

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN DI SATUAN
KERJA KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO**

OLEH :
ABD.RAHIM HALUSI
E.11.17.004

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN DI SATUAN KERJA KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

OLEH :

ABD.RAHIM HALUSI

E.11.17.004

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana dan
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 2022**

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Abd Gaffar La Tjokke, S.E., M.Si
NIDN. 0031126282

Pembimbing II



Rizka Yunika Ramly, S.E, M.Ak
NIDN. 0924069002

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN DI SATUAN KERJA KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

OLEH :

ABD.RAHIM HALUSI

E.11.17.004

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

Tim Penguji dan Pembimbing

1. Dr. Arifin, S.E., M.Si
2. Rahma Rizal, SE., AK., M.Si
3. Marina Paramitha, SE., M.Ak
4. Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si
5. Rizka Yunika R, SE., M.Ak

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Akuntansi


M. S. Arifin, S.E., M.Si
NIDN : 09 281169 01


Melinda Ibrahim, S.E., M.SA
NIDN : 09 200586 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan




ABD RAHIM HALUSI

E11.17.004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

Sesungguhnya sesudah kesulitan pasti ada kemudahan.
Maka apabila sudah selesai dari suatu urusan,
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain”
(QS. Al-Insyirah:6-7)

Banyak dari kegagalan hidup adalah orang-orang yang tidak menyadari
betapa Dekatnya mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah.
(Thomas Edison)

Jangan pernah menyerah ketika masih mampu berusaha.
Tidak ada kata berakhir sampai berhenti mencoba.
(ABD RAHIM HALUSI)

“PERSEMBAHAN”

Atas Ridho ALLAH subhanahu wa ta'ala

kupersembahkan karya ini sebagai

Rasa terima kasihku kepada kedua Orang Tua, Istri, anak serta
keluargaku yang tiada henti memberikan do'a, motivasi serta cinta dan
kasih sayang. Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT
selalu disertakan.

Aamiin Yaa Rabbal Allamin

ALMAMATERKU TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPATKU MENIMBA ILMU

2022

ABSTRACT

ABD RAHIM HALUSI. E1117004. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE ON THE BUDGET ABSORPTION IN THE GORONTALO REGIONAL POLICE

This study aims to find the effect of human resources competence on budget absorption in the Gorontalo Regional Police, employing 68 respondents. The type of data used is primary data. The data collection technique is through a questionnaire. The analysis method uses multiple regression analysis through the SPSS version 21 program. The results of this study indicate that the variables of Human Resource Competence (X) simultaneously have an effect on Budget Absorption (Y) in the Gorontalo Regional Police by 0.701 (70.1%). The external variables are unstudied but affect the Y variable indicates 0.299 or (29.9%). Partially, the sub variable, Motives (X1) has 0.494 or (49.4%), the sub variable, Trait (X2) indicates 0.210 or (21.0%), the sub variable, Self-Concept (X3) shows 0.693 or (69.3%), the sub variable, Knowledge (X4) has 0.485 or (48.5%), and the sub variable, Skills (X5) shows 0.182 or (18.2%) have a positive and significant effect on budget absorption in the Gorontalo Regional Police.

Keywords: human resource competence, budget absorption

ABSTRAK

ABD RAHIM HALUSI. E1117004. PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN DI LINGKUNGAN SATUAN KERJA KEPOLISIAN DAERAH GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Di Lingkungan Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo dengan jumlah responden sebanyak 68 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) secara Simultan berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran (Y) Di Lingkungan Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo sebesar 0,701 (70,1%), dan terdapat variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel (Y) sebesar 0,299 atau 29,9%. Sub variabel motif (X1) sebesar 0,494 atau (49,4%), Sub variabel sifat (X2) sebesar 0,210 atau (21,0%), Sub variabel konsep diri (X3) sebesar 0,693 atau (69,3%), sub variabel pengetahuan (X4) sebesar 0,485 atau (48,5%), dan sub variabel keterampilan (X5) sebesar 0,182 atau (18,2%) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran Di Lingkungan Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena limpahan hidayah dan karunianyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda nabi Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kejahiliaan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan. Adapun judul dari skripsi ini **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo”**.

Dalam skripsi ini, Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun kearah perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Muh Ichsan Gaffar SE., M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjoke, SE., M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus sebagai Pembimbing I, Bapak Dr. Musafir SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Melinda Ibrahim, SE., MSA Selaku Ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Rizka Yunika Ramly, S.E., M,Ak Selaku

Pembimbing II, Serta rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan motifasi sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

Tak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua Orang Tua penulis yang tidak pernah berhenti untuk mendukung dan selalu mendoakan penulis. Kepada Istri dan anak tersayang yang telah memberikan semangat/motivasi tersendiri dalam penyelesaian Skripsi ini, seluruh Keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga skripsi ini dapat diterima dan bisa bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Gorontalo, 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Kompetensi SDM.....	9
2.1.2 Karakteristik Kompetensi	11
2.1.3 Tingkat penyerapan anggaran	18
2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran.....	20
2.1.5 Indikator Penyerapan Anggaran.....	21

2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3 Hipotesis.....	24

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	25
3.2 Metode Penelitian.....	25
3.2.1 Metode penelitian yang digunakan	25
3.2.2 Operasional Variabel.....	26
3.2.3 Populasi dan sampel.....	29
3.2.4 Sumber dan cara pengumpulan data	32
3.2.5 Prosedur pengujian instrumen penelitian.....	33
3.2.6 Metode analisis data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian.....	37
4.1.2 Visi dan Misi Polda Gorontalo	39
4.1.3 Struktur Organisasi Polda Gorontalo	40
4.1.4 Tugas Pokok dan fungsi Polda Gorontalo	40
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Jenis Kelamin.....	42
4.2.2 Pendidikan.....	42
4.2.3 Umur	43
4.2.4 Jawaban Responden	44
4.3 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.3.1 Motif (X1).....	45
4.3.2 Sifat (X2)	46
4.3.3 Konsep Diri (X3)	48
4.3.4 Pengetahuan (X4).....	50
4.3.5 Keterampilan (X5)	51
4.3.6 Penyerapan Anggaran (Y).....	52

