

**PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN DAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN  
PADA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)  
Program Studi Akuntansi*



**OLEH:**

**NAMA : AHMAD HIDAYAT**  
**NPM : 1605170334**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**  
**KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochter Nazri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Facultis Ujian Skripsi-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang telah diadakan pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB bertempat di Ruang Sidang, setelah mendengar, melihat, dan mempertimbangkan seluruh isinya

**PERMITIHAN**

Nama: AHMAD HEBAYAT  
NPM: 1602170334  
Program Studi: AKUNTANSI  
Konsentrasi: AKUNTANSI SISTEM PUSAK  
Judul Skripsi: PENERAPAN PERENCANAAN DAN KOMPENSI SUPPLIER PADA MANAJEMEN TERHADAP PENERAPAN ANGGARAN PADA PROVENSI SUMATERA UTARA

Disyorkan: (A-) Lulus Ekskamen dan berhak mengikuti pengujian untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGESAHAN

Dr. WENI ASTUTY, SE., M.Si., Ak., CA, CA

Dr. NELLA ALFI, SE., M.Si.

**UMSU**

Dr. KHA NURNIALA SARI, SE., M.Si., Ak., CA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Rektor

Sekretaris

Dr. Y. JAYAKU, SE., M.M., M.Si.



Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

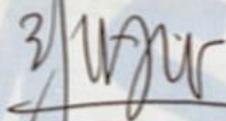
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AHMAD HIDAYAT  
N.P.M : 16051700334  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
Judul Penelitian : PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN DAN  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PENYERAPAN ANGGARAN PADA PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing

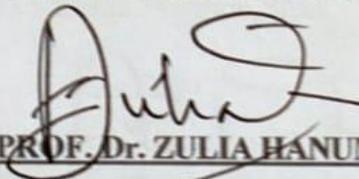


DR EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si, Ak, CA

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



ASSOC. PROF. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, SE, M.M, M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : AHMAD HIDAYAT  
N.P.M : 16051700334  
Dosen Pembimbing : DR EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si, Ak, CA  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
Judul Penelitian : PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN PADA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	abstrak pabser - tujuan penelitian di pelase	24/7/23	3/1
BAB 2	uraian konsep di buat per point dan di dukung 5 artikel	22/7/23	3/1
BAB 3	skema pengumpulan data - tabel vs wawancara di gabung	22/7/23	3/1
BAB 4	pembahasan lebih di detailkan	22/7/23	3/1
BAB 5	Saran harus sesuai tema data	22/7/23	3/1
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	—		

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(ASSOC.PROF. DR. ZULIA HANUM, S.E., M.Si)

(Dr EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si, Ak, CA)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : AHMAD HIDAYAT  
N.P.M : 16051700334  
Dosen Pembimbing : DR EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si, Ak, CA  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
Judul Penelitian : PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN PADA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	—		
BAB 2	—		
BAB 3	publiseri di sda pengun	29/7 23	2/
BAB 4	publiseri di sda pengun	29/7 23	2/
BAB 5	sumbu lihat indikator yg melamb nilai terk.		2/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	see skripsi lengkap dan siap	29/7 23	2/

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(ASSOC. PROF. Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si, Ak, CA)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Hidayat  
NPM : 1605170334  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



METERAI  
TEMPEL  
5221AKX613114224

Ahmad Hidayat

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Provinsi Sumatera Utara**

**Ahmad Hidayat**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan keuangan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tim Penyusun Anggaran. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 80 orang Tim Penyusun Anggaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara

**Kata Kunci : Perencanaan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penyerapan Anggaran**

## *ABSTRACT*

### *The Influence of Budget Planning and Human Resource Competence on Budget Absorption in North Sumatra Province*

*Ahmad Hidayat*

*faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

*The purpose of this study was to identify and analyze the influence of financial planning and human resource competence on budget absorption, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study is the entire Budget Preparation Team. The sample in this study used a saturated sample of 80 people from the Budget Preparation Team. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) software version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously budget planning and human resource competencies have a significant effect on budget absorption in North Sumatra Province*

*Keywords: Budget Planning, Human Resource Competence, Budget Absorption*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama untuk kedua orang tua saya, ayahanda Muhammad Nur dan ibunda tercinta saya Rita Rosmayanti yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta

dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Fitriani Saragih S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Zulia Hanum, S.E. M.Si selaku sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si. Ak, CA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Roni Parlindungan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik selama penulis berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Kepada adik saya Muhammad Ardian yang sudah turut membantu dalam skripsi saya.

10. Kepada sahabat-sahabat Rizka Pratiwi, M Ridho Pratama, Arditiya Vindrawan Z, Tinda Yusdiansyah, Ichawan Prayogi, Ekna Ariani Putri yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.

11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bisa berharap semoga Alalh SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Juli 2023

Penulis

**AHMAD HIDAYAT**  
**NPM:1605170334**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Penyerapan Anggaran.....	12
2.1.1.1 Pengertian Penyerapan Anggaran .....	12
2.1.1.2 Penyerapan Anggaran .....	13
2.1.1.3 Indikator Penyerapan Anggaran.....	15
2.1.2 Penyerapan Anggaran .....	15
2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Anggaran .....	15
2.1.2.2 Indikator Perencanaan Anggaran .....	17
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2.2. Pengertian Kompetensi .....	19
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.4 Jenis Jenis Kompetensi .....	24
2.1.3.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	27
2.3 Hipotesis.....	30
 <b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	32
3.2 Definisi Operasional .....	33

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	39

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data .....	45
4.2 Analisis Data .....	51
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	51
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	57
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	60
4.2.5 Pembahasan .....	60

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional.....	31
Tabel 3.2	Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.3	Skala Likert.....	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Penyerapan Anggaran.....	36
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Perencanaan Anggaran.....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	37
Tabel 3.7	Hasil Uji Reabilitas.....	38
Tabel 4.1	Karateristik Responden.....	45
Tabel 4.2	Persentase Jawaban Responden Variabel Penyerapan Anggaran.....	46
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Perencanaan Anggaran.....	48
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Resonden Variabel Kompetensi SDM.....	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Kolmogrove Smirnov.....	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel 4.8	Hasil Regresi Liner Berganda.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	54

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sejak Penerapan undang-undang (UU) No. 22 tahun 1999 yang telah direvisi menjadi UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah lebih dikenal dengan UU otonomi daerah dan UU No. 25 tahun 1999 yang telah direvisi menjadi UU No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antarah pemerintah pusat dan daerah telah menciptakan perubahan mendasar terhadap pelaksanaan pemerintahan, terutama dalam hal pengelolaan keuangan negara, serta menjadi langkah awal kemunculan otonomi daerah. Adanya kedua UU tersebut, pemerintah daerah (selanjutnya akan disingkat menjadi pemda) dituntut untuk melakukan efektivitas dan efisien dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global. Selain itu pemda juga dituntut untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah (Yani, 2013).

Setelah berlakunya otonomi daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dijadikan salah satu sorotan utama oleh masyarakat untuk mengukur kinerja pemerintah daerah masing-masing, sehingga dapat dilihat penyusunan dan realisasi APBD tersebut sudah sesuaikah atau belum dengan harapan masyarakat. Untuk mewujudkannya pemerintah daerah dapat memenuhinya dengan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja

Perangkat Daerah (RKA-SKPD) seperti yang disebut dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara pasal 19 (1) dan (2) yaitu, pendekatan berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai (Putri, 2014).

Sebagai negara yang sedang giat membangun, peran pemerintah sangat dibutuhkan untuk memberikan dorongan yang lebih kuat dan cepat bagi pergerakan roda perekonomian. Peran pemerintah disini dapat dinyatakan dalam bentuk mengoptimalkan pengelolaan potensi daerah dan sumber daya manusia yang memberikan manfaat terhadap masyarakat. Hal tersebut dapat terlaksana jika segala sesuatunya dilakukan secara efektif dan efisien, tetapi pada kenyataannya masih banyak hal-hal yang diharapkan oleh masyarakat terhadap pemerintah untuk peningkatan kesejahteraan tidak dapat terpenuhi (Putri, 2014).

Salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya penyerapan anggaran pada pemerintah daerah. Banyak para pengamat ekonomi menyoroti masalah rendahnya tingkat penyerapan anggaran sebagai salah satu indikator kegagalan birokrasi. Dalam kerangka penganggaran berbasis kinerja, sebenarnya penyerapan anggaran bukan merupakan target alokasi anggaran. *Performance based budget* lebih menitikberatkan pada kinerja ketimbang penyerapan itu sendiri. Untuk mengukur kinerja suatu kegiatan, yang dilihat adalah *output* dan *outcome*-nya. Hanya saja variabel pendorong pertumbuhan perekonomian kita saat ini lebih didominasi oleh faktor konsumsi, sehingga belanja pemerintah yang merupakan konsumsi pemerintah menjadi pendorong utama lajunya pertumbuhan. Untuk kegiatan yang langsung menyentuh kepentingan masyarakat luas, makin awal pelaksanaan kegiatannya, maka manfaat serta efek stimulusnya juga makin besar. Jika pelaksanaannya cenderung terlambat hingga akhir tahun padahal seharusnya

bisa dilakukan lebih awal, maka yang dirugikan sebenarnya adalah masyarakat banyak, karena manfaat yang akan diterima tertunda (Halim, 2014: 83).

Menurut Mardiasmo (2009), anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Sedangkan pengertian penyerapan yang dimaksud di sini adalah realisasi dari anggaran. Secara umum penyerapan anggaran yang dimaksud adalah pencapaian dari suatu estimasi yang ingin dicapai selama periode waktu tertentu dipandang pada suatu saat tertentu. Secara lebih mudah orang awam mengatakan pencairan anggaran. Oleh karena yang diamati adalah organisasi sektor publik atau entitas pemerintahan, maka penyerapan anggaran disini dapat diartikan sebagai pencairan atau realisasi anggaran sesuai yang tercantum dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) pada periode tertentu.

Permasalahan keterlambatan dan ketidakpastian penyerapan anggaran menyebabkan *opportunity cost* atas uang pemerintah. Hal tersebut berdampak pada tidak optimalnya usaha-usaha penempatan dan investasi kas pemda apabila terdapat kelebihan kas akibat meningkatnya penerimaan daerah. Senada dengan pendapat (Seftianova, 2013) mengemukakan buruknya kualitas penyerapan anggaran ini akan berdampak terhadap perekonomian nasional secara keseluruhan. Pertama, tidak berjalannya fungsi kebijakan fiskal dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara efektif. Kedua, hilangnya manfaat belanja karena dana yang telah dialokasikan ternyata tidak semuanya dapat dimanfaatkan yang berarti terjadi *idle money*. Ketiga, terlambatnya pelaksanaan program pemerintah terkait dengan penanggulangan kemiskinan. Terakhir,

penumpukan tagihan pada akhir tahun anggaran sangat tidak sehat bagi manajemen kas pemerintah.

Pendapat tersebut juga diperkuat dengan dilakukannya survei (sejak tahun anggaran 2010) oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan terhadap Kementerian Negara/Lembaga dan satker-satker di bawahnya untuk mengidentifikasi penyebab dari permasalahan penyerapan anggaran ini. Dari hasil survei tersebut, diketahui beberapa faktor yang menyebabkan buruknya penyerapan anggaran, antara lain: adanya permasalahan perencanaan anggaran, pengadaan barang/jasa, mekanisme pembayaran, persiapan pelaksanaan kegiatan, dan *force majeure* (JRAK, 2013).

Menurut (Yani, 2018), langkah awal dari pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Menurut (Mardiasmo, 2018), anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Senada dengan pendapat tersebut, (Munandar, 2007) menyatakan anggaran atau budget adalah suatu rencana yang disusun secara sistematis meliputi seluruh kegiatan perusahaan, dinyatakan dalam unit (kesatuan) moneter, dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu pada masa yang akan datang. Lebih lanjut menurut (Mardiasmo, 2018) karakteristik penganggaran pada organisasi sektor publik berbeda dengan penganggaran pada sektor swasta. Pada organisasi sektor swasta, anggaran merupakan rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, sedangkan pada

sektor publik, anggaran harus dipublikasikan kepada publik untuk dievaluasi, dikritik, dan didiskusikan guna mendapatkan masukan.

Penyerapan anggaran yang belum optimal ini perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah terutama untuk jenis belanja barang dan belanja modal. Belanja tersebut dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan nilai konsumsi, peningkatan produktifitas tenaga kerja, peningkatan kemakmuran nyata dan terwujudnya stabilisasi makro ekonomi. Banyak faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran dua diantaranya adalah faktor perencanaan dan faktor Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut (Halim & Kusufi, 2013) memaparkan penyerapan anggaran yang maksimal harus juga diikuti dengan perencanaan anggaran yang baik. Penyerapan anggaran yang maksimal tanpa adanya perencanaan anggaran yang baik dapat dikatakan sebagai suatu hal yang mustahil akan terwujud. Perencanaan anggaran akan bermula dari pengajuan awal yang dilakukan kementerian dan lembaga yang kemudian bermuara dalam RKA-KL. Pembahasan dan penganggaran yang dilakukan dapat dikatakan merupakan proses yang berulang terus-menerus dalam tahapannya, walaupun mungkin berbeda dalam program dan pelaksanaannya.

Menurut PP Nomor 71 Tahun 2010, belanja modal merupakan belanja pemerintah daerah yang manfaatnya melebihi 1 tahun anggaran dan akan menambah aset atau kekayaan daerah dan selanjutnya akan menambah belanja yang bersifat rutin seperti biaya pemeliharaan pada kelompok belanja administrasi umum. Belanja modal digunakan untuk memperoleh aset tetap pemerintah daerah

seperti peralatan, infrastruktur, dan harta tetap lainnya. Cara mendapatkan belanja modal dengan membeli melalui proses lelang atau tender.

Permasalahan yang dihadapi Provinsi Sumatera Utara adalah mengenai pengalokasian anggaran. Pengalokasian anggaran merupakan jumlah alokasi dana yang digunakan untuk masing-masing program kegiatan. Dengan sumber daya yang terbatas, Pemerintah Daerah harus dapat mengalokasikan penerimaan yang diperoleh untuk belanja daerah yang bersifat produktif.

Berikut adalah data anggaran dan realisasi belanja modal pada Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel I.1 Data Realisasi Anggaran Belanja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2019 (selisih)**

<b>Tahun</b>	<b>Anggaran Belanja Daerah</b>	<b>Realisasi Belanja Daerah</b>	<b>Persentase</b>	<b>Selisih</b>
2017	11.434.893.997.763	10.489.397.363.652	91,73	945.496.634.111
2018	12.290.330.450.127	10.993.656.938.251	89.45	1.296.673.511.876
2019	14.726.662.153.406	13.527.855.950.251	91,86	1.198.806.203.155

**Sumber : Keuangan Provinsi Sumatera Utara**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya belanja daerah yang di buat Provinsi Sumatera Utara selama tiga tahun berturut-turut dari tahun 2017-2019 tidak habis di realisasikan sepenuhnya dimana jumlah anggaran belanja daerah yang di buat pada pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan dan diikuti oleh peningkatan realisasi belanja daerah akan tetapi tidak habis di realisasikan sepenuhnya sehingga memiliki SILPA yang tinggi. Menurut (Tanjung, 2013) bahwa kelebihan SILPA yang cukup besar dapat mengindikasikan bahwa pemerintah tidak tepat dalam menganggarkan anggaran belanja daerah sehingga seharusnya kelebihan penganggaran tersebut dapat digunakan untk membiayai beberapa kegiatan belanja modal yang berguna untuk penyediaan pelayanan publik pada tahun berjalan menjadi tertunda.

Menurut (Mardiasmo, 2013) “organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Hal ini akan menyebabkan menurunnya produktivitas masyarakat dan juga akan menyebabkan berkurangnya jumlah investor yang melakukan investasi yang akan mengurangi pendapatan asli daerah. Menurut (Abimayu, 2015) apabila belanja modal meningkat maka akan berdampak pada produktivitas masyarakat yang semakin meningkat dan bertambahnya jumlah investor yang melakukan investasi akan meningkatkan pendapatan asli daerah. Pengalokasian sumber daya ke dalam anggaran belanja modal sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan publik akan sarana dan prasarana umum yang disediakan oleh pemerintah daerah, namun adanya kepentingan politik dari lembaga legislatif yang terlibat dalam penyusunan proses anggaran menyebabkan alokasi belanja modal terdistorsi dan sering tidak efektif dalam memecahkan masalah di masyarakat (Sasongko, 2010).

Dimana salah satu tugas penting dari pemerintahan daerah adalah menyediakan dan membangun infrastruktur publik melalui alokasi belanja modal pada APBD. Belanja modal merupakan belanja pemerintah daerah yang mempunyai pengaruh penting terhadap pertumbuhan ekonomi suatu daerah dan akan memiliki daya ungkit dalam menggerakkan roda perekonomian daerah. Menurut (Saragih, 2013) menyatakan bahwa pemanfaatan belanja hendaknya dialokasikan untuk hal-hal produktif, misal untuk melakukan aktivitas pembangunan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Stine (2005) menyatakan bahwa penerimaan pemerintah hendaknya lebih banyak untuk program-program layanan publik. Kedua pendapat ini menunjukkan bahwa pengalokasikan belanja untuk

berbagai kepentingan publik merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam mendorong perekonomian daerah.

Pemerintah daerah membutuhkan dana untuk melaksanakan pembangunan, dimana pembiayaan tersebut berasal dari APBD. Searah dengan adanya otonomi daerah maka daerah-daerah harus mengelola keuangan daerahnya secara baik. Oleh karena itu pengelolaan keuangan yang dilakukan dengan efisien dan efektif harus dilakukan secara optimal, karena hal ini berkaitan dengan target dan realisasi penerimaan daerah, dan ternyata realisasi seringkali tidak sesuai dengan target. karena hal ini berkaitan dengan dana pembangunan. Kalau pengelolaan keuangannya sudah efisien dan efektif ini berarti bahwa adanya suatu jaminan ketersediaan dana pembangunan, dan kalau pengelolaannya belum efisien dan efektif maka perlu untuk didorong lagi agar supaya pengelolaannya akan lebih membaik dan ini akan menjamin ketersediaan dana untuk pembangunan itu sendiri, sehingga hal ini akan menjamin kemandirian keuangan daerahpun semakin lama semakin membaik. (Salim, 2012).

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dalam karya tulis dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan pada latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Anggaran belanja daerah dalam laporan realisasi anggaran belanja daerah Provinsi Sumatera Utara selama tiga tahun berturut tidak habis digunakan sepenuhnya.
2. Masih rendahnya perencanaan anggaran sehingga realisasi anggaran belum maksimal
3. Kurang kompetennya tim penyusun anggaran sehingga menyebabkan realisasi anggaran tidak mencapai target

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap penyerapan anggaran pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat antara lain

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

2. Bagi Instansi Terkait

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau referensi dalam penyusunan anggaran pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan teori dan melaksanakan penelitian yang lebih mendalam atau sebagai bahan pembandingan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Penyerapan Anggaran**

###### **2.1.1.1 Pengertian Anggaran**

Anggaran adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang di setujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Anggaran ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Tahun anggaran meliputi masa satu tahun, mulai dari 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Anggaran merupakan alat utama pemerintah untuk melaksanakan semua kewajiban, janji dan kebijakannya kedalam rencana-rencana konkrit dan terintegrasi dalam hal tindakan apa yang diambil, hasil apa yang akan dicapai pada biaya berapa dan siapa yang akan membayar biaya-biaya tersebut.

Menurut Indra Bastian (2010:191) berdasarkan *national committee on governmental accounting standardsboard* (GASB), definisi anggaran adalah “rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam perioda waktu tertentu”. Pengertian anggaran menurut (Rahayu & Rachman, 2013) anggaran adalah “Anggaran merupakan alat perencanaan dan pengendalian”.

Perencanaan adalah pandangan kedepan untuk melihat tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar dapat mewujudkan tujuan tertentu, sedangkan pengendalian adalah melihat kebalakang, memutuskan apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan hasil yang direncanakan sebelumnya. Dalam sebuah Negara demokrasi, pemerintah mewakili kepentingan rakyat, uang yang

dimiliki pemerintah adalah uang rakyat dan anggaran menunjukkan rencana pemerintah untuk membelanjakan uang rakyat tersebut.

Dari beberapa defenisi diatas dapat penulis simpulkan bahwa anggaran merupakan rencana operasi keuangan sesuatu organisasi yang diwujudkan dalam bentuk financial dan di susun secara sistematis untuk perioda waktu tertentu yang mencakup estimasi pengeluaran yang di usulkan dan sumber pendapatan yang akan digunakan untuk membiayai pengeluaran tersebut.

#### **2.1.1.2 Penyerapan Anggaran**

Kondisi penyerapan anggaran pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah di Indonesia mempunyai kondisi yang hamper sama, diistilahkan menurut Bank Dunia yaitu lambat dari awal tahun namun penumpukan di akhir tahun (*slow and back-loaded expenditure*). Penyerapan dan penumpukan di akhirr tahun biasanya belanja *nonreccurent*, seperti belanja modal dan belanja bantuan sosial.

Menurut (Halim & Kusufi, 2013) penyerapan anggaran adalah pencapain dari suatu estimasi yang hendak dicapai selama periode tertentu (realisasi dari anggaran). Secara lebih mudah orang awam menyebutnya pencairan anggaran. Oleh karena yang di amati adalah organisasi *sector public* atau estimasi pemerintah, maka penyerapan anggaran disini dapat diartikan sebagai pencairan atau realisasi anggaran sesuai yang tercantumdalam laporan relisasi anggaran (LRA) pada saat tertentu.

Senada dengan hal itu menurut kuncoro (2013), penyerapan anggran merupakan salah satu tahapan dai siklus anggran yang dimulai dari perencanaan anggaran, penetapan dan pengesahan anggaran oleh Sekretariat DPRD Prov-SU, penyerapan anggaran, pengawasan anggaran dan pertanggungjawaban penyerapan

anggaran. “Kinerja manajer public akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran, berapa besar yang berhasil dicapai. Penilaian kinerja dilakukan dengan menganalisis simpangan kinerja actual dengan yang dianggarkan” (Mardiasmo, 2013). Sedangkan menurut Lusiana (1997) dalam Adi (2013), kemampuan penyerapan anggaran dianggap baik dan berhasil apabila prestasi realisasi penyerapan adalah sesuai dengan prestasi actual fisik pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan anggapan bahwa prestasi fisik aktual pekerjaan tersebut adalah relative sama dengan target prestasi penyelesaian pekerjaan yang direncanakan. Secara sederhana, dari pendapatan tersebut dapat dikatakan baik apabila telah diselesaikan sesuai dengan perencanaan.

Menurut (Mardiasmo, 2018) mengatakan efektivitas penyerapan anggaran lebih menekankan pada pencapaian segala sesuatu yang dilaksanakan berdaya guna yang berarti tepat, cepat, hemat, dan selamat. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tepat yang artinya, apa yang dihendaki tercapai kena sasaran memenuhi target, apa yang diinginkan menjadi realitas.
- 2) Cepat artinya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan.
- 3) Hemat artinya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 4) Selamat artinya, tanpa mengalami hambatan-hambatan yang dapat menyebabkan kegagalan sebagian atau seluruh usaha pencapaian tersebut.

### **2.1.1.3 Indikator Penyerapan Anggaran**

Penyerapan anggaran merupakan ukuran capaian dari suatu estimasi target selama periode waktu tertentu yang dipandang pada suatu saat tertentu. Menurut (Zarinah, 2015) indikator dalam mengukur penyerapan anggaran adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran
2. Realisasi pertriwulan
3. Konsistensi dalam pelaksanaan program/kegiatan
4. Ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan

### **2.1.2 Perencanaan Anggaran**

#### **2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Angggran**

Perencanaan (*planning*) merupakan peruses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi berupa penentuan strategi untuk pencapain tujuan secara menyeluruh serta perumusan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi, hingga tercapainya tujuan tersebut (Bastian, 2010). Perencanaan dapat dilihat dalam tiga katagori, yaitu:

- 1) Dari segi proses: perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dari menentukan cara pencapain tujuan tersebut.
- 2) Dari segi fungsi manajemen: perencanaan berfungsi ketika pimpinan menggunakan pengaruh atau wewenang untuk menentukan atau mengubah tujuan serta kegiatan organisasi.
- 3) Dari segi pengambilan keputusan: perencanaan merupakan pengambilan keputusan jangka panjang atau yang akan datang mengenai hal yang

akan dilakukan, cara pelaksanaan, dan waktu serta pelaku hal tersebut. Dalam perencanaan keputusan yang diambil belum tentu sesuai dengan tujuan sebelumnya hingga implementasi perencanaan tersebut akan dibuktikan di masa mendatang.

Inti dari perencanaan adalah salah satu langkah mengantisipasi kejadian dimasa depan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan diawal. Salah satu bagian dari perencanaan organisasi, baik itu organisasi public, maupun organisasi privat, adalah perencanaan anggaran.

Menurut (Kuncoro, 2013) perencanaan didefinisikan sebagai satu proses berkesinambungan yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternative penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu pada masa mendatang. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat empat elemen dasar perencanaan, yaitu:

- 1) Merencanakan berarti memilih hal itu dapat diartikan bahwa tahap perencanaan ini adalah proses pemilihan sumber daya-sumber daya yang akan digunakan dalam mewujudkan yang diinginkan.
- 2) Perencanaan merupakan alat mengalokasikan sumber daya dengan kata lain, dalam perencanaan ini, dilakukan suatu proses alokasi besarnya sumber daya-sumber daya yang digunakan dalam perwujudan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pilihan berarti menentukan prioritas pembangunan daerah, baik focus, (sektoral) maupun lokusnya (wilayah). Lokus memperlihatkan wilayah (kabupaten/kota/kecamatan/kawasan) yang ingin dikerjakan, sedangkan fokus memperhatikan sektor yang menjadi prioritas.

- 3) Perencanaan merupakan alat untuk mencapai tujuan , tujuan ini tercermin dari target atau ukuran kinerja yang ingin dicapai.
- 4) Perencanaan untuk masa depan diartikan bahwa perencanaan tahap yang diperlukan untuk masa depan.

### **2.1.2.2 Indikator Perencanaan Anggaran**

Menurut (Iskandar. 2013) untuk proses perencanaan anggaran melibatkan aspek sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam pengembangan system perencanaan,
2. Penetapan tujuan
3. Pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor perkembangan pencapaian tujuan

### **2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian sumber daya manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak biasa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau instansi atau dapat disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu Negara yang

sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut (Sumarsono, 2003), sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan pada seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Yang kedua, SDM 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.

Menurut (Follet, 2005) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

### 2.1.3.2 Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melakukan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang didalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Secara khusus, perlu dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas administrasi semata. Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya, secara hukum manusia melakukan tindakannya harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku didalam kehidupannya.

Sasaran maupun kompetensi atau kewenangan yang dimiliki oleh seseorang didalam melaksanakan kewenangan tersebut, nilai manusia harus menjadi perhatian utama. Setiap profesi dalam jabatan tertentu yang akan menjadi landasan bagi pencapaian efektivitas organisasi dalam menentukan visi dan misi yang ingin dicapai. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Moehariono, 2012). Berdasarkan pengertian diatas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu:

- 1) Karakteristi dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- 2) Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksi seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat diprediksikan kinerja yang sangat baik.”

Menurut (Wibowo, 2010) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:

“Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut (Sutrisno, 2010), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Senada dengan pendapat tersebut, menurut peraturan pemerintah Nomor 1001 tahun 2000 pasal 3, mengatakan bahwa yang namanya kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam menunjukkan pelaksanaan tugas jabatannya. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar (Sutrisno, 2010). Berdasarkan paparan tersebut, dapat kita tarik kesimpulan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menunjukkan pelaksanaan tugas sesuai dengan yang seharusnya.

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008), ada tiga kompetensi utama pembentukan kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan (knowledge), informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya, misalnya, bahasa computer.
- 2) Kemampuan (skill), sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

- 3) Perilaku individu (attitude), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu rangsangna yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

Konsep dasar kompetensi ini berakar dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja lebih baik. Individu adalah komponen utama yang menjadipelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi sangat bergantung dengan kemampuan individu-individu yang ada di dalamnya.

### **2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:16-18) Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut: “Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan pembentukan pekerjaan (job design), evaluasi pekerjaan (job evaluation), rekrutmen dan seleksi (recruitment and selection), pembentukan dan pengembangan organisasi (organization design and development), serta membentuk dan memperkuat nilai dan budaya (company culture).”

Berikut ini adalah uraian mengenai tujuan kompetensi :

1. Pembentukan Pekerjaan (Job Design)
2. Evaluasi Pekerjaan (Job Evaluation)
3. Rekrutmen dan Seleksi (Recruitment and Selection)

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (Organization Design and Development)
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (Company Culture)

Beberapa uraian mengenai tujuan kompetensi sumber daya manusia diatas dapat dijelsakan sebagai berikut:

1. Pembentukan Pekerjaan (Job Design) Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pekerjaan yang dilakukan.
2. Evaluasi Pekerjaan (Job Evaluation) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.
3. Rekrutmen dan seleksi (Recruitment and Selection) Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan atas persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan.
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (Organization Design and Development) Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan fondasi ditentukan

oleh kemampuan teknis, nilai (value) atau budaya organisasi serta semangat kerja (motivation) orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasarkan pada visi dan misi organisasi.

5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (Company Culture)  
Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya suatu perusahaan (culture)\

#### **2.1.2.4 Jenis-jenis kompetensi**

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut (Moeheriono, 2012) mengemukakan bahwa setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut:

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri, control diri, ketabahan atau daya tahan.
- 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

- 3) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau areah tertentu.
- 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

## 2. Kompetensi organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat ditentukan pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2012)

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi itu sendiri, karena hal ini merupakan sebuah core idiologi yang terdiri atas *core value dan purposes* dimasa depan, yang selalu diimpikan dalam setiap organisasi. Kepercayaan yang dibina antar karyawan maupun antara karyawan dengan pihak manajemen juga merupakan faktor kunci lain yang memungkinkan terwujudnya proses pembelajaran kompetensi. Rasa saling percaya akan meningkatkan motivasi dan percaya diri masing-

masing karyawan. Kepercayaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Selanjutnya kepercayaan tersebut dapat ditumbuhkan dengan adanya system manajerial yang terdiri atas insentif/reward, pendidikan dan pelatihan, system, dan kebijakan.

#### **2.1.2.5 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya batasan atau tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi sumber daya manusia. Menurut sedarmayanti (2014:286) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap (attitude)

Adapun penjelasan mengenai karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.
2. Keterampilan (skill) Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.
3. Sikap (attitude) Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan

belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini yang dilakukan sebelumnya seperti tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Dengan Kejelasan Anggaran Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Padaiaain Ambon).	Jumarny, (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak mempengaruhi penyerapan anggaran, kejelasan anggaran mempengaruhi penyerapan anggaran partisipasi penyusunan anggaran mempengaruhi penyerapan anggaran dengan kejelasan anggaran sebagai moderating.
2	Pengaruh Penganggaran Partisipatif Dan Tekanan Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Palu)	Ardin (2019)	Dari hasil analisis Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara penganggaran partisipatif terhadap senajngan anggaran, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tekanan anggaran terhadap senjangan anggaran, Locus of Control bukan merupakan variabel moderasi pengaruh antara penganggaran partisipatif terhadap senjangan anggaran. Locus of control bukan merupakan variabel moderasi pengaruh antara tekanan anggaran terhadap senjangan anggaran
3	Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Penekanan Anggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Locus of Control Sebagai Pmoderasi	Mahasabha (2019)	Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa internal locus of control memperlemah pengaruh partisipasi penganggaran pada senjangan anggaran.

### 2.3 Kerangka konseptual

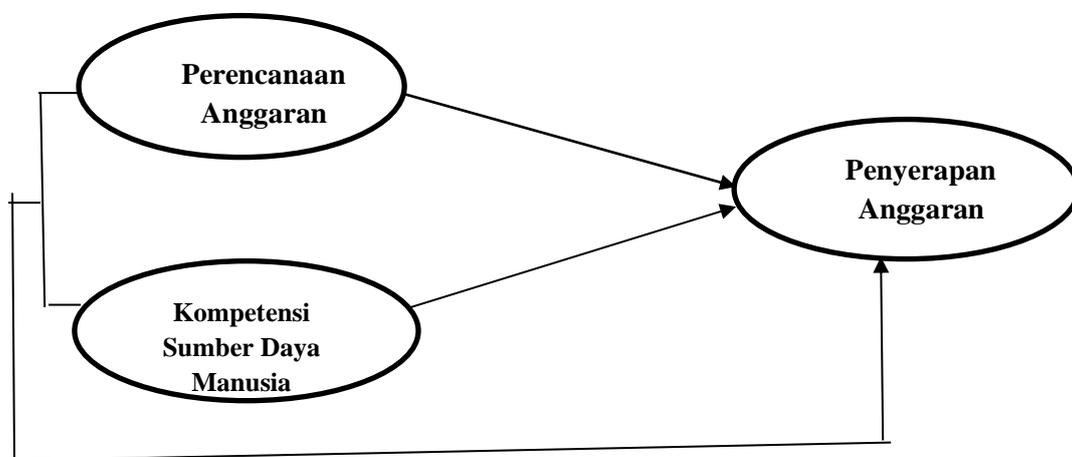
Kerangka konseptual akan memperlihatkan dengan jelas keterkaitan antara variable-variabel yang diteliti berdasarkan rumusan masalah. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yang mempengaruhi penyerapan anggaran (Y), yaitu perencanaan anggaran (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2).

Program yang direncanakan harusnya bersifat komprehensif dan simultan, dimana setiap program telah melalui suatu pembahasan dan perencanaan terlebih dahulu sebelum masuk dalam penganggaran. Suatu program diharapkan dapat diselesaikan dengan baik dalam satu tahun anggaran, kecuali dinyatakan bahwa program tersebut akan memakan waktu dan anggaran lebih dari satu tahun (*multiple years*). Makin banyak program yang dilaksanakan dalam satu periode anggaran maka akan meningkatkan penyerapan anggaran dalam satu organisasi, kementerian atau lembaga. Sehingga dapat dikatakan secara kinerja anggaran penyerapannya mendekati maksimal.

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 33 tahun 2004 pasal 66, disebutkan bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) mempunyai fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, dan distribusi. Tambahan pula, survei yang dilakukan Direktorat Jenderal Perbendaharaan menunjukkan hasil bahwa perencanaan kas merupakan suatu bagian penting dalam upaya percepatan penyerapan anggaran. Adanya perencanaan kas yang baik akan memastikan tersedianya dana untuk membiayai kegiatan pemerintah. Hal tersebut tentu dapat mencegah kemungkinan keterlambatan suatu kegiatan akibat dari tidak tersedianya dana (Sihombing, 2008)

Selanjutnya untuk setiap organisasi, *private* atau *public* perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompentensi tinggi akan menjadi keunggulan tersendiri dalam sebuah organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam era globalisasi dan menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan yang dinamis. Tidak terkecuali bagi setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan setiap program kerja terutama dalam hal penyusunan anggaran. Apalagi dengan adanya regulasi sebagai pedoman dalam bekerja, sangat diperlukan kompetensi pegawai untuk memahami dan mengambil keputusan

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **2.4 Hipotesis penelitian**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian, (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.
3. Perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif*. Menurut (Juliandi et al., 2015) mengatakan bahwa pendekatan asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah penyerapan anggaran, sedangkan variabel bebasnya adalah perencanaan anggaran dan kompetensi sumberdaya manusia.

#### **3.2 Definisi Operasi Variabel**

Definisi operasional variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terkait (dependen variabel) dan mempunyai pengaruh positif ataupun negative bagi variabel terkait nantinya, dalam penelitian ini yang menjadi independen adalah:

##### **1. Perencanaan anggaran (XI)**

Menurut (Iskandar. 2013) untuk proses perencanaan anggaran melibatkan aspek sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam pengembangan system perencanaan,
2. Penetapan tujuan
3. Pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor perkembangan pencapaian tujuan

## 2. Kompetensi sumber daya manusia (X2)

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut sedarmayanti (2014:286) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap (attitude)

## 3. Penyerapan Anggaran (Y)

Penyerapan anggaran adalah ukuran capaian dari suatu estimasi target selama periode waktu tertentu yang dipandang pada suatu saat tertentu (Halim & Kusufi, 2013),

Menurut (Zarinah, 2015) indikator dalam mengukur penyerapan anggaran adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran
2. Realisasi pertriwulan
3. Konsistensi dalam pelaksanaan program/kegiatan
4. Ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Perencanaan Anggaran (X1)	Perencanaan ( <i>planning</i> ) merupakan peruses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi berupa penentuan strategi untuk pencapain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi dalam pengembangan system perencanaan,</li> <li>2. Penetapan tujuan</li> <li>3. Pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor</li> </ol>	Likert

		tujuan secara menyeluruh serta perumusan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi, hingga tercapainya tujuan tersebut (Bastian, 2010)	perkembangan pencapaian tujuan	
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>2. Keterampilan (<i>Skill</i>)</li> <li>3. Sikap (<i>Attitude</i>)</li> </ol>	Likert
5	Penyerapan anggaran (Y)	Ukuran capaian dari suatu estimasi target selama periode waktu tertentu yang dipandang pada suatu saat tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran</li> <li>2. Realisasi pertriwulan</li> <li>3. Konsistensi dalam pelaksanaan program/kegiatan</li> <li>4. Ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan</li> </ol>	Likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Sumatera Utara. Jl. Pangeran Dipenogoro No. 30 Medan

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai pada bulan April 2023 sampai dengan Juli 2023.

**Tabel 3.2 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		April 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan proposal									■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■				
5	Seminar Proposal																	■	■	■	■
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tim Penyusun Anggaran sebanyak 88 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 88 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu , melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada pegawai tetap.
2. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 71)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 23,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Quisioner*) yang dijawab dan menghitung pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$  = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika thitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig(2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Penyerapan Anggaran (Y)</b>	Y1	0.812 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.755 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.776 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.766 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.793 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.876 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.705 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
<b>Perencanaan Anggran (X1)</b>	X1.1	0.747 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.560 > 0,211	0.001 < 0,05	Valid
	X1.3	0.622 > 0,211	0.001 < 0,05	Valid
	X1.4	0.709 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.736 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.746 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
<b>Kompetensi SDM (X2)</b>	X2.1	0.878 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.885 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.858 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.841 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.819 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.920 > 0,211	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiono, 2016 hal.132)

Dengan keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item

$St$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Penyerapan Anggaran (Y)	0.888	0,60	Reliabel
Perencanaan Anggaran (X1)	0.880		Reliabel
Kompetensi SDM (X2)	0.934		Reliabel

**Sumber : SPSS. 24.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Juliandi et al., 2015) “Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas”. Untuk mengetahui hubungan variabel Independent terhadap variabel dependent digunakan regresi linier berganda rdengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

$Y$  =Penyerapan Anggaran

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_1$  =Perencanaan Anggaran

$X_2$  =Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

### 3.6.1.1 Uji Normalitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat Apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal digunakan uji statistic Kolmogorov-smirnov (K-S). dengan asumsi, bila nilai signifikan  $< 0.05$  berarti distribusi data tidak normal, sebaliknya bila nilai signifikan  $> 0.05$  berarti distribusi data normal. Uji Kolmogrov-smirnov, uji ini bertujuan supaya penelitian ini dapat mengetahui normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya, dapat ditunjukkan bahwa:

$$H_0 = \text{Data residual berdistribusi normal}$$

$$H_\alpha = \text{Data residual tidak berdistribusi normal}$$

### 3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut (Juliandi et al., 2015), Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Pendeteksian terhadap Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflating Factor/VIF* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila  $VIF > 5$  maka terdapat masalah Multikolinieritas yang serius.
2. Bila  $VIF < 5$  maka tidak terdapat masalah Multikolinieritas yang serius.

### 3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015), Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, dan jika varians berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3.6.2 Pengujian Hipotesis

### 3.6.2.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui Apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk uji t Sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$  hitung

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

1. Bentuk pengujian

$H_0$ :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a$ :  $r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima : jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - 2$

$H_0$  ditolak : jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### 3.6.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F ataupun uji signifikansi serentak digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel tidak terikat, serta untuk mengetahui Apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F adalah Sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

$F_h$  = Nilai  $f$  hitung

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel Independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Tahap-tahap:

1. Bentuk pengujian

$H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika  $-f_{tabel} \leq f_{hitung} \leq f_{tabel}$ , untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

### 3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah Sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambar Umum Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel perencanaan anggaran (X1), 6 pernyataan untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X2), 8 pernyataan untuk variabel penyerapan anggaran (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan anggaran di Provinsi Sumatera Utara sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### **4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden**

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada 88 orang pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan anggaran di Provinsi Sumatera Utara sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dari 88 angket yang disebar kepada responden tetapi tidak seluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 83 angket, akan tetapi dari 83 angket yang balik kepada peneliti tidak seluruhnya angket tersebut dapat diolah karena ada beberapa angket yang tidak lengkap dalam pengisiannya. Dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti yang dapat diolah adalah sebanyak 80 angket.

### 4.1.3 Deskripsi Data

#### 4.1.3.1 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 88 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	68	85
Wanita	12	15
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S3	2	2,5
S2	6	7,5
S1	72	90,00
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Usia :</b>		
<30 tahun	6	7,5
30-39 tahun	23	28,75
40-50 tahun	45	56,25
> 50tahun	6	7,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 68 responden (85%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 72 responden (90%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia 40-50 tahun yaitu sebanyak 45 responden (56.25%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

#### 4.1.3.2 Karakteristik Jawaban Responden

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2018) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interval kategorinya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden**

<b>Interval Kuesioner</b>	<b>Kategori</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Penyerapan Anggaran (Y)

Dalam penelitian ini, variabel penyerapan anggaran diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran, 2) Realisasi pertriwulan, 3) Konsistensi dalam pelaksanaan program/kegiatan, dan 4) Ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan.

Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik).

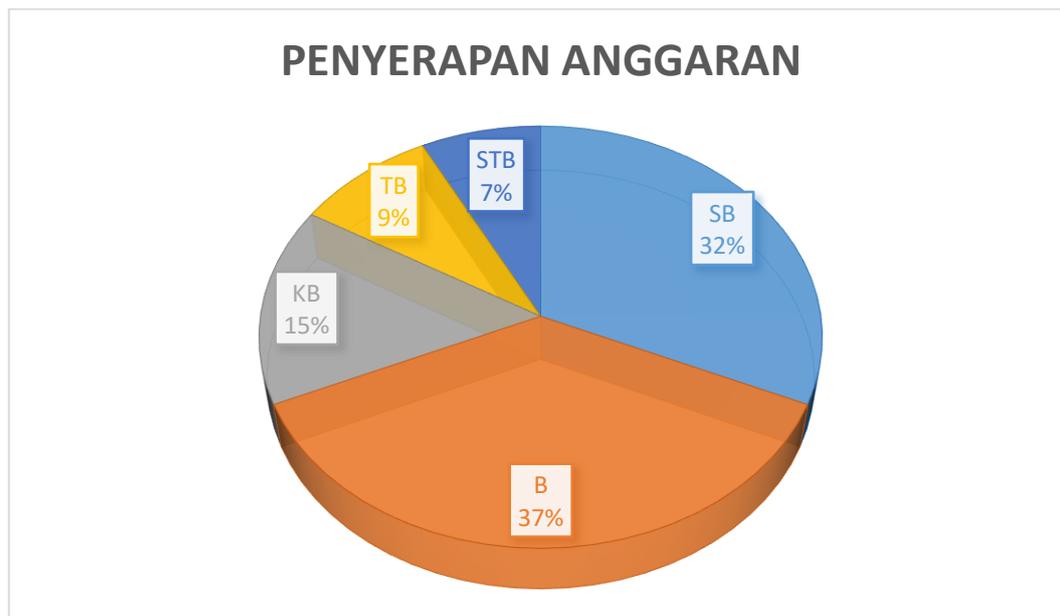
Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel penyerapan anggaran yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel**  
**Penyerapan Anggaran**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Ttotal	Rata-rata	Katagori
		SB F	B F	KB F	TB F	STB F			
<b>Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran</b>									
1	Tingkat penyerapan anggaran belum mencapai 100%.	23	34	10	7	6	80	3.50	Baik
	Persentase	28.7	42.5	12.5	8.8	7.5	100		
2	Tingkat penyerapan anggaran flutuatif dari tahun sebelumnya	22	34	12	7	5	80	3.50	Baik
	Persentase	27.5	42.5	15.0	8.8	6.3	100		
<b>Realisasi pertriwulan</b>									
3	OPD menyusun dan melaporkan realisasi anggaran setiap triwulannya	22	30	15	2	11	80	3.37	Baik
	Persentase	27.5	37.5	18.8	2.5	3.8	100		
4	OPD melakukan evaluasi terhadap penyerapan anggaran setiap triwulannya.	19	33	6	9	6	80	3.13	Kurang Baik
	Persentase	23.8	50.0	7.5	11.3	7.5	100		
<b>Konsistensi dalam pelaksanaan program/kegiatan</b>									
5	Realisasi anggaran OPD dilaksanakan sesuai skala prioritas	17	27	18	12	6	80	3,22	Kurang Baik
	Persentase	21.3	33.8	22.5	15.0	7.5	100		
6	Penyerapan anggaran OPD dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	22	32	12	7	7	80	3.43	Baik
	Persentase	27.5	40.0	15.0	8.8	8.8	100		
<b>Ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan</b>									
7	OPD menyusun rencana dalam melakukan realisasi anggaran	34	18	12	6	6	80	3.44	Baik
	Persentase	47.5	22.5	15.0	7.5	7.5	100		
8	Rencana yang disusun dalam realisasi anggaran selalu tepat waktu dalam pelaksanaanya	34	25	9	9	3	80	3.70	Baik
	Persentase	42.5	31.3	11.3	11.3	3.8	100		
Rata-rata		25	29	12	7	6	80	3,86	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, penyerapan anggaran pada OPD berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 3,41 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.2**  
**Persentasi Jawaban Responden Penyerapan Anggaran**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa OPD Provinsi Sumatera Utara selalu tepat waktu dalam melakukan realisasi anggaran. Selanjutnya skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3,70 yaitu terdapat pada indikator ketepatan waktu/jadwal penyerapan setiap bulan yang terletak pada butir pernyataan bahwa rencana yang disusun dalam realisasi anggaran selalu tepat waktu dalam pelaksanaanya. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3,13 yaitu terdapat pada indikator realisasi pertriwulan yang terletak pada butir pernyataan bahwa OPD Provinsi Sumatera Utara melakukan evaluasi terhadap penyerapan anggaran setiap triwulannya. Hal ini terjadi karena tidak seluruhnya bagian OPD Provinsi Sumatera Utara melakukan evaluasi anggaran, karena anggaran dan kegiatan setiap bagian berbeda-beda sehingga ada bebrapa bagian yang memiliki kegiatan rutin saja.

## 2. Perencanaan Anggaran (X1)

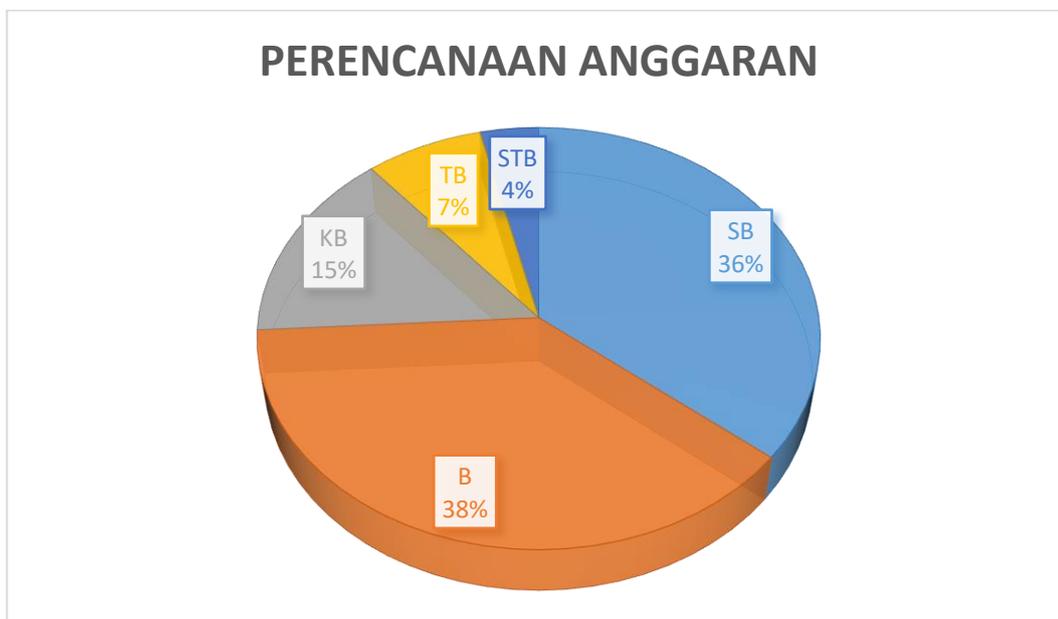
Dalam penelitian ini, variabel pelaksanaan anggaran diukur dengan 5 indikator antara lain 1) Partisipasi dalam pengembangan system perencanaan, 2) Penetapan tujuan, 3) Pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor perkembangan pencapaian tujuan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pelaksanaan anggaran yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel**  
**Perencanaan Anggaran**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Ttotal	Rata-rata	Katagori
		SB	B	KB	TB	STB			
		F	F	F	F	F			
<b>Partisipasi dalam pengembangan system perencanaan</b>									
1	Penyusunan rencana KPD sudah melibatkan seluruh unit terkait yang telah ditunjukkan sesuai dengan perundang-undangan	26	35	12	5	2	80	3.70	Baik
	Persentase	32.5	43.8	15.0	6.3	2.5	100		
2	Tahapan perencanaan anggaran melibatkan unsur-unsur masyarakat	26	35	12	5	2	80	3.70	Baik
	Persentase	32.5	43.8	15.0	6.3	2.5	100		
<b>Penetapan tujuan</b>									
3	Perencanaan kegiatan sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat	23	38	8	7	4	80	3.59	Baik
	Persentase	28.7	47.5	10.0	8.8	5.0	100		
4	DPA yang di susun berdasarkan KUA-PPAS yang telah disetujui oleh Sekretariat DPRD Prof-SU	26	29	14	7	4	80	3.56	Baik
	Persentase	32.5	36.3	17.5	8.8	5.0	100		
<b>Pemilihan alat yang paling tepat untuk memonitor perkembangan pencapaian tujuan</b>									
5	Rencana anggaran biaya (RAB) yang disusun dalam DPA sudah sesuai dengan standar biaya Pemerintah Daerah	18	45	10	7	0	80	3,65	Baik
	Persentase	22.5	56.3	12.5	8.8	0	100		
6	Anggaran yang disusun sesuai dengan program yang disepakati berdasarkan prioritas	23	33	13	8	3	80	3.55	Baik
	Persentase	28.7	41.3	16.3	10.0	3.8	100		
	Rata-rata	29	31	12	6	3	80	3,60	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, pelaksanaan anggaran OPD berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai rata-rata 3,76 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.2**  
**Persentasi Jawaban Responden Perencanaan Anggaran**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa berarti OPD Provinsi Sumatera Utara sdalam menggunakan anggaran digunakan sesuai dengan kebutuhan setiap bagiannya. Selanjutnya skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3.70 yaitu terdapat pada indikator Penyusunan rencana KPD sudah melibatkan seluruh unit terkait yang telah ditunjukan sesuai dengan perundang-undangan. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3,55 yaitu terdapat pada indikator Rencana anggaran biaya (RAB) yang disusun dalam DPA sudah sesuai dengan standar biaya Pemerintah Daerah. Hal ini terjadi karena anggaran OPD Provinsi Sumatera Utara sering terjadi revisi anggaran sehingga anggaran yang telah disepajati diawal sering terjadi perubahan.

### 3. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi sumber daya manusia diukur dengan 3 indikator antara lain 1) pengetahuan, 2) keterampilan 3) sikap. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kualitas sumber daya manusia yang dirangkum pada tabel berikut :

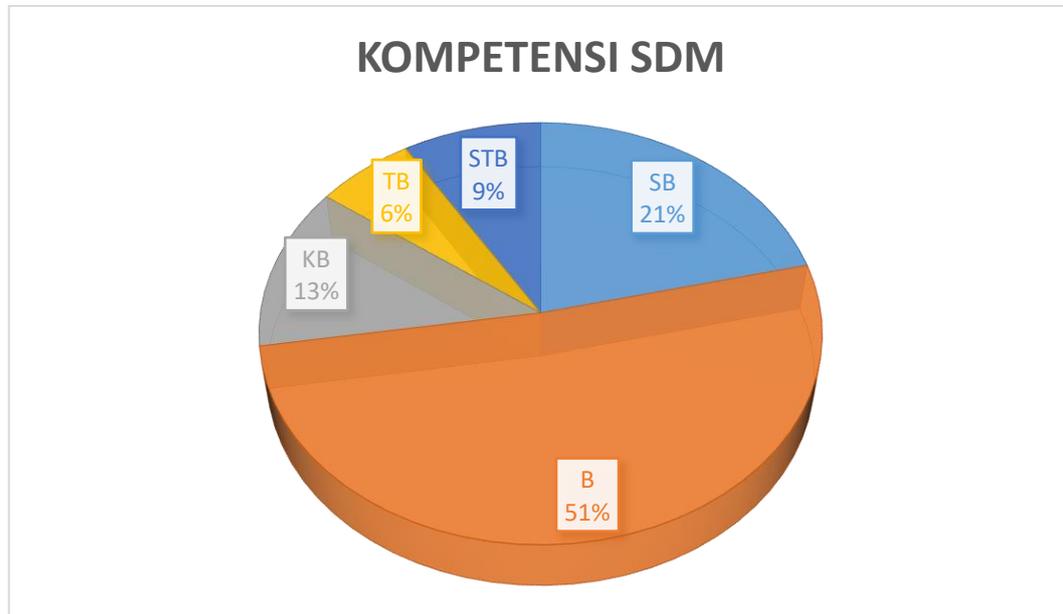
**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel**  
**Kompetensi Sumber Daya Manusia**

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Ttotal	Rata-rata	Katagori
		SB	B	KB	TB	STB			
		F	F	F	F	F			
<b>Pengetahuan</b>									
1	Saya memahami DPA-KPD yang telah disahkan untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan KPD	20	41	9	4	6	80	3.81	Baik
	Persentase	25.0	51.2	11.3	5.0	7.5	100		
2	Saya memiliki pengetahuan dan kompetensi dalam peñata usahaan keuangan daerah	17	47	5	3	8	80	3.78	Baik
	Persentase	21.3	58.8	6.3	3.8	10.0	100		
<b>keterampilan</b>									
3	Saya memahami peñata usahaan keuangan daerah	17	38	14	4	7	80	3.68	Baik
	Persentase	21.3	47.5	17.5	5.0	8.8	100		
4	Keterbatasan pelaksanaan dan pengelola program/kegiatan yang bersertifikat	18	42	9	5	6	80	3.76	Baik
	Persentase	22.5	52.5	11.3	6.3	7.5	100		
<b>Sikap</b>									
5	Adanya pelaksanaan dan pengelola kegiatan yang mengembang tugas lebih dari satu (rangka petugas)	10	42	14	9	5	80	3,54	Baik
	Persentase	12.5	52.5	17.5	11.3	6.3	100		
6	Pejabat atau pegawai pengelola kegiatan sudah disiplin dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab	19	38	10	5	8	80	3.69	Baik
	Persentase	23.8	47.5	12.5	6.3	10.0	100		
	Rata-rata	17	41	10	5	7	80	3,71	Baik

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kompetensi sumber daya manusia pada OPD Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata-rata skor jawaban responden bernilai

rata-rata 3,71 (baik). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.3**  
**Persentasi Jawaban Responden Pelaksanaan Anggaran**

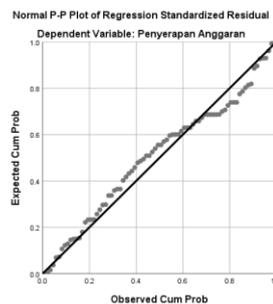
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa berarti pegawai OPD Provinsi Sumatera Utara memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaanya. Selanjutnya skor maksimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3.81 yaitu terdapat pada indikator memahami DPA-KPD yang telah disahkan untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan kegiatan KPD. Sedangkan skor minimum rata-rata tanggapan responden bernilai 3,54 yaitu terdapat pada indikator Adanya pelaksanaan dan pengelola kegiatan yang mengembang tugas lebih dari satu (rangka petugas). Hal ini terjadi karena pimpinan yang sibuk dalam melaksanakan tugasnya sehingga bawahan kurang mendapat motviasi.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Asumsi Klasik

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp, Sig. lebih kecil dari 0,05 (Asymp, Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Kolmogrov-smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.65458482
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.078
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS Versi 24.00

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai K-S variabel perencanaan anggaran, kompetensi sumber daya manusia dan penyerapan anggaran telah berdistribusi secara normal karena dari masing-masing variabel memiliki probabilitas lebih dari 0,05 yaitu  $0,096 > 0,05$

Nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari baris tersebut nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,066. Ini menunjukkan variabel berdistribusi secara normal.

#### **4.2.1.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perencanaan Anggaran	.421	2.378
	Kompetensi SDM	.421	2.378

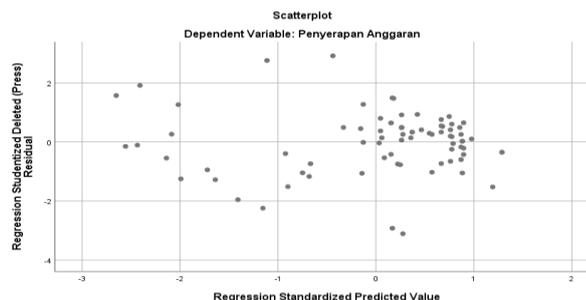
a. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel perencanaan anggaran memiliki nilai tolerance sebesar  $0.421 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.378 < 10$ . Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai tolerance sebesar  $0.421 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.378 < 10$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.1.4 Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke  $t$  dengan kesalahan pada periode ke  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai *Durbin Watson* (D-W) : Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.669	1.322
a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Perencanaan Anggaran				
b. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran				

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel diatas bahwa nilai Durbin Watson (DW hitung) adalah sebesar 1,322 Dengan demikian tidak ada autokorelasi didalam model regresi karena DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu perencanaan keuangan, kompetensi sumber daya manusia dan satu variabel dependen yaitu penyerapan anggaran.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.067	2.604		-.410	.683
	Perencanaan Anggaran	.728	.170	.427	4.282	.000
	Kompetensi SDM	.638	.141	.450	4.511	.000

a. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.067
2. Perencanaan anggaran = 0,728
3. Kompetensi SDM = 0.638

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.067 + 0,728x_1 + 0,638x_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.067 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari penerapan anggaran adalah sebesar -1.067.
2. Nilai koefisien regresi perencanaan anggaran sebesar 0,728 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel perencanaan anggaran meningkat, maka penyerapan anggaran meningkat sebesar 0,728 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

3. Nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,638 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat, maka penyerapan anggaran meningkat sebesar 0,638 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.067	2.604		-.410	.683
	Perencanaan Anggaran	.728	.170	.427	4.282	.000
	Kompetensi SDM	.638	.141	.450	4.511	.000

a. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran

**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Perencanaan Anggaran (X1) Terhadap Penyerapan Anggaran (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah perencanaan anggaran berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap penyerapan anggaran. Untuk kriteria uji t dilakukan pada

tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 80 - 2 = 78$  adalah 1,991  $t_{hitung} = 4.282$  dan  $t_{tabel} = 1.991$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perencanaan anggaran adalah 4.282 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.991 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan perencanaan anggaran sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Pengaruh Kompetensi SDM (X2) Terhadap Penyerapan Anggaran (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi sdm berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap penyerapan anggaran. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 80 - 2 = 78$  adalah 1,991  $t_{hitung} = 4.511$  dan  $t_{tabel} = 1.991$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sdm adalah 4.511 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.991 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompetensi sdm sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa kompetensi sdm berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

### **4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)**

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3599.140	2	1799.570	80.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1711.548	77	22.228		
	Total	5310.688	79			
a. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Perencanaan Anggaran						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$F_{\text{hitung}} = 80.960 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 80.960 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}} > F$  ( $80.960 > 3.12$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.669	1.322
a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Perencanaan Anggaran				
b. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.678 \times 100\%$$

$$= 67.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.678 yang berarti 67.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel perencanaan anggaran dan kompetensi sdm sebesar 67.8% untuk mempengaruhi variabel perencanaan anggaran. Selanjutnya selisih  $100\% - 67.8\% = 22.2\%$ . hal ini menunjukkan 22.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian penyerapan anggaran.

#### **4.2.5 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Perencanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran**

Berdasarkan kajian pengaruh perencanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perencanaan anggaran adalah 4.282 dan

$t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.991 dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan perencanaan anggaran sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini berarti perencanaan anggaran mampu meningkatkan penyerapan anggaran. Dimana semakin efektif dilakukan dalam menyusun perencanaan anggaran maka penyerapan anggaran juga ikut efektif. Perencanaan (planning) merupakan proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi berupa penentuan strategi untuk pencapaian tujuan secara menyeluruh serta perumusan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi, hingga tercapainya tujuan.

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 33 tahun 2004 pasal 66, disebutkan bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) mempunyai fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, dan distribusi. Tambahan pula, survei yang dilakukan Direktorat Jenderal Perbendaharaan menunjukkan hasil bahwa perencanaan kas merupakan suatu bagian penting dalam upaya percepatan penyerapan anggaran. Adanya perencanaan kas yang baik akan memastikan tersedianya dana untuk membiayai kegiatan pemerintah. Hal tersebut tentu dapat mencegah kemungkinan keterlambatan suatu kegiatan akibat dari tidak tersedianya dana (Sihombing, 2008).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2017) menyimpulkan bahwa perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran.

## 2. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Penyerapan Anggaran

Berdasarkan kajian pengaruh kompetensi sdm terhadap penyerapan anggaran, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sdm adalah 4.511 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.991 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompetensi sdm sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa kompetensi sdm berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini berarti kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara. Dimana semakin berkompoten sumberdaya manusia dalam menyusun anggaran maka penyerapan anggaran akan meningkat dengan kata lain semakin efektif. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah SKPD atau pemerintahan maka semakin baik pula penyerapan anggarannya. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sumber daya manusia dengan kapabilitas yang tinggi hanya dapat diwujudkan jika mereka memiliki kompetensi yang prima.

Setiap organisasi, *private* atau *public* perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompotensi tinggi akan menjadi keunggulan tersendiri dalam sebuah organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam era globalisasi dan menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan yang dinamis. Tidak terkecuali bagi setiap Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD) dalam melakukan setiap program kerja terutama dalam hal penyusunan anggaran. Apalagi dengan adanya regulasi sebagai pedoman dalam bekerja, sangat diperlukan kompetensi pegawai untuk memahami dan mengambil keputusan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2017) menyimpulkan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

### **3. Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi SDM Terhadap Penyerapan Anggaran**

Berdasarkan kajian pengaruh perencanaan anggaran dan kompetensi sdm terhadap penyerapan anggaran, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 80.960 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F$  ( $80.960 > 3.12$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan penyerapan anggaran. Dimana semakin matang perencanaan anggaran dilakukan dan semakin berkompeten sumber daya manusia dalam menyusun anggaran maka semakin baik penyerapan anggaran.

Suatu program dapat diselesaikan dengan baik dalam satu tahun anggaran, kecuali dinyatakan bahwa program tersebut akan memakan waktu dan anggaran lebih dari satu tahun (*multiple years*). Makin banyak program yang dilaksanakan

dalam satu periode anggaran maka akan meningkatkan penyerapan anggaran dalam satu organisasi, kementerian atau lembaga. Sehingga dapat dikatakan secara kinerja anggaran penyerapannya mendekati maksimal.

Penyerapan anggaran dilaksanakan melalui pencairan dana satuan kerja yang bisa dinilai dari tinggi atau rendahnya jumlah anggaran yang dicairkan atau direalisasikan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam satu tahun anggaran.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarsi (2016) menyimpulkan bahwa perencanaan anggaran dan kompetensi sumberdaya manusia secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan anggaran.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan anggaran berpengaruh terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran Provinsi Sumatera Utara.
3. Perencanaan anggaran dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap penyerapan anggaran pada Provinsi Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya tim penyusun anggaran lebih mematangkan dalam menyusun anggaran agar perencanaan anggaran yang dibuat akan terealisasi sepenuhnya.
2. Hendaknya kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah SKPD atau pemerintahan agar lebeih di tingkatkan.

3. Hendaknya anggaran yang telah dibuat agar di realisasikan sepenuhnya guna menunjang peningkatan perekonomian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Follet, P. (2005). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2013). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain Penerapan Untuk HR Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kuncoro, M. (2013). *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardiasmo. (2013). *Perpajakan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan Indonesia*. Yogyakarta: BPEE.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, M. (2007). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja*. Yogyakarta: BPEE.
- Rahayu, S., & Rachman, A. A. (2013). *Penyusunan Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Seftianova, R. (2013). Pengaruh Kualitas DIPA dan Akurasi Perencanaan Kas Terhadap Kualitas Penyerapan Anggaran Pada Satker Wilayah KPPN Malang. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*, 4(1), 75–86.
- Sihombing, G. (2008). *Kaya & Pintar Jadi Trader dan Investor Saham*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yani, A. (2018). *Hubungan Keuangan Antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Rajawali Pers.