatnya.
 - c. Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

1.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Umam (2010) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu :

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

1.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sudasri (2016) meneliti mengenai pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak baik perencanaan anggaran yang dilakukan oleh aparat pemerintahan maka semakin rendah tingkat penyerapan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap penyerapan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah SKPD atau pemerintahan maka semakin baik pula penyerapan anggarannya.

Zarinah (2016) meneliti mengenai pengaruh perencanaan anggaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap tingkat penyerapan anggaran satuan kerja perangkat daerah di kabupaten aceh utara. Hasil penelitian menunjukkan Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara. Perencanaan anggaran berpengaruh terhadap tingkat

penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara.

Alumbida (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh perencanaan, kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran belanja daerah pada pemerintah kabupaten kepulauan talaud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud. Hal yang sama ditunjukkan oleh hasil uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, dimana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah kabupaten Kepulauan Talaud. Sehingga peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi sangat dibutuhkan jika kita ingin meningkatkan Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Putri (2014) meneliti mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintah provinsi bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran, dokumen pengadaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran dan uang persediaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran. Dokumen perencanaan tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan anggaran dan pencatatan administrasi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan anggaran.

Amrillah (2019) melakukan penelitian dengan judul analisis transparansi dan akuntabilitas anggaran bantuan operasional kesehatan (BOK) pada puskesmas kenten Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penyerapan anggaran di puskesmas dapat dikatakan semakin membaik karena adanya pengalokasian tenaga akuntansi untuk mengelola keuangan puskesmas. Secara singkat dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sudasri (2016)	Pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang).	Analisis regresi linier berganda	Perencanaan anggaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak baik perencanaan anggaran yang dilakukan oleh aparat pemerintahan maka semakin rendah tingkat penyerapan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap penyerapan anggaran.
2.	Zarinah (2016)	Pengaruh perencanaan anggaran dan kualitas sumber daya manusia terhadap tingkat penyerapan anggaran satuan kerja perangkat daerah di	Analisis regresi linier berganda	Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara. Perencanaan anggaran

		kabupaten aceh utara.		berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran SKPD di Kabupaten Aceh Utara.
3.	Pengaruh perencanaan, Alumbida (2016)	kapasitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran belanja daerah pada pemerintah kabupaten kepulauan talaud.	Analisis regresi linier berganda	Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia, Dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, dimana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah kabupaten Kepulauan Talaud.
4.	Putri (2014)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran, dokumen pengadaan memiliki pengaruh yang signifikan

		di pemerintah provinsi Bengkulu.		terhadap penyerapan anggaran dan uang persediaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan anggaran. Dokumen perencanaan tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan anggaran dan pencatatan administrasi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan anggaran
5.	Amrillah (2019)	Analisis penyerapan melakukan penelitian dengan judul analisis transparansi dan akuntabilitas anggaran bantuan operasional kesehatan (BOK) pada puskesmas kenten Palembang.	Kualitatif	tingkat penyerapan anggaran di puskesmas dapat dikatakan semakin membaik karena adanya penggerakan tenaga akuntansi untuk mengelola keuangan puskesmas

Sumber: Data Diolah, 2020

1.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Hubungan Perencanaan Anggaran dengan Penyerapan Anggaran

Perencanaan sebagai suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Dalam siklus pengelolaan keuangan daerah, perencanaan berintegrasi

dengan penganggaran sebab output dari perencanaan adalah DPA yang menjadi dasar pelaksanaan seluruh kegiatan selama tahun anggaran, sehingga keberhasilan pengelolaan keuangan daerah dimulai dari tahapan perencanaan (Arif,2013).

Kegagalan dalam perencanaan penganggaran akan berdampak pada tidak berjalannya program kerja pemerintah yang secara tidak langsung tentunya akan berdampak buruk terhadap kinerja pemerintah. Perencanaan dapat dikatakan sebagai tahapan yang paling krusial dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, sebab seluruh kegiatan yang perumusan program di dalam perencanaan pada akhirnya berimplikasi pada besarnya kebutuhan anggaran yang harus disediakan, sehingga keberhasilan penggunaan anggaran dimulai dari perencanaannya (Nugroho, 2015).

2.3.2 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Penyerapan Anggaran

Desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia”. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah faktor determinan keberhasilan desentralisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mahmudi,2013).

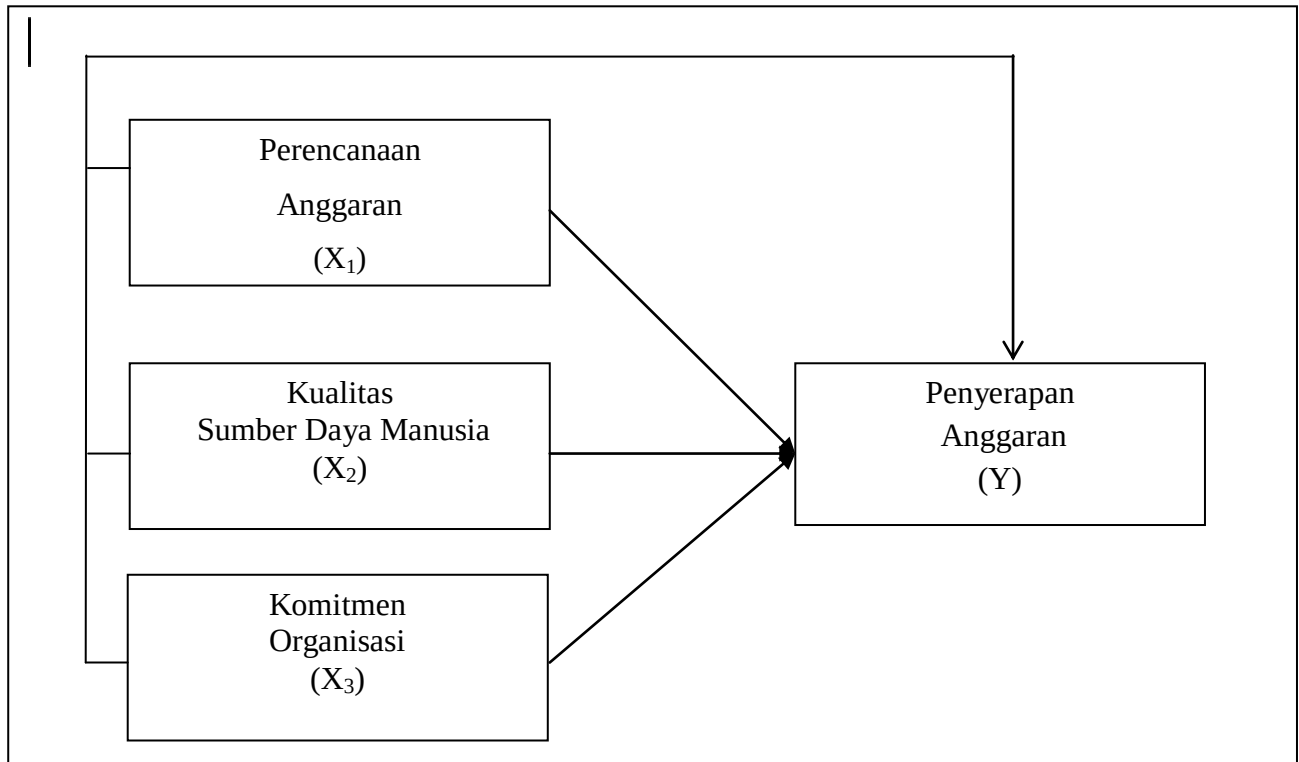
Faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan anggaran adalah staf yang berpengalaman dan mempunyai motivasi. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Kalaupun menggunakan peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif sumber daya

manusia yang memadai, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal (Zarinah, 2015).

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Penyerapan Anggaran

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan– tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen merupakan seluruh upaya yang sinergi dari seluruh anggota organisasi itu sendiri dalam mewujudkan tujuan organisasinya sesuai dengan perencanaan yang telah disepakati. Sedangkan komitmen organisasi. Tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Yang dimaksud organisasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah sedangkan anggotanya merupakan Aparat Sipil Negara di daerah. Penelitian Arif (2013) menemukan bahwa lemahnya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penyebab minimnya penyerapan APBD di Kota Dumai. Hal yang sama juga ditemukan dalam Penelitian Juliani (2014) dimana komitmen manajemen berpengaruh terhadap tingkat penyerapan anggaran belanja barang dan jasa pada pemerintah daerah Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan setiap anggota memberdayakan seluruh kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan – pekerjaan besar akan sulit dilaksanakan.

Adapun skema kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar II.1 Skema Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara pada penelitian, didalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah:

H_{01} : Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

H_{a1} : Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ho₂: Perencanaan anggaran tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD

Kota Banda Aceh

Ha₂: Perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota

Banda Aceh

Ho₃: Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan

anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ha₃: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran

SKPD Kota Banda Aceh

Ho₄: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD

Kota Banda Aceh

Ha₄: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota

Banda Aceh

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2014: 152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Desain penelitian dapat meliputi empat elemen yaitu:

3.1.1 Tujuan studi

Tujuan studi ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis investigasi

Penelitian ini bersifat kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen yaitu pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran.

3.1.3 Horizon waktu

Dalam penelitian ini horizon waktu yang digunakan adalah *one shot*, yaitu horizon waktu yang mengumpulkan data penelitian hanya dalam sekali kumpul.

3.1.4 Unit analisis

Unit analisis merujuk kepada kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada pegawai secara individu.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Arikunto, 2013:109). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai keuangan pada bagian SKPD Kota Banda Aceh yang berjumlah 31 orang, seperti pada Tabel 3.2.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Nama SKPD Kota Banda Aceh
1.	Sekretariat Daerah
2	Sekretariat DPRK
3	Inspektorat
4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
5	Dinas Kesehatan
6	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang
7	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
8	Satpol PP dan WH
9	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
10	Dinas Sosial
11	Dinas Tenaga Kerja
12	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
13	Dinas Pangan, Pertanian, Kelautan dan Perikanan
14	Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota
15	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
16	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong

17	Dinas Perhubungan
18	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik
19	Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan
20	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
21	Dinas Pemuda dan Olahraga
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
23	Dinas Pariwisata
24	Bappeda
25	Badan Pengelola Keuangan Kota
26	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
27	Dinas Syariat Islam
28	Dinas Pendidikan Dayah
29	Sekretariat MPU
30	Sekretariat MAA
31	Sekretariat MPD
32	Sekretariat Baitul Mal
33	RSUD Meuraxa
34	BPBD
35	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Jumlah	

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Aceh, 2019

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini bersumber dari pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada seluruh responden yaitu 88 Pegawai. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2013). Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kuesioner tersebut selanjutnya disebarakan kepada seluruh responden.

Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Interval yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut katagori tertentu dan menentukan

urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnetude*) perbedaan preferensi antar individu. Dimana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) poin (Sekaran, 2017:129). Skala pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.4 Operasional variabel

Definisi dan operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas. Serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala interval yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnitude*) perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2017:117). Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel : Dependen				
Penyerapan Anggaran (Y)	Salah satu tolok ukur kinerja pemerintah dalam menggerakkan roda perekonomian dan menjadi salah satu indikator evaluasi kinerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan. Pengeluaran keuangan untuk digunakan di dalam kegiatan pemerintah dalam rangka mendukung tugas dan fungsi satuan kerja pemerinah daerah (Rai, 2010:49)	1. Transparansi dan akuntabilitas anggaran 2. Disiplin anggaran 3. Keadilan anggaran 4. Efisiensi dan efektivitas anggaran 5. Disusun dengan pendekatan kinerja (Mardiasmo:2013)	Likert	1 – 5
Variabel : Independen				
Perencanaan Anggaran (X ₁)	Perencanaan anggaran adalah memprediksi tingkat aktivitas operasi dan keuangan perusahaan di masa mendatang yang disusun secara sistematis yang dinyatakan dalam satuan uang, barang atau jasa untuk waktu periode (Sukarna (2011:38)	1. Tahap Persiapan 2. Tahap ratifikasi 3. Tahap implementasi 4. Tahap pelaporan dan evaluasi (Sukarna (2011:39)	Likert	1 –4

Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	Tenaga kerja, pekerja, karyawan, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik Mangkunegara (2013:2)	1. Memiliki kesehatan yang baik 2. Memiliki kemampuan Intelektual 3. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan 4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrial 5. Kemampuan Psikologis (mental) (Mangkunegara,2013:3)	Likert	1 – 5
Komitmen Organisasi (X ₃)	Suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaangnya dalam organisasi (Umam, 1010)	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan (Umam, 2010)	Likert	C1 – C3

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier Berganda. Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berdampak signifikan dan positif terhadap variabel dependen.

Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiyono, 2010:204) :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

- Y = Penyerapan Anggaran
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Perencanaan Anggaran
- X2 = Kualitas Sumber Daya Manusia
- X3 = Komitemn Organisasi
- e = Error

3.6 Pengujian Data

Sebelum data diolah lebih lanjut, harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Karena kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reabilitasnya. Uji dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen.

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan uji *Person Product – Moment Coefficien of Correlation*. Penelitian dinyatakan valid, jika $R_{hitung} > R_{tabel}$.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, metode yang

digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* (α) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau $\alpha > 0,6$ (Sekaran, 2013:182).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang sah (tidak bias) maka sebelum melakukan pengujian hipotesis atau analisis regresi maka akan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu meliputi pengujian :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghazali (2016; 76-77) jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis normal. Dasar untuk pengambilan keputusan yaitu : Jika data menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model asumsi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi pengaruh yang signifikan antar prediktor dengan nilai residualnya. Jika berpengaruh signifikan maka telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melakukan uji gletser. Jika nilai *sig.*

pada tabel koefisien hasil regresi masing-masing variabel independen dengan residualnya signifikan ($sig. < 0.10$), maka hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ($sig. > 0.10$), maka hal ini mengindikasikan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolonearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk menguji multikolonearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai *tolerance* $< 0,01$ atau $VIF > 10$, maka telah terjadi multikolonearitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji-F dan uji-t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5%.

1. Uji-F (uji secara bersama-sama)

H_{01} : Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

H_{a1} : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

2. Uji-t (Parsial)

Ho₂ : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, perencanaan anggaran tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ha₂ : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ho₃ : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ha₃ : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ho₄ : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

Ha₄ : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima, komitmen organisasi berpengaruh terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SKPD Kota Banda Aceh

SKPD Kota Banda Aceh merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 21, Banda Aceh. SKPD Kota Banda Aceh dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Subbagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris, Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang. SKPD Kota Banda Aceh memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan. Untuk melaksanakan tugas, SKPD Kota Banda Aceh mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan urusan ketatausahaan;
- b. penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah, dan jangka panjang di bidang kehutanan dan lingkungan hidup;
- c. perumusan kebijakan teknis, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. penyelenggaraan tugas planologi kehutanan;

- e. penyelenggaraan tugas perlindungan dan konservasi sumber daya alam;
- f. penyelenggaraan tugas rehabilitasi hutan serta lahan dan perhutanan sosial;
- g. penyelenggaraan tugas bina aneka produksi dan usaha kehutanan;
- h. penyelenggaraan tugas penataan lingkungan dan pengelolaan limbah B3;
- i. penyelenggaraan tugas pengendalian kerusakan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup;
- j. pembinaan UPTD;
- k. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang kehutanan dan lingkungan hidup

SKPD Kota Banda Aceh memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

“Terwujudnya Aceh Yang Damai Dan Sejahtera Melalui Pemerintah Yang Bersih, Adil Dan Melayani”

Misi :

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang adil, bersih dan melayani;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan MoU Helsinki;

4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional;
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial yang mudah, berkualitas dan terintegrasi;
6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan;
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan;
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif;
9. Revitalisasi fungsi Kualitas sumber daya manusia daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan;
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan yang berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden, yaitu Pegawai SKPD Kota Banda Aceh yang berjumlah 35 orang. Setelah kuesioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0. Dari jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 35 kuesioner, semuanya telah dikembalikan dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100% sehingga sampel akhir penelitian berjumlah 35 ($n=35$) seperti terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin • Laki-laki • Perempuan	12 23	34% 66%
2.	Usia • 20 Tahun • 21-30 Tahun • 31 - 40 Tahun • >40 Tahun	- 2 14 19	- 6% 40% 54%
3.	Pendidikan Terakhir • DIII • S-1 • Pasca Sarjana • Lainnya	6 22 7 -	17% 63% 20% -
4.	Masa Kerja • 2 tahun • 3-5 tahun • 6-10 tahun • >10 tahun	2 22 8 3	10% 63% 23% 9%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dijelaskan bahwa pegawai SKPD Kota Banda Aceh yang berjenis kelamin laki-laki hanya 12 orang atau 34% dan pegawai perempuan berjumlah 23 orang atau 66%. Di lihat dari usia, pegawai SKPD Kota Banda Aceh yang berumur antara 21 - 30 tahun berjumlah 2 orang atau hanya 6%, 22 orang atau 63% yang berumur antara 31 - 40 tahun, dan pegawai yang berumur lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang atau 20%.

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir responden, diketahui bahwa pegawai yang berpendidikan DIII yaitu berjumlah 6 orang atau 17%, pegawai dengan pendidikan S1 berjumlah 22 orang atau 63%. Sedangkan pegawai dengan pendidikan Pasca Sarjana/S2 berjumlah 7 orang atau 20%. Dan dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 2 orang, 3-5 tahun 22 orang (63%). Masa kerja 6-10 tahun 8 orang, dengan masa kerja lebih dari 10 tahun 3 orang atau 9%.

4.3 Persepsi Responden terhadap Indikator Penelitian

4.3.1 Persepsi terhadap Perencanaan anggaran

Variabel perencanaan anggaran auditor ini dijabarkan dalam 4 (empat) pernyataan. Berikut rangkumannya seperti terlihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Persepsi terhadap Perencanaan anggaran

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1		0	0	0	17	18	4,514
2		0	0	0	16	19	4,543
3		0	0	0	19	16	4,457
4		0	0	0	15	20	4,571
Rata-rata							4,521

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa variabel perencanaan anggaran diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,521. Mereka menjawab setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur karena perencanaan anggaran yang dimiliki.

4.3.2 Persepsi terhadap Kualitas sumber daya manusia

Persepsi terhadap Kualitas sumber daya manusia ini dijabarkan dalam 5 (lima) pernyataan. Seperti terlihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Persepsi terhadap Kualitas sumber daya manusia

[illegible]

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa Kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai responden dengan nilai rata-rata 4,486. Rata-rata responden menjawab setuju jika Penyusunan program audit bebas dari intervensi pimpinan dalam melakukan prosedur yang dipilih auditor.

4.3.3 Persepsi terhadap Komitmen organisasi

Variabel komitmen organisasi ini dijabarkan dalam 3 (tiga) pernyataan. Berikut rangkumannya seperti terlihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Persepsi Terhadap Komitmen organisasi

[illegible]

Sumber : (Data diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi diperoleh nilai responden dengan rata-rata 4,529. Responden menyatakan setuju bahwa Pada Baitul Mal, selalu dilakukan perbandingan antara hasil pengukuran dengan standard, langkah ini dimaksud untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara hasil pengukuran dengan standard, jika terdapat perbedaan perlu diadakan perbaikan atau tidak.

4.3.4 Persepsi terhadap Penyerapan anggaran

Variabel penyerapan anggaran ini dijabarkan dalam 5 (lima) pernyataan. Berikut rangkumannya seperti terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Persepsi terhadap Penyerapan anggaran

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1		0	0	0	16	19	4,543
2		0	0	0	15	20	4,571
3		0	0	0	15	20	4,571
4		0	0	0	18	17	4,486
5		0	0	4	26	5	4,029
Rata-rata							4,440

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa variabel penyerapan anggaran diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,440. Mereka menjawab sangat setuju bahwa Laporan audit harus akurat, lengkap, dan tepat waktu agar informasi yang diberikan bermanfaat secara maksimal.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis, sehingga dalam uji instrument di terapkan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Pengujian Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Movement Coefficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Untuk penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 bahwa hasil pengujian nilai kritis untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini adalah 0,482. Maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment*. Seperti terlihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=35)	Keterangan
1	A1	X ₁	0,875	0,334	Valid
2	A2		0,875	0,334	Valid
3	A3		0,885	0,334	Valid
4	A4		0,477	0,334	Valid
5	B1	X ₂	0,711	0,334	Valid
6	B2		0,435	0,334	Valid
7	B3		0,495	0,334	Valid
8	B4		0,711	0,334	Valid
9	B5		0,563	0,334	Valid

10	C1	X ₃	0,352	0,334	Valid
11	C2		0,853	0,334	Valid
12	C3		0,897	0,334	Valid
13	D1	Y	0,515	0,334	Valid
14	D2		0,803	0,334	Valid
15	D3		0,766	0,334	Valid
16	D4		0,853	0,334	Valid
17	D5		0,243	0,334	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%, maka item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden, jadi nilai r -tabel nya adalah 0,334, dan semua hasil dari kedua variabel mendapat nilai koefesien korelasi lebih dari 0,334. Sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas *cronbach alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 23.0. seperti terlihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Perencanaan Anggaran (X_1)	4	0,661	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)	5	0,647	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	4	0,722	Reliabel
Penyerapan Anggaran (Y)	5	0,629	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

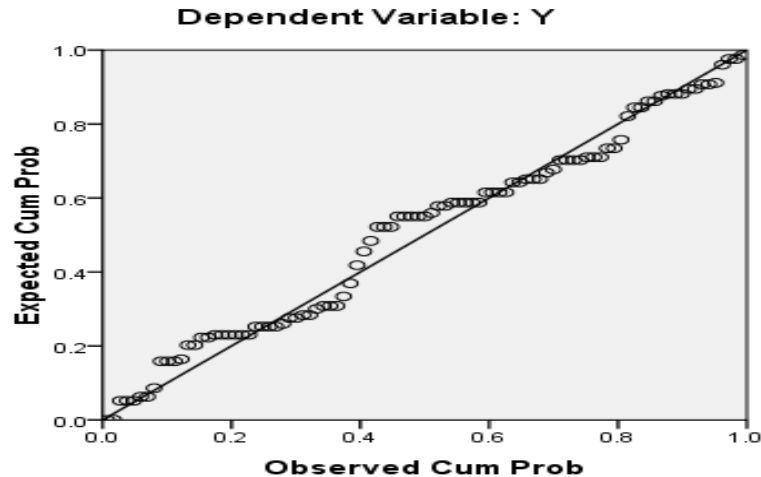
Berdasarkan Tabel 4.7, maka pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha* terhadap 17 pernyataan yang telah dinilai jawabannya, maka dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* untuk variabel perencanaan anggaran sebesar 0,661, kualitas sumber daya manusia sebesar 0,647, variabel komitmen organisasi sebesar 0,722 dan variabel penyerapan anggaran sebesar 0,629. Karena memiliki nilai $> 0,6$, mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel memiliki $\alpha > 0,6$, maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas menggambarkan residul variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpancar jauh dari garis diagonal). Berdasarkan uji normalitas gambar normal P-P Plot menunjukkan sebaran *standarrized residul* berada dalam kisaran garis diagonal, seperti terlihat pada Gambar 4.2.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



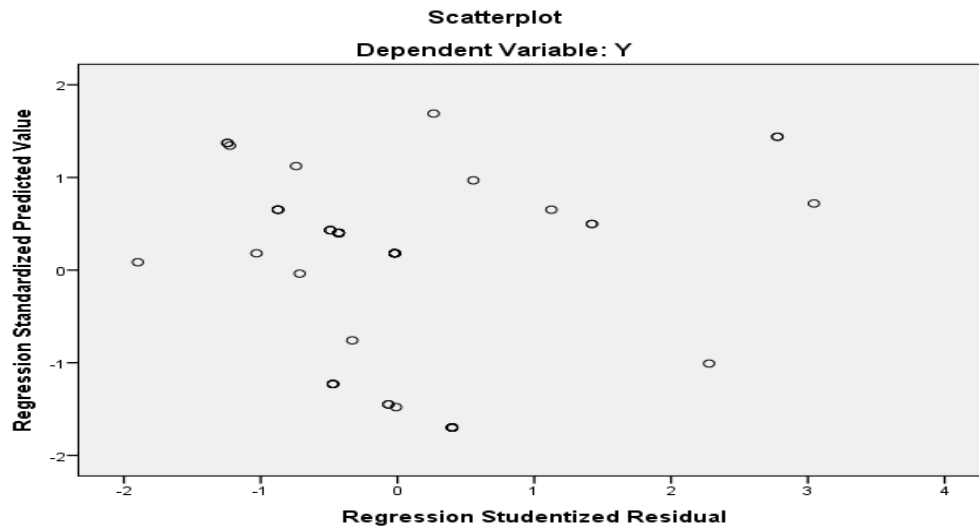
Gambar 4.2. P.Plot

Berdasarkan gambar 4.2 uji normalitas untuk persamaan Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan penyerapan anggaran terhadap perencanaan anggaran dapat dilihat pada histogram dan *normal probability plot* di atas dapat dilihat bahwa histogram distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped*) dan garis *normal probability plot* yang menggambarkan sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian maka data yang diolah mengikuti atau mendekati distribusi normal.

4.5.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:105). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-

standardiized (Ghozali,2001). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti terlihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat kita lihat bahwa grafik *scatter plot* pada gambar di atas dapat dilihat pola penyebaran data yang ada. Pola penyebaran data yang berupa titik-titik pada *scatter plot* menyebar di atas dan dibawah, dan penyebarannya tidak membentuk pola tertentu, sehingga dari pola penyebaran ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran SKPD Kota Banda Aceh, menggunakan regresi linier berganda, seperti pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.994	3.433		-.290	.774		
X1	.279	.115	.247	2.413	.022	.949	1.054
X2	.218	.184	.165	4.184	.005	.510	1.961
X3	.728	.149	.676	4.881	.000	.518	1.931

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diformulasikan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,994 + 0.279X_1 + 0,441X_2 + 0,368X_3 + e$$

4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data juga menunjukkan hubungan antara variabel predictor dengan kriteriumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi/koefisien determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi. Seperti terlihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.536	.162	1.17016

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

4.4 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

$H_1 = \beta_1 = 0.279$, $\beta_2 = 0,441$ dan $\beta_3 = 0,368$, maka dapat diartikan $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ ($\beta_i \neq 0$) dan nilai prob $F >$ nilai kritis yaitu 2,901. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh.

4.6.2 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

1. Variabel Komitmen organisasi (X_1)

$H_2 = \beta_1 = 0.279$, maka dapat diartikan $\beta_1 \neq 0$ dan nilai prob $t <$ nilai kritis yaitu 2,037.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan anggaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh

2. Variabel Pengawasan (X_2)

$H_3 = \beta_2 = 0,441$, maka dapat diartikan $\beta_2 \neq 0$ dan nilai prob $t <$ nilai kritis yaitu 2,037.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh

3. Variabel Kualitas sumber daya manusia (X_3)

$H_4 = \beta_3 = 0,368$, maka dapat diartikan $\beta_3 \neq 0$ dan nilai prob $t <$ nilai kritis yaitu 2,037.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap perencanaan anggaran pada perencanaan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 3,994, artinya jika nilai perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka nilai penyerapan anggaran sebesar 3,994.

Perencanaan anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh dengan pengaruh sebesar 0.279. Menunjukkan apabila perencanaan anggaran meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan penyerapan anggaran sebesar 0.279 satuan. Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (2014) bahwa besar kecilnya tingkat penyerapan belanja daerah dalam mendanai pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh proses Kualitas sumber daya manusia anggaran dan penetapan APBD. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudasri (2016) dengan hasil penelitian Komitmen organisasi dan Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap perencanaan anggaran baik parsial maupun simultan.

Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh dengan pengaruh sebesar 0,368 Menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan

penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh sebesar 0,368 satuan. Hal ini terjadi karena tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi, dengan komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi, maka akan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja mereka sehingga perencanaan anggarapun semakin baik (Sukarni, 2011: 71). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istikomah (2020).

Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh dengan pengaruh sebesar 0,441. Menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan penyerapan anggaran sebesar 0,441 satuan. sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap perencanaan anggaran, sehingga kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas baik pejabat pengelola maupun staf dapat mengakibatkan terlambatnya perencanaan anggaran. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zarinah (2016) dengan hasil penelitian Kualitas sumber daya manusia dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap perencanaan anggaran.

Nilai koefisien (R) menunjukkan nilai sebesar 0,786, yang menandakan bahwa hubungan antar variabel independen dan variabel dependen berpengaruh sedang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536, dapat diartikan bahwa perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi sebesar 53,6%. Sedangkan

sisanya sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya seperti pengendalian dan pengawasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh

2. Perencanaan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 25,3%
3. Kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap perencanaan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 36,8%
4. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perencanaan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 44,1%
5. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,6%. Artinya perencanaan anggaran (X_1), Kualitas sumber daya manusia (X_2) komitmen organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh
6. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,536 artinya bahwa sebesar 53,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (penyerapan anggaran) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor perencanaan anggaran (X_1), Kualitas sumber daya manusia (X_2) komitmen organisasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 46,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengendalian internal.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Agar penelitian dapat lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, konteks yang dilibatkan dapat diperluas tidak hanya pada SKPD Kota Banda Aceh saja
2. Menambahkan variabel penelitian sehingga penelitian berikutnya dapat lebih meyakinkan dan lebih komprehensif lagi hasilnya, seperti pengendalian internal dan pengawasan.
3. Mengingat hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan, antara Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan penyerapan anggaran terhadap penyerapan anggaran secara parsial dan simultan, maka penulis merekomendasikan kepada Kepala SKPD Kota Banda Aceh untuk terus menjaga tingkat penyerapan anggaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh
2. Perencanaan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 25,3%
3. Kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap perencanaan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 36,8%
4. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap perencanaan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh yaitu sebesar 44,1%
5. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,786 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,6%. Artinya perencanaan anggaran (X_1), Kualitas sumber daya manusia (X_2) komitmen organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap penyerapan anggaran pada SKPD Kota Banda Aceh
6. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,536 artinya bahwa sebesar 53,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (penyerapan

anggaran) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor perencanaan anggaran (X_1), Kualitas sumber daya manusia (X_2) komitmen organisasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 46,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengendalian internal.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Agar penelitian dapat lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, konteks yang dilibatkan dapat diperluas tidak hanya pada SKPD Kota Banda Aceh saja
2. Menambahkan variabel penelitian sehingga penelitian berikutnya dapat lebih meyakinkan dan lebih komprehensif lagi hasilnya, seperti pengendalian internal dan pengawasan.
3. Mengingat hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan, antara Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan penyerapan anggaran terhadap penyerapan anggaran secara parsial dan simultan, maka penulis merekomendasikan kepada Kepala SKPD Kota Banda Aceh untuk terus menjaga tingkat penyerapan anggaran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Halim & Syam Kusufi. 2012. Akuntansi Sektor Publik : teori, konsep dan aplikasi. Salemba Empat : Jakarta
- Adi, Mashudi Nugroho. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Penumpukan Pencairan Dana APBN Di Akhir Tahun. Studi Kasus Di KPPN Malang. Universitas Brawijaya. Jurnal
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin, Decky Firmansyah. 2012. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis – Universitas Hasanuddin. Makassar. Skripsi.
- Asmoko, Hindri. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks. Densten
- BAPPENAS RI. Destrianita. (2015, September 25). Program Pembangunan.
- Bastian, Indra. 2010. Audit Sektor Publik. Edisi 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Ellen. (2013). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Edisi Ketujuh Halim, Abdul. 2014. Manajemen Keuangan Sektor Publik problematika penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Jakarta : Salemba Empat.
- Anthony, N. Robert dan Govindarajan, Vijay. 2011. Sistem Pengendalian. Manajemen. Jilid 2. Tangerang: Karisma Publishing
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
- Herlambang, Susatyo, 2013, Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu manajemen), Gosyen Publishing, Yogyakarta.

- Ihsanti. 2014. Jurnal. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan
- Kuncoro, D. Egiastyo. 2013. Analisis Penyerapan Anggaran Pasca Penerapan Aplikasi SiPP Pada Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wil.I Dinas PU Prov. Kaltim. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Skripsi.
- Latif, Muh dkk. 2014. *Perencanaan Anggaran Belanja Bantuan Sosial Pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah*. Wacana– Vol. 17, No. 2, Hal. 78-87.
- Kurniawan, Chandra. 2012. *Analisis Pengaruh Pemberlakuan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kota Metro*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis- Universitas Lampung. Bandar Lampung. Skripsi.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiasmo. (2013). Perpajakan edisi revisi 2013. Yogyakarta : andi.
- Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Lengkap. Jakarta : PT. Gravindo Persada.
- Nafarin, M. 2013. Penganggaran Perusahaan. Edisi ketiga, Cetakan kedua, Buku. 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Noviwijaya, A. & A. Rohman. (2013). Pengaruh Keragaman Gender dan Usia Pejabat Perbendaharaan Terhadap Penyerapan Anggaran Satuan Kerja (Studi Empiris pada Satuan Kerja Lingkup Pembayaran KPPN Semarang I). Diponegoro Journal of Accounting. Vol. 2 (3): 1-10.
- Putri, Carlin Tasya. 2014. Analisis Faktorfaktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Bengkulu. Bengkulu: Universitas Bengkulu. Skripsi.
- Rai. I Gusti Agung. 2010. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat
- Sasongko dan Parulian. 2015. Anggaran. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Solihin. Dadang. (2013). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta PT. Indeks.

Sugiyono, (2010). Psikologi Abnormal. Edisi Ke-9: Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Sukarna. 2011. Dasar-Dasar Manajemen. CV. Mandar Maju. Bandung.

Sukmaningrum, Tantriani. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Dan Kota Semarang) Universitas Diponegoro. Skripsi.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada. Media Group.

Waworuntu, Tika Sari Sandra. 2013. *Evaluasi penyusunan Anggaran sebagai alat Pengendalian Manajemen BLU RSUP Prof.dr. R.d. Kandou Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3, Hal. 904 – 913.

Zarinah (2015) juga menemukan bahwa perencanaan berpengaruh terhadap laporan keuangan. buku, jurnal, laporan.

KUESIONER

**PENGARUH TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS DAN PARTISIPASI
MASYARAKAT TERHADAP
PENGELOLAAN DANA DESA
(Studi Pada Desa Leupung Ulee Alue Kecamatan Kuta Baro Kab. Aceh Besar)**

I. Identitas Responden

1. jenis Kelamin:

☐

laki-laki

☐

Perempuan

2. Usia:

☐

25 – 30 tahun

☐

36 - 40 tahun

☐

31 – 35 tahun

☐

> 40 tahun

3. Pendidikan terakhir :

☐

DIII

☐

Pasca Sarjana

☐

S1

☐

lainnya

4. Masa Kerja

☐

1 – 5 Tahun

☐

11 - 15 tahun

☐

6 - 10 Tahun

☐

> 15 tahun

Alternatif Pilihan :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS)

(2) Tidak Setuju (TS)

(3) Kurang Setuju (KS)

(4) Setuju (S)

(5) Sangat Setuju (SS)

A. Pengelolaan Dana Desa (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami dan mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada saya					
2	Saya bisa menyelesaikan sendiri semua tugas yang diberikan kepada saya walaupun masalah dana desa ini adalah permasalahan yang baru					
3	Saya tidak merasa terbebani atas tugas yang diberikan kepada saya terkait dana desa yang sekarang menjadi tanggungjawab petugas kantor desa					
4	Saya yakin bahwa saya dapat ikut berperan dalam pengelolaan dana desa					
5	Segala sesuatu mengenai pengelolaan dana desa selalu dilakukan secara akuntabilitas					
6	Saya tertarik dengan tugas dana desa yang akan dikelola oleh desa					

B. Transaparan

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Selalu dilakukan pemeriksaan atas pekerjaan yang dilakukan mengenai keuangan desa					
2	Selalu ada acuan untuk anggaran dan realisasi tahun sebelum dan tahun berjalan atas laporan yang dibuat					
3	Setiap pemeriksaan laporan, akan di berikan hasil atas pemeriksaan yang dilakukan					
4	Dilakukan laporan berkala atas tindal lanjut pemeriksaan laporan dari pusat					

C. Akuntabilitas

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Adanya laporan penyelenggaraan pemerintahan desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati atau Walikota					
2	Adanya laporan penyelenggaraan pemerintahan desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati atau Walikota					
3	Adanya laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa (BPD) pada akhir tahun anggaran					
4	Adanya informasi laporan pertanggungjawaban secara tertulis kepada masyarakat setiap akhir tahun anggaran					

D. Partisipasi Masyarakat

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Adanya Keterlibatan masyarakat dalam perencanaan pengelolaan dana desa					
2	Adanya Keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pengelolaan dana desa					
3	Adanya pengawasan dari masyarakat					
4	Keterlibatan masyarakat dalam penerimaan manfaat program pemberdayaan masyarakat dari dana desa					

Tabulasi Data

a1	a2	a3	a4	b1	b2	b3	b4	b5	c1	c2	c3	c4	d1	d2	d3	d4	d5
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4

Frequency Table

a1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	17	48.6	48.6	48.6
	5.0	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

a2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	16	45.7	45.7	45.7
	5.0	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

a3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	19	54.3	54.3	54.3
	5.0	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

a4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	42.9	42.9	42.9
	5.0	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	51.4	51.4	51.4
	5.0	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	17	48.6	48.6	48.6
	5.0	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	13	37.1	37.1	37.1
	5.0	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	51.4	51.4	51.4
	5.0	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

b5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	12	34.3	34.3	34.3
	5.0	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

c1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	51.4	51.4	51.4
	5.0	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

c2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	42.9	42.9	42.9
	5.0	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

c3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	42.9	42.9	42.9
	5.0	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

c4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	51.4	51.4	51.4
	5.0	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	16	45.7	45.7	45.7
	5.0	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	42.9	42.9	42.9
	5.0	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	42.9	42.9	42.9
	5.0	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	51.4	51.4	51.4
	5.0	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

d5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	4	11.4	11.4	11.4
	4.0	26	74.3	74.3	85.7
	5.0	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Correlations

		Correlations				
		a1	a2	a3	a4	X1
a1	Pearson Correlation	1	.715**	.892**	-.149	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.394	.000
	N	35	35	35	35	35
a2	Pearson Correlation	.715**	1	.842**	-.099	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.570	.000
	N	35	35	35	35	35
a3	Pearson Correlation	.892**	.842**	1	-.248	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.150	.000
	N	35	35	35	35	35
a4	Pearson Correlation	-.149	-.099	-.248	1	.477
	Sig. (2-tailed)	.394	.570	.150		.310
	N	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.875**	.875**	.885**	.477	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.310	
	N	35	35	35	35	35

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

Correlations

		Correlations					
		b1	b2	b3	b4	b5	X2
b1	Pearson Correlation	1	.258	-.081	1.000**	-.502**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.134	.643	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
b2	Pearson Correlation	.258	1	-.155	.258	-.341*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.134		.372	.134	.045	.009
	N	35	35	35	35	35	35
b3	Pearson Correlation	-.081	-.155	1	-.081	.566**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.643	.372		.643	.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35
b4	Pearson Correlation	1.000**	.258	-.081	1	-.502**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.134	.643		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
b5	Pearson Correlation	-.502**	-.341*	.566**	-.502**	1	.563
	Sig. (2-tailed)	.002	.045	.000	.002		.718
	N	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.711**	.435**	.495**	.711**	.563	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.000	.718	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

Correlations		c1	c2	c3	c4	X3
c1	Pearson Correlation	1	.033	.033	-.029	.352*
	Sig. (2-tailed)		.851	.851	.867	.038
	N	35	35	35	35	35
c2	Pearson Correlation	.033	1	.650**	.842**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.851		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
c3	Pearson Correlation	.033	.650**	1	.842**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.851	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
c4	Pearson Correlation	-.029	.842**	.842**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.867	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.352*	.853**	.853**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Correlations					
		d1	d2	d3	d4	d5	Y
d1	Pearson Correlation	1	.132	.132	.203	.165	.515**
	Sig. (2-tailed)		.448	.448	.242	.343	.002
	N	35	35	35	35	35	35
d2	Pearson Correlation	.132	1	.650**	.842**	-.065	.803**
	Sig. (2-tailed)	.448		.000	.000	.710	.000
	N	35	35	35	35	35	35
d3	Pearson Correlation	.132	.650**	1	.842**	-.179	.766**
	Sig. (2-tailed)	.448	.000		.000	.303	.000
	N	35	35	35	35	35	35
d4	Pearson Correlation	.203	.842**	.842**	1	-.168	.853**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000	.000		.335	.000
	N	35	35	35	35	35	35
d5	Pearson Correlation	.165	-.065	-.179	-.168	1	.243
	Sig. (2-tailed)	.343	.710	.303	.335		.160
	N	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.515**	.803**	.766**	.853**	.243	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.160	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.661	.659	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.514	.5071	35
a2	4.543	.5054	35
a3	4.457	.5054	35
a4	4.571	.5021	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.521	4.457	4.571	.114	1.026	.002	4

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.086	2.022	1.4219	4

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.583	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.4857	.50709	35
b2	4.5143	.50709	35
b3	4.6286	.49024	35
b4	4.4857	.50709	35
b5	4.6571	.48159	35
X2	22.7714	1.21476	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.590	4.486	22.771	18.286	5.076	55.316	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.5429	5.903	2.42951	6

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.723	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	4.486	.5071	35
c2	4.571	.5021	35
c3	4.571	.5021	35
c4	4.486	.5071	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.529	4.486	4.571	.086	1.019	.002	4

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.114	2.222	1.4906	4

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.632	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	4.543	.5054	35
d2	4.571	.5021	35
d3	4.571	.5021	35
d4	4.486	.5071	35
d5	4.029	.5137	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.440	4.029	4.571	.543	1.135	.054	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.200	2.576	1.6051	5

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.2000	1.60514	35
X1	18.0857	1.42192	35
X2	22.7714	1.21476	35
X3	18.1143	1.49059	35

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.237	.658	.777
	X1	.237	1.000	.131	-.046
	X2	.658	.131	1.000	.681
	X3	.777	-.046	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.085	.000	.000
	X1	.085	.	.227	.396
	X2	.000	.227	.	.000
	X3	.000	.396	.000	.
N	Y	35	35	35	35
	X1	35	35	35	35
	X2	35	35	35	35
	X3	35	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.832 ^a	.692	.662	.93251	.692	23.246	3	31	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.643	3	20.214	23.246	.000 ^b
	Residual	26.957	31	.870		
	Total	87.600	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.994	3.433		-.290	.774		
	X1	.279	.115	.247	2.413	.022	.949	1.054
	X2	.218	.184	.165	4.184	.005	.510	1.961
	X3	.728	.149	.676	4.881	.000	.518	1.931

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.110	.00	.46	.01	.20
	3	.002	44.200	.55	.54	.03	.39
	4	.001	63.865	.44	.00	.97	.42

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

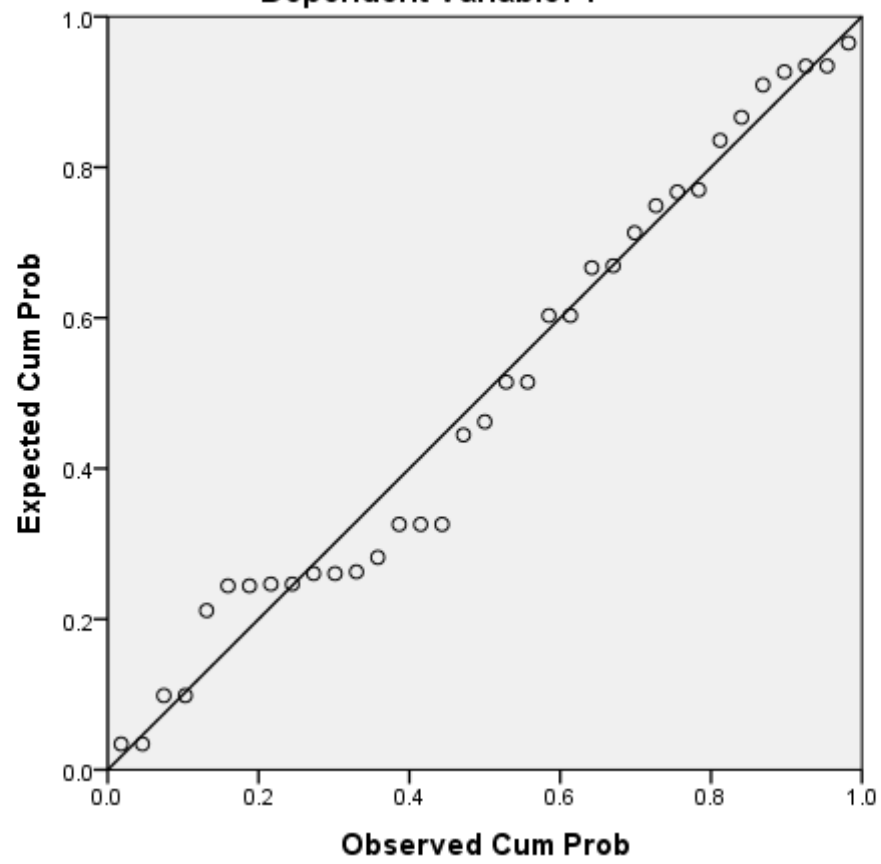
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.1299	24.3741	22.2000	1.33552	35
Std. Predicted Value	-1.550	1.628	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.220	.485	.308	.067	35
Adjusted Predicted Value	19.8561	24.2771	22.1888	1.35200	35
Residual	-1.70013	1.68905	.00000	.89042	35
Std. Residual	-1.823	1.811	.000	.955	35
Stud. Residual	-1.903	2.041	.005	1.010	35
Deleted Residual	-1.85182	2.14393	.01115	.99699	35
Stud. Deleted Residual	-1.992	2.158	.008	1.032	35
Mahal. Distance	.914	8.227	2.914	1.725	35
Cook's Distance	.000	.280	.030	.049	35
Centered Leverage Value	.027	.242	.086	.051	35

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y