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.4.1 Motif (X1)	54
4.4.2 Sifat (X2)	55
4.4.3 Konsep Diri (X3)	56
4.4.4 Pengetahuan (X4).....	56
4.4.5 Keterampilan (X5)	57
4.4.6 Penyerapan Anggaran (Y).....	58
4.5 Pembahasan.....	54
4.5.1 Pengaruh motif (X1), sifat (X2), konsep diri (X3), pendidikan (X4) dan keterampilan (X5) terhadap penyerapan anggaran (Y).....	64
4.5.2 Motif (X1) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y)	66
4.5.3 Sifat (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran	67
4.5.4 Sifat (X3) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran	68
4.5.5 Sifat (X4) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran	70
4.5.6 Sifat (X5) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	79
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Perbandingan RPD dengan Realisasi Anggaran Kepolisian Daerah Gorontalo	2
Tabel 3.1	: Definisi operasional variabel kompetensi SDM (X)	27
Tabel 3.2	: Definisi operasional variabel Penyerapan Anggaran (Y)	28
Tabel 3.3	: Daftar Pilihan Kuisisioner	29
Tabel 3.4	: Populasi Penelitian.....	30
Tabel 3.5	: Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	43
Tabel 4.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Umur	43
Tabel 4.4	: Kriteria Interpretasi Skor	44
Tabel 4.5	: Tanggapan Responden Variabel Audit Keuangan (X1)	45
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden sub Variabel Sifat (X2)	47
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden sub Variabel Konsep Diri (X3)	48
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden sub Variabel Pengetahuan (X4)	50
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden sub Variabel Keterampilan (X5)	51
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Variabel Penyerapan Anggaran(Y)	53
Tabel 4.11	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub Variabel Motif (X1) ..	54
Tabel 4.12	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub variabel sifat (X2)	55
Tabel 4.13	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub variabel konsep diri (X3)	56
Tabel 4.14	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Pengetahuan (X4)	57
Tabel 4.15	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Keterampilan (X5)	58
Tabel 4.16	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penyerapan Anggaran (Y)	59

Tabel 4.17	: Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y	62
Tabel 4.18	: Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Penyerapan Anggaran(Y)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Karakteristik Kompetensi	17
Gambar 2.2: Iceberg Model	17
Gambar 2.3: Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1: Pengaruh X ke Y	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	79
Lampiran 2. Data Ordinal	92
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 4. Correlasi dan t Tabel.....	110
Bebas Plagiasi	111
Hasil Turnitin	112
Rekomendasi Penelitian	113
Surat Balasan Penelitian.....	114
Kurikulum Vitae.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anggaran merupakan alat ekonomi terpenting yang dimiliki pemerintah dalam upaya mengarahkan pembangunan sosial ekonomi, menjamin keberlanjutan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. (Mardiasmo, 2002; Sayuti, Majid & Juardi, 2018; Rahmaini, *dkk*, 2014). Tingkat penyerapan anggaran pemerintah pusat dan daerah kerap menjadi topik pembicaraan para pemerhati ekonomi, sebagai salah satu indikator gagalnya birokrasi. Tidak semua dana yang dialokasikan dapat dimanfaatkan pemerintah dalam memicu munculnya dana menganggur (Rahmaini, *dkk*, 2014). Dalam pelaksanaan anggaran belanjanya, pemerintah Republik Indonesia selalu dihadapkan pada satu masalah klasik yang selalu terjadi yakni permasalahan dalam penyerapan anggaran.

Salah satu permasalahan dalam pengelolaan anggaran pemerintahan atau organisasi sektor publik adalah penyerapan anggaran yang cenderung rendah di awal tahun dan menumpuk di akhir tahun, sehingga menyebabkan ketidakmerataan penyerapan anggaran (Sukendri, 2011). World Bank (2015) juga menyebut bahwa negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia, mempunyai permasalahan yang seragam dalam penyerapan anggaran, yang disebut “*slow back-loaded*”, artinya penyerapan rendah pada awal sampai pertengahan tahun anggaran, namun melonjak pada masa memasuki akhir tahun anggaran. Rasio pada realisasi terhadap anggaran

membuktikan telah terserapnya anggaran dalam berbagai program/kegiatan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas penyerapan anggaran adalah kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, dengan kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki menjadikan SDM sebagai faktor kuncidalam pengelolaan anggaran.

Menurut Thoha (2001) pada hakekatnya dalam suatu organisasi baik organisasi private maupun organisasi public, kedudukan manusia merupakan unsur utama yang memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman. Komponen karakteristik inilah yang kemudian membentuk perilaku seseorang dan akan menggerakkan sertamembawa organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Muhdar (2020) bahwa sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Oleh sebab itu, di setiap satuan kerja harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi sebagai pendukung daya saing organisasi untuk pencapaian tujuan yang berimpikasi terhadap efektivitas pelaksanaan anggaran dan tingkat penyerapan anggaran.

Hasil observasi awal pada objek penelitian ditemukan berbagai fenomena sebagai suatu permasalahan yang terdapat dilingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo. Diantara fenomena tersebut adalah terkait keterlambatan penyerapan anggaran.

Dimana dalam penyerapan anggaran, Kepolisian Daerah Gorontalo tidak optimal dalam penggunaan anggaran pada saat mengalokasikan anggaran yang tersedia. Hal ini dapat dikemukakan pada Tabel 1.1.

Tabel.1.1.
Perbandingan Rencana penarikan dana (RPD)
dengan Realisasi Anggaran Kepolisian
Daerah Gorontalo
(Per-triwulan)

NO	TAHUN ANGGARA	PAGU	TW	RPD / %		REALISASI / %		SISA / %	
1	2019	541.134.716.000	I	131.828.662.444	24,36	109.153.184.218	20,17	928.662.444	0,17
			II	177.729.853.556	32,84	161.988.198.275	29,93		
			III	116.300.800.000	21,49	134.561.555.432	24,87		
			IV	115.275.400.000	21,30	134.503.115.631	24,86		
2	2020	478.431.672.000	I	105.500.432.050	22,05	99.981.778.038	20,90	4.207.731.969	0,88
			II	143.100.124.100	29,91	132.376.151.318	27,67		
			III	122.172.854.600	25,54	125.882.642.530	26,31		
			IV	107.658.261.250	22,50	115.983.368.145	24,24		
3	2021	539.375.661.000	I	102.369.987.000	18,98	93.637.610.827	17,36	4.567.162.226	0,85
			II	147.677.562.000	27,38	138.460.196.582	25,67		
			III	123.485.753.000	22,89	126.019.071.291	23,36		
			IV	165.842.359.000	30,75	176.691.620.074	32,76		

Sumber Data : OM SPAN Polda Gorontalo

Pada Tabel 1.1. diperoleh informasi bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2021 sisa anggaran mengalami kenaikan, realisasi anggaran Semester I pada tahun 2019 mencapai 50%, dan pada tahun 2020 dan 2021 penyerapan anggaran masih dibawah 50% sehingga adanya penumpukan penyerapan pada semester

berikutnya, Namun bila dilihat dari tingkat penyerapannya selama empat triwulan setiap tahunnya dalam rentang tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan

Fenomena berikutnya ialah perbandingan realisasi anggaran dan rencana penarikan dana (RPD) Informasi yang diperoleh dari Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa realisasi anggaran di triwulan pertama dan kedua lebih sedikit dari Rencana Penarikan Dana (RPD), sehingga pada triwulan ketiga dan keempat mengalami penumpukkan. Lambannya penyerapan anggaran atau penumpukan anggaran di triwulan akhir tentu dapat menimbulkan risiko akuntabilitas keuangan, seperti memaksakan pelaksanaan kegiatan yang tidak perlu, lemahnya komitmen dalam mempengaruhi partisipasi kegiatan, serta menurunnya kualitas pelaksanaan kegiatan.

Adapun fenomena selanjutnya sebagai permasalahan yang terdapat dilingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo terkait dengan konsistensi pelaksanaan kegiatan, kegiatan yang sudah disusun oleh perencanaan anggaran dan sudah dituangkan dalam daftar isian pelaksana anggaran (DIPA) tidak terealisasi sepenuhnya, dikarenakan pada tahun berjalan adanya kebijakan-kebijakan dari pimpinan dan penyesuaian atas perkembangan terkini, sehingga dibutuhkan revisi anggaran, maka dengan adanya revisi anggaran berpengaruh pada RPD dan penyerapan anggaran.

Optimalisasi penyerapan anggaran tentu tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia. Maka dengan demikian Personil Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo, yang merupakan sebagai

aparat mengelola keuangan, hendaknya memiliki kompetensi yang baik. Sebab kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor yang dapat mempengaruhi terhadap optimalisasi penyerapan anggaran. Sebagaimana dalam penelitian Anfujatin (2016) permasalahan sumber daya manusia terjadi berawal dari rangkap tugas dalam panitia pengadaan, hal ini karena tidak seimbangnya antara paket pekerjaan dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan peraturan sehingga mengakibatkan belum optimalnya dalam penyerapan anggaran. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menyebabkan keterlambatan penyerapan anggaran belanja. Kemudian dalam penelitian Setyawan (2016), menemukan bahwa keterlambatan penyerapan anggaran belanja disebabkan faktor sumber daya manusia. Begitu juga Ningsih (2017) menemukan ternyata sumber daya manusia (SDM) berpengaruh pada penyerapan anggaran. Akan tetapi, hasil penelitian yang menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia tidak berpengaruh pada penyerapan anggaran, ternyata tidak didukung oleh hasil penelitian (Arif & Halim, 2013), yang menyatakan sebaliknya bahwa sumber daya manusia tidak mempengaruhi penyerapan anggaran.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali apakah faktor kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap penyerapan anggaran dengan menetapkan judul penelitian: “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penyerapan Anggaran pada Satuan kerja Kepolisian Daerah Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang meliputi Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Keterampilan secara simultan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh motif secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh sifat secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?
4. Seberapa besar pengaruh konsep diri secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?
5. Seberapa besar pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?
6. Seberapa besar pengaruh keterampilan secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis serta memperoleh data berupa pengaruh kompetensi sumber daya manusia, disamping itu untuk mengetahui seberapa besar indikator variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja

kepolisian daerah Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang meliputi Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Keterampilan secara simultan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motif secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh sifat secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh konsep diri secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh keterampilan secara parsial terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat yaitu :

1. Bagi teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan dan sumbangan ilmu di bidang kompetensi sumber daya manusia dan penyerapan anggaran serta untuk membandingkannya dengan teori-teori yang sudah didapatkan dari studi perkuliahan
2. Bagi praktisi untuk dijadikan bahan referensi dan dapat diaplikasikan oleh pihak – pihak yang berkempentingan dan menjadi solusi dalam pemecahan masalah yang diperoleh dalam bidang kompetensi Sumber Daya Manusia dan pelaksanaan dan penyerapan anggaran
3. Untuk akademisi dan penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis/serupa dengan penelitian ini.
4. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang akuntansi sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan ajar yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Konsep kompetensi bukanlah suatu hal yang baru, dimana gerakan tentang kompetensi sebenarnya telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Konsep kompetensi pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis (1982) yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan member hasil yang diinginkan (Yuliandi, 2014). Guion yang dikutip Spencer dan Spencer (1993:9) mengatakan “kompetensi adalah karakteristik yang paling mendasar dari individu dan menunjukkan cara berperilaku dan berfikir, membuat kesimpulan dari keadilan yang luas, dan mempunyai pemikiran yang dapat diterima dengan akal yang dapat bertahan sepanjang waktu”

Pengertian yang serupa, Palan (2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Menurut Kravetz (2004), bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada

perilaku ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada diluar tempat kerja ataupun didalam tempat kerja.

Definisi kompetensi diuraikan oleh Moulton(2003) terbagi dua yaitu : bagi organisasi, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kemampuan tekhnikal yang membedakan perusahaan dengan pesaing. Sementara bagi individu, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan,keahlian dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerja kerjanya. Ulrich (1997:68) mendefinisikan bahwa kompetensi mencerminka pengetahuan, keterampilan dan kemampuan diantara pegawai dan sekelompok pegawai, sedangkan Laksmono (2004:1) menjelaskan bahwa secara umum pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaanya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan kemampuan (abilities) lain atau kepribadian (personality). Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan sajaa, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai) atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan diatas, dapat diartikan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skills) semata, tetapi juga kepribadian atau karakteristik pribadi, cara berfikir dan perilaku seseorang dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut merupakan suatu kesatuan yang membentuk kompetensi pegawai yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Palan(2007:6) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Palan(2007) mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan criterion referenced effective dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi. 5 (lima) karakteristik kompetensi sumber daya manusia menurut Palan(2007) yang dikenal sebagai Iceberg Model adalah sebagai berikut :

1. Motif (motives)

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya. David B.Guralnik (1979) dalam Kholifah (2000:17) dalam diklat belajar dan pembelajaran 1 diartikan sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Winkel (dalam Khodijah, 2006), menyatakan motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan

tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutoto, 2004), cluster ini mencakup :

- a. Organizational Awareness, yang merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi. Termasuk didalamnya kemampuan untuk mengidentifikasi siapa pengambil keputusan yang sebenarnya dan individu yang memiliki pengaruh kuat. Cakupan dalam organizational awareness ini adalah memahami struktur organisasi informal, mengenali batasan-batasan organisasi yang tidak terlihat, dan mengenali masalah dan peluang yang mempengaruhi organisasi.
- b. Relationship Building, yaitu besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab
- c. Achievement Orientation, yaitu derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau diatas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

2. Sifat (trait)

Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak untuk memecahkan masalah merupakan kompetensi sifat yang merupakan karakteristik manajer yang sukses. Cluster ini mencakup kompetensi :

- a. *Developing Others*, adalah versi khusus dari *impact and influence*, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien bahkan atasan
- b. *Directiveness, Assertiveness and Use of Positional Power*, mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Disini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan
- c. *Teamwork and Cooperation*, berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif
- d. *Team Leadership*, adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL ini lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
- e. *Interpersonal Understanding*, merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak dapat diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
- f. *Customer Service Orientation*, merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan actual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama

3. Konsep Diri (self-concept)

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai (value) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Percaya diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun merupakan bagian dari konsep diri seseorang. Cluster ini mencakup :

- a. Kompetensi Self Control, merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negative pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan.
- b. Self Confidence, merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan
- c. Flexibility, merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu
- d. Organizational Commitment, merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi, berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

4. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karna hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan bila kedua hal tersebut digunakan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutoto, 2004), cluster pengetahuan meliputi kompetensi :

- a. Analytical Thinking, adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks
- b. Conceptual Thinking, adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait, mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual atau induktif
- c. Technical/Professional/Managerial Expertise, termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan ('bisa secara teknis, profesional atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas , memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

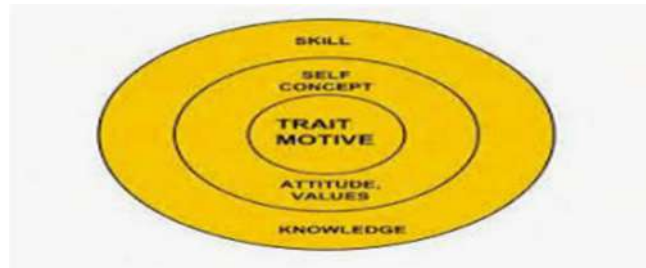
5. Keterampilan (Skills)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks). Cluster keterampilan meliputi kompetensi :

- a. Concern for Order, merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian dilingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data
- b. Initiative, merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau apa yang dituntut dari pekerjaan. Melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- c. Impact and Influence, merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- d. Information Seeking, merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Pengetahuan(knowledge) dan keterampilan (skill) adalah kompetensi yang dapat terlihat dan dapat dibentuk melalui pelatihan dan pendidikan. Tiga karakter lainnya yaitu motif, karakter dan konsep diri merupakan kompetensi

yang tidak dapat terlihat dan merupakan pribadi dari seseorang. Kompetensi – kompetensi tersebut dapat terlihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2.1
Karakteristik Kompetensi

Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi yang mudah untuk dikembangkan, yaitu dengan cara melakukan program pelatihan yang dapat dijadikan jaminan dalam meningkatkan kemampuan SDM. Karyawan yang dinilai lemah dari segi kompetensinya dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengembangan kompetensi tertentu sehingga dapat memperbaiki kinerjanya. Berikut adalah gambar dari Iceberg Model



Gambar 2.2
Iceberg Model

Seperti yang terlihat pada gambar diatas, dalam iceberg model dapat dijelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan (skill & knowledge) adalah kompetensi yang berada diatas permukaan, kompetensi yang dapat terlihat wujudnya, dan sebaliknya. Kompetensi yang lainnya yang berada dibawah

permukaan adalah kompetensi yang tidak dapat dilihat (self-concept, traits dan motives).

2.1.3 Tingkat Penyerapan Anggaran

Menurut Noviwijayadan Rohman (2013), pengukuran penyerapan anggaran satuan kerja adalah proporsi/persentase jumlah anggaran yang telah direalisasikan dalam satu tahun anggaran terhadap jumlah pagu anggaran. Sedangkan menurut Kuncoro (2013) Tingkat penyerapan anggaran merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target rencana yang telah dicapai oleh instansi.

Suhartono (2011:54) menjelaskan proporsional berarti penyerapan anggaran relatif memenuhi jumlah persentase yang hampir sama pada setiap periode dengan target penyerapan anggaran yang proporsional adalah 25% per-triwulan. Proporsionalitas penyerapan anggaran ini diukur dengan menghitung selisih antara tingkat realisasi anggaran per-triwulan dengan target penyerapan anggaran per-triwulan. Mengukur daya serap membutuhkan lebih dari sekedar membandingkan dana yang tersedia dan pengeluaran yang sebenarnya. Bahkan jika 100 persen dari anggaran yang dialokasikan dihabiskan mungkin ada kendala daya serap yang telah menyebabkan realokasi dana atau kegagalan untuk melaksanakan rencana kerja (Zarinah, 2016).

Hingga saat ini pemerintah pusat maupun daerah belum memiliki definisi baku tentang standar dari berapa persen suatu daerah masuk dalam kategori mengalami keminiman penyerapan anggaran, namun beberapa daerah yang memiliki pakta integritas yang kemudian ditanda-tangani oleh Kepala SKPD,

bahwa suatu pemerintah daerah akan tercatat mengalami keminiman serapan anggaran apabila sampai dengan akhir tahun tidak mampu merealisasikan 95 persen dari total APBD pagu anggaran yang telah disusun (Arif & Halim, 2013). Indikator yang tidak kalah pentingnya dengan cara melihat sejauh mana SKPD sebagai pengguna anggaran dan pengguna barang dalam menyerap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) dapat memenuhi prinsip hemat, tidak mewah, efektif, efisien dan sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan(Zarinah,2016).

Mengacu pada teori ekonomi makro, belanja pemerintah merupakan salah satu elemen untuk menjaga pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Penyerapan anggaran, khususnya belanja barang dan jasa, memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Setiap instansi pemerintah harus mengatur pengeluarannya agar berjalan lancar dan dapat mendukung keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Penyerapan anggaran tidak diharuskan mencapai 100 persen, tetapi penyerapan anggaran diharapkan mampu memenuhi setidaknya lebih dari 95 persen anggaran yang telah ditetapkan.

Tinggi rendahnya penyerapan anggaran dalam suatu SKPD menjadi tolak ukur kinerja dari SKPD tersebut. Kinerja sektor publik akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran, berapa yang berhasil dicapai. Penilaian kinerja dilakukan dengan menganalisis perbedaan atau selisih antara kinerja aktual dengan yang dianggarkan(Mardiasmo, 2009).

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran.

Anggaran sebagai salah satu sumber dana yang digunakan dalam kegiatan membangun kepentingan masyarakat pada penyusunannya harus memperhitungkan kemungkinan rencana belanja dana yang baiknya digunakan secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan fungsi anggaran sebagai alat perencanaan.

Perencanaan anggaran tersusun dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah. Perencanaan pembangunan daerah ini disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan. Dokumen perencanaan memuat kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk menghasilkan secara utuh sasaran hasil kinerja pembangunan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran yang disebut dengan rencanakerja.

Setiap Rencana Kerja menjadi landasan dalam pelaksanaan koordinasi dan monitoring implementasi rencana dalam maksud menghasilkan setiap sasaran hasil kinerja pembangunan. Dokumen perencanaan di daerah menurut Pinto (2013) diantaranya adalah:

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) merupakan rencana untuk mencapai tujuan dibentuknya pemerintahan daerah provinsi sesuai Undang-Undang tentang Pembentukan Daerah.
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah merupakan arah pembangunan yang ingin dicapai daerah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun,

sesuai masa bakti Kepala Daerah terpilih yang disusun berdasarkan visi, misi, dan program Kepala Daerah.

3. Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah, Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD yang berjangka waktu 5 (lima) tahun, disusun dalam rangka mengoperasionalkan RPJM Daerah sesuai tugas dan fungsi masing-masing SKPD sesuai bidang urusan yang menjadi kewenangannya.
4. Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Daerah, RKP Daerah yang merupakan rencana pembangunan tahunan daerah, wajib disusun oleh Daerah sebagai landasan dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).
5. Rencana Kerja (Renja) Satuan Kerja Perangkat Daerah, Renja SKPD merupakan dokumen rencana pembangunan masing-masing SKPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun, memuat kebijakan, program, dan kegiatan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD yang bersangkutan berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan daerah, sasaran (indikator) hasil dan keluaran yang terukur, beserta rincian pendanaannya.

2.1.5 Indikator Penyerapan Anggaran

Menurut Hendris Herriyanto (2012), indikator yang digunakan terhadap penyerapan anggaran adalah sebagai berikut :

1. Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran.

Maksudnya adalah membandingkan target penyerapan anggaran yang telah

disusun ditahun sebelumnya dengan realisasi anggaran yang telah tercapai pada tahun berjalan.

2. Realisasi pertriwulan.

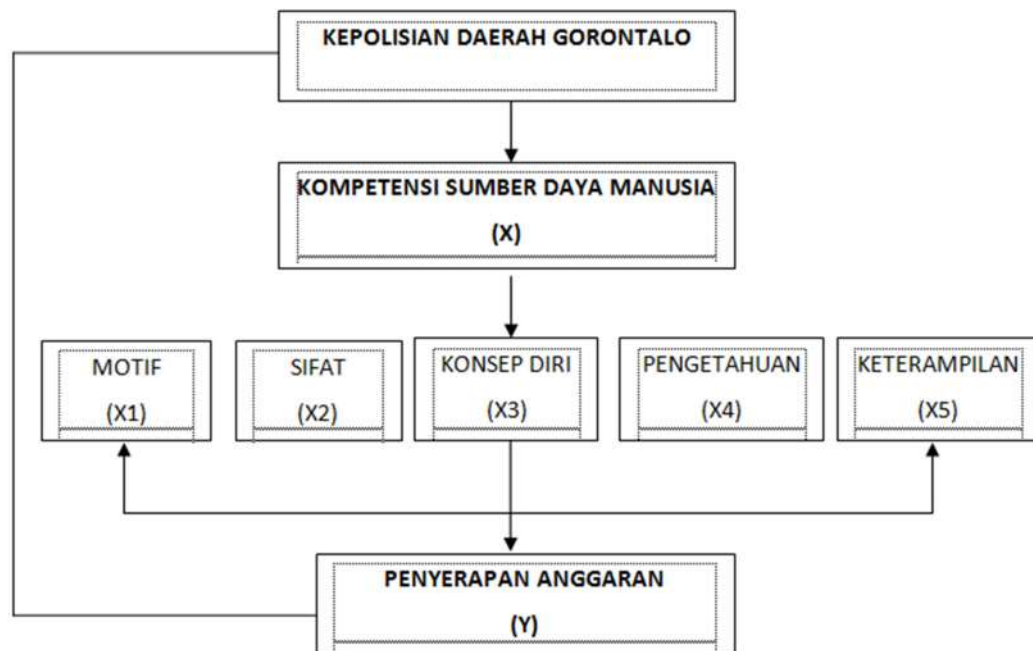
Maksudnya adalah realisasi pertriwulan harus dilakukan secara proporsional. proporsional berarti penyerapan anggaran relatif memenuhi jumlah persentase yang hampir sama pada setiap periode dengan target penyerapan anggaran yang proporsional adalah 25% per- triwulan. Proporsionalitas penyerapan anggaran ini diukur dengan menghitung selisih antara tingkat realisasi anggaran per-triwulan dengan target penyerapan anggaran per-triwulan.

3. Konsistensi pelaksanaan (kegiatan dan waktu)

Maksudnya adalah diperlukan konsistensi terhadap kegiatan dan waktu yang telah disusun ditahun sebelumnya.

2.2 Kerangka pemikiran

Dalam melakukan penelitian ini menitik beratkan pada pengukuran besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo sehingga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu maka kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan seperti dibawah ini



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X) yang terdiri dari sub variabel motif (X1), sifat (X2), konsep diri(X3), pengetahuan(X4), dan keterampilan(X5) terhadap penyerapan anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah tergambarkan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi : Motif (X1), Sifat (X2), Konsep diri (X3), Pengetahuan (X4), dan Keterampilan (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
2. Motif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
3. Sifat (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
4. Konsep diri (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
5. Pengetahuan (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.
6. Keterampilan (X5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek dari penelitian ini adalah kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penyerapan Anggaran. Lokasi dari penelitian ini yaitu di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:82), Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis melalui statistik. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, dimana penelitian survei digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Menurut Riduwan (2008:49), menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari suatu populasi tersebut. Penelitian Survei sering menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data

utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:82) metode survei adalah metode survei yang dilakukan oleh populasi besar atau kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan antar variabel-variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung dari tempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi tentang objek yang sementara diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu- individu di wilayah objek penelitian, semuanya memiliki kesempatan yang sama untuk memilih.

3.2.2 Operasional Variabel

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka pertama-tama perlu mengaplikasikan variabel-variabel yang berhubungan. Tugiman (2006:11) menjelaskan bahwa variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel bebas (dependen variabel) dan variabel tidak bebas (independent variabel)

1. Variabel Independent(X)

Menurut Palan (2007) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

2. Variabel Dependen(Y)

Menurut Halim (2014) Penyerapan anggaran adalah pencapaian dari suatu estimasi yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dipandang pada suatu saat tertentu (realisasi dari anggaran). Penyerapan anggaran disebut juga realisasi pencairan anggaran.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X)	Motif (X1)	1. Kemampuan dalam memahami kewenangan dan tanggung jawab struktur dalam organisasi 2. Kemampuan dalam membangun hubungan yang akrab dengan lingkungan social 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
	Sifat (X2)	1. Kemampuan mengembangkan orang lain 2. Kemampuan membimbing pegawai lain dalam mencapai tujuannya 3. Kemampuan bekerja sama dalam tim 4. Kemampuan berperan sebagai pemimpin 5. Kemampuan untuk memahami kebutuhan pegawai lain 6. Keinginan untuk melayani orang lain	Ordinal
	Konsep Diri (X3)	1. Kemampuan mengendalikan emosi 2. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas 3. Kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi 4. Kemampuan untuk menempatkan tujuan organisasi sebagai prioritas	Ordinal

	Pengetahuan (X4)	1. Kemampuan memahami situasi secara rinci 2. Kemampuan berfikir secara sistematis 3. Kemampuan berfikir kreatif	Ordinal
	Keterampilan (X5)	1. Kemampuan dalam mengurangi ketidakpastian kerja 2. Kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil pekerjaan 3. Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung gagasan 4. Kemampuan mengumpulkan informasi yang lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

Sumber : Palan2007

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penyerapan Anggaran (Y)

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Penyerapan Anggaran (Y)	Penyerapan anggaran adalah pencapaian dari suatu estimasi yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu dipandang pada suatu saat tertentu (realisasi dari anggaran). Penyerapan anggaran disebut juga realisasi pencairan anggaran. (Halim, 2014)	1. Perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran. 2. Realisasi pertriwulan 3. Konsistensi pelaksanaan (waktu dan kegiatan)	Ordinal

Sumber : Halim, 2014

Untuk melakukan tes pada masing-masing variabel yaitu variabel X yang terdiri dari motif (X1), sifat (X2), Konsep Diri (X3), Penegtahuan (X4), keterampilan (X5) serta Penyerapan Anggaran (Y), maka akan diukur dengan memakai instrument kuisisioner dengan skala ordinal.

Menurut Riduwan (2010: 86). Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan teknik skala likert dalam penelitian ini memberikan nilai skor pada item jawaban. Pemberian skor untuk setiap jawaban dari setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden penelitian ini, maka akan mengacu kepada pernyataan. Sugiyono (2011 : 86-87) menyatakan bahwa: jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala ordinal mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative yang dapat berupa kata-kata. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai sebagai berikut:

Table 3.3
Daftar Pilihan Kuisisioner

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sumber : Riduwan (2010 : 86)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:81) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena

itu, populasi bukan hanya manusia, melainkan benda dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah objek/subyek yang diteliti, tetapi meliputi semua ciri/sifat yang dimiliki oleh subyek dan obyek.

Dengan demikian, populasi merupakan suatu sumber penyimpulan terhadap suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat/PNS polri maupun operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo yang berjumlah sebanyak 30 satuan kerja dengan total subjek sebanyak 210 orang dari 30 satuan kerja.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel

Berdasarkan rumus di atas dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{210}{1 + 210 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 2,1}$$

$$n = \frac{210}{3,1}$$

$$n = 67,74$$

$$n = 68$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 sampel.

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian

Satuan Kerja	Populasi	Sampel
Bidkum	7 orang	2 orang
Roops	7 orang	2 orang
Ditresnarkoba	7 orang	2 orang
Bidpropam	7 orang	2 orang
Bid TIK	7 orang	2 orang
Bidkeu	7 orang	2 orang
Dintintelkam	7 orang	2 orang
Ditsamapta	7 orang	2 orang
Ditbinmas	7 orang	2 orang
Ditpolairud	7 orang	2 orang
Itwasda	7 orang	2 orang
Rorena	7 orang	5 orang
Yanma	7 orang	2 orang
Ditreskrimum	7 orang	2 orang
Ditreskrimsus	7 orang	2 orang
Bonebol	7 orang	2 orang
Spripim	7 orang	2 orang
Obvitnas	7 orang	2 orang
Rolog	7 orang	2 orang

Res Gorontalo Kota	7 orang	2 orang
Biddokkes	7 orang	2 orang
Humas	7 orang	2 orang
Res Pohuwato	7 orang	2 orang
Res Gorut	7 orang	2 orang
Res Gorontalo	7 orang	2 orang
Res Boalemo	7 orang	2 orang
Satbrimob	7 orang	2 orang
RoSDM	7 orang	2 orang
Ditlantas	7 orang	2 orang
SPN	7 orang	7 orang
Total	210 orang	68 orang

Sumber : SDM Polda Gorontalo

3.2.4 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang menyediakan data secara langsung untuk pengumpulan data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari responden yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket atau wawancara. Untuk memperoleh data primer yang merupakan pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari Satuan Kerja Kepolisian Daerah Gorontalo digunakan metode penelitian lapangan dengan Teknik :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan peninjauan langsung ke lokasi penelitian.
2. Wawancara, Teknik ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan agar mendapatkan keterangan-keterangan dan informasi dengan pihak terkait

3. Koesioner, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui kajian buku, jurnal ilmiah, guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian.

Data sekunder berupa data dan informasi penunjang yang didapat dan diolah oleh peneliti dari pihak – pihak yang berkaitan dengan penyerapan anggaran. Dan dari sumber eksternal lain yang relevan, yang diperoleh melalui literatur, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan topik pembahasan penelitian. Penelitian kepustakaan diperlukan untuk mendapatkan data sekunder untuk melengkapi data primer yang ada, data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal dan buku.

3.2.5 Prosedur Pengujian Instrumen Penelitian

Agar mendapatkan data yang baik dalam arti mendeteksi kenyataan (obyektif) sudah pasti diperlukan suatu instrument atau alat pengumpulan data yang valid dan andal (reliable). Dan agar dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang obyektif.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H_0 : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H_0 dan H_a , kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan r tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree offreedom (df) = $n-k$ (Ghozali, 2011).

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid. Jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk., 2015:76).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka meskipun berulang kali diambil, maka akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *alphaCronbach* menurut Ghozali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = jumlah instrumen pertanyaan

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha >0,60 (Ghozali, 2005 : 46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Anggaran

X2 = Sifat

a = Konstanta

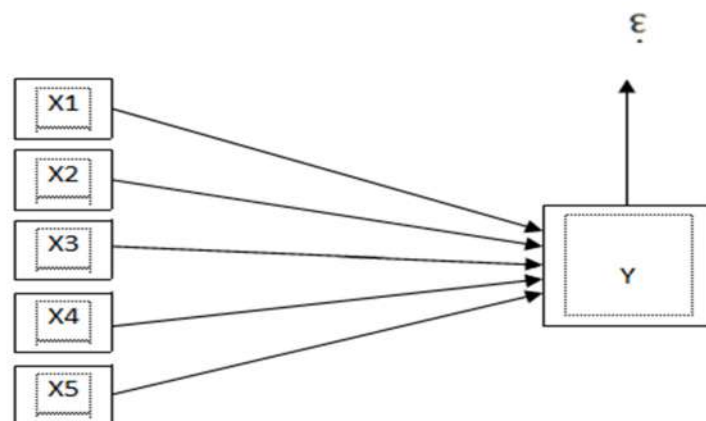
X3 = Konsep Diri

b1-b5 = Koefisien Regresi

X4 = Pengetahuan

X1 = Motif

X5 = Konsep Diri



Gambar 3.1
Pengaruh X ke Y

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Dengan terbentuknya Undang-undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2000, Provinsi Sulawesi Utara dimekarkan menjadi 2 Provinsi yaitu :

- Provinsi Sulawesi Utara.
- Provinsi Gorontalo

Langkah awal penyesuaian pemekaran wilayah Polda Sulut berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol : Kep/ 07 / XII / 2000 Tanggal 20 Desember 2000 dibentuklah Polwil Gorontalo Polda Sulut di Provinsi Gorontalo, dan ditunjuk Mantan Kadit Diklat Polda Sulut Kombes Pol Drs. SUHANA HERYAWAN sebagai pelaksana harian Kapolwil Gorontalo.

Berbagai langkah kebijakan yang menuntut perubahan dalam Institusi Polda dipandang perlu untuk dilaksanakan Perubahan tersebut menuntut reformasi Polri dalam segala aspek, termasuk pengembangan dan pembentukan Polda baru di jajaran Kepolisian Negara R.I

Berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol. KEP / 12 / III / 2003 tanggal 13 Maret 2003, Polwil Gorontalo ditingkatkan menjadi Polda Gorontalo status persiapan. Adapun saat itu, beberapa daerah yang menjadi Polda persiapan adalah

Polwil Gorontalo induk Polda Sulut, Polwil Banten induk Polda Jawa Barat, Polwil Maluku Utara induk Polda Ternate serta Polwil Bangka Belitung induk Polda Sumatera Selatan.

Pada tanggal 8 Mei 2003 dilaksanakan Upacara peresmian Polda Gorontalo status persiapan di lapangan Taruna Remaja Gorontalo, yang bertindak sebagai Inspektur Upacara adalah Kapolda Sulut.

Berdasarkan Telegram Kapolri No. Pol : TR/ 119/ II/ 2003 Tanggal 18 Februari 2003. Kapolri telah menugaskan Kombes Pol Drs. Suhana Heryawan sebagai pelaksana tugas Kapolda pada Polda Persiapan Polda Gorontalo dan ditindak lanjuti dengan surat perintah Kapolda Sulut No. Pol. : Sprin / 232/ V/ 2003 Tanggal 5 Mei 2003.

Adapun perubahan status dari Polwil berubah menjadi Polda dalam rangka terselenggaranya koordinasi yang harmonis untuk terlaksananya tugas pokok Polri secara maksimal sesuai dengan tuntutan masyarakat Provinsi Gorontalo.

Polda Gorontalo bertekad untuk meraih kepercayaan masyarakat dengan terus meningkatkan profesionalitas melalui pengabdian kepada seluruh masyarakat Gorontalo dalam memelihara kamtibmas, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi Polda Gorontalo

a. Visi

“Terwujudnya Provinsi Gorontalo yang aman dan tertib“.

Makna:

Terwujudnya Provinsi Gorontalo yang Aman dan Tertib guna mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong.

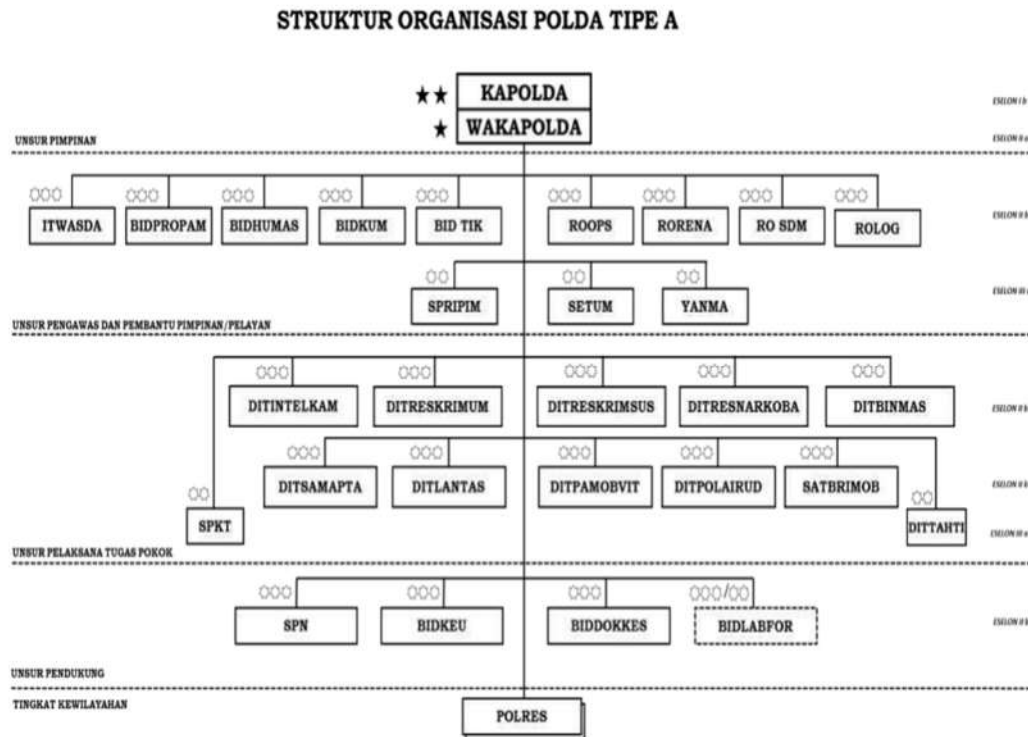
b. Misi

“Melindungi, Mengayomi dan Melayani Masyarakat”

Makna:

Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi Polda Gorontalo



4.1.4 Tugas Pokok, dan Fungsi Polda Gorontalo

a. Tugas Pokok Polda

- 1) melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat;
- 2) melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi Polda

- 1) pemberian pelayanan kepolisian dalam bentuk penerimaan dan penanganan

laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 2) pelaksanaan intelijen keamanan guna pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri;
- 3) penyelidikan, penyidikan, identifikasi, koordinasi dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta pengawasan proses penyidikan;
- 4) pelaksanaan Samapta kepolisian dan Satwa kepolisian;
- 5) pengamanan objek vital;
- 6) pelaksanaan lalu lintas kepolisian, yang meliputi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penegakan hukum lalu lintas, pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas;
- 7) pelaksanaan kepolisian perairan dan udara, yang meliputi kegiatan patroli perairan dan udara, pembinaan masyarakat perairan dan potensi dirgantara serta penegakan hukum di perairan;
- 8) pembinaan masyarakat, yang meliputi Perpolisian Masyarakat (Polmas), pembinaan pengamanan swakarsa, menumbuhkembangkan peran serta masyarakat dalam bidang keamanan dan ketertiban, pembinaan teknis dan pengawasan kepolisian khusus serta satuan pengamanan; dan
- 9) pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 JenisKelamin

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase(%)
Laki-laki	60	88,2%
Perempuan	8	11,7%
Total	68	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 60 orang atau sekitar 88,2%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 8 orang atau sekitar 11,7%. hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yang bekerja di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo

4.2.2 Pendidikan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis pendidikan yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	42	61,76%
S1	26	38,23%
S2	0	0%
Total	68	100.00%

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan SMA yaitu 42 orang atau sekitar 61,76%, jumlah responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 26 orang atau sekitar 38,23%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh yang berpendidikan SMA

4.2.3 Umur

Dari hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan data responden berdasarkan jenis pendidikan yang dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Umur

Umur	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
20-30 Tahun	27 orang	39,7%
30-40 Tahun	16 orang	23,5%
40-60 Tahun	25 orang	36,7%
Total	68 orang	100%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21

Dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 39,7%, sedangkan jumlah responden yang berumur di atas 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 23,5%. Dan responden yang berusia 40-60 tahun sebanyak 25 orangatau sekitar 36,7%. hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan responden yang berumur 30 tahun ke atas yang bekerja di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo.

4.2.4 Jawaban Responden

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variable yang menjadi objek penelitian dan criteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 68 = 340$

Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 68 = 68$

$$\text{Rentang Skala : } \frac{340-68}{5} = 54$$

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
288-342	Sangat tinggi
233-287	Tinggi
178-232	Sedang
123-177	Rendah
68-122	Sangat rendah

Sumber: Hasil Olahan Data

4.3 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variable yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang telah terkumpul dari 68 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel dapat ditabulasi seperti berikut ini:

4.3.1 Motif(X1)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel Motif (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Audit Keuangan (X1)

BOBOT	Motif (X1)								
	Pernyataan X1.1			Pernyataan X1.2			Pernyataan X1.3		
	F	SKO R	%	F	SKO R	%	F	SKO R	%
1	2	2	2.9	0	0	0	1	1	1.5
2	6	12	8.8	3	6	4.4	6	12	8.8
3	14	42	20.6	16	48	23.5	24	72	35.3
4	28	112	41.2	28	112	41.2	26	104	38.2
5	18	90	26.5	21	105	30.9	11	55	16.2
Σ	68	258	100 %	68	271	100 %	68	244	100
KATEGORI	TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada sub

variabel motif (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1, memperoleh skor sebesar 258 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab menjawab item pernyataan X1.2, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.3, memperoleh skor sebesar 244 dengan kategori **Tinggi**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiap indicator sub variable motif(X1) menunjukkan hasil penilaian responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan yang baik dalam memahami kewenangan dan tanggung jawab dirinya terhadap organisasi, kemampuan dalam membangun hubungan yang akrab dengan lingkungan social, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, motif sebagian responden masih harus lebih ditingkatkan sebagai dorongan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Berdasarkan hasil pengolahan data, aspek dari motif yang menjadi prioritas untuk dikembangkan adalah mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan, dimana aspek tersebut memperoleh presentase skor terkecil dibanding aspek lainnya.

4.3.2 Sifat (X2)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel sifat (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden sub Variabel Sifat (X2)

Bobot	Penyerapan Anggaran																	
	Pernyataan X2.1			Pernyataan X2.2			PERNYATAAN X2.3			PERNYATAAN X2.4			PERNYATAAN X2.5			PERNYATAAN X2.6		
	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2.9	0	0	0	1	1	1.5
2	2	4	2.9	4	8	5.9	3	6	4.4	6	12	8.8	3	6	4.4	6	12	8.8
3	26	78	38.2	21	63	30.9	26	78	38.2	14	42	20.6	16	48	23.5	24	72	35.3
4	32	128	47.1	32	128	47.1	31	124	45.6	28	112	41.2	28	112	41.2	26	104	38.2
5	8	40	11.8	11	55	16.2	8	40	11.8	18	90	26.5	21	105	30.9	11	55	16.2
Σ	68	250	100%	68	254	100	68	248	100	68	258	100	68	271	100	68	244	100
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 68 reponden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada sub variabel sifat, responden yang menjawab item pernyataan X2.1, memperoleh skor sebesar 250 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab menjawab item pernyataan X2.2, memperoleh skor sebesar 254 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X2.3, memperoleh skor sebesar 248 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X2.4, memperoleh skor sebesar 258 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**. Dan responden yang menjawab item pernyataan X2.6, memperoleh skor sebesar 244 dengan kategori **Tinggi**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban

responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiap indicator sub variable sifat (X2) menunjukkan hasil penilaian responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki perilaku kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi yang ditujukan dengan sifat untuk mengembangkan rekan kerja, membimbing pegawai lain dalam mencapai tujuan, adanya kesiapan untuk bekerja sama dalam tim, kemampuan berperan sebagai pemimpin, kemampuan untuk memahami kebutuhan pegawai lain, dan keinginan untuk melayani orang lain. Sifat dan perilaku yang demikian perlu untuk terus dikembangkan sehingga berkontribusi positif terhadap organisasi/instansi.

4.3.3 Konsep Diri(X3)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel konsep diri (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden sub Variabel Konsep Diri (X3)

Bobot	Penyerapan Anggaran											
	Pernyataan X3.1			Pernyataan X3.2			PERNYATAAN X3.3			PERNYATAAN X3.4		
	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	2	2	2.9	0	0	0	1	1	1.5	0	0	0
2	6	12	8.8	3	6	4.4	6	12	8.8	3	6	4.4
3	14	42	20.6	16	48	23.5	24	72	35.3	16	48	23.5
4	28	112	41.2	28	112	41.2	26	104	38.2	28	112	41.2
5	18	90	26.5	21	105	30.9	11	55	16.2	21	105	30.9

Σ	68	258	100%	68	271	100	68	244	100	68	271	100
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel konsep diri responden yang menjawab item pernyataan X3.1, memperoleh skor sebesar 258 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X3.2, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X3.3, memperoleh skor sebesar 244 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X3.4, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiap indikator sub variable konsep diri (X3) menunjukkan hasil penilaian responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki konsep diri yang baik dan mendukung dalam melakukan pekerjaan, baik dalam aspek pengendalian emosi, menghindari tindakan negative dalam pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan diri, menyesuaikan diri dalam berbagai situasi, kemampuan dalam bekerja secara efektif, menghargai perbedaan dan menempatkan tujuan organisasi sebagai prioritas dalam bekerja.

4.3.4 Pengetahuan(X4)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel pengetahuan (X4) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden sub Variabel Pengetahuan (X4)

Bobot	Penyerapan Anggaran								
	Pernyataan X4.1			Pernyataan X4.2			PERNYATAAN X4.3		
	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	0	0	0	1	1	1.5	0	0	0
2	3	6	4.4	6	12	8.8	3	6	4.4
3	16	48	23.5	24	72	35.3	16	48	23.5
4	28	112	41.2	26	104	38.2	28	112	41.2
5	21	105	30.9	11	55	16.2	21	105	30.9
Σ	68	271	100%	68	244	100	68	271	100
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 68 reponden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengetahuan responden yang menjawab item pernyataan X4.1, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab menjawab item pernyataan X4.2, memperoleh skor sebesar 244 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X4.3, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategoriTinggi.Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiapindicator sub variable pengetahuan (X4) menunjukkan hasil penilaian

responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengetahuan yang baik dan mendukung dalam melakukan pekerjaan, baik dalam aspek pemahaman terhadap situasi secara rinci, kemampuan berfikir secara sistematis, serta kemampuan berfikir kreatif. Dimana, semua hal tersebut sangat menunjang pegawai dalam bekerja secara maksimal.

4.3.5 Keterampilan(X5)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel keterampilan (X5) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden sub Variabel Keterampilan (X5)

Bobot	Penyerapan Anggaran											
	Pernyataan X5.1			Pernyataan X5.2			PERNYATAAN X5.3			PERNYATAAN X5.4		
	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	2	2	2.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	6	12	8.8	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.4
3	14	42	20.6	18	54	26.5	22	66	32.4	16	48	23.5
4	28	112	41.2	36	144	52.9	35	140	51.5	28	112	41.2
5	18	90	26.5	13	65	19.1	10	50	14.7	21	105	30.9
Σ	68	258	100%	68	265	100	68	258	100	68	271	100
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterampilan responden yang menjawab item pernyataan X5.1, memperoleh skor sebesar 258 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X5.2, memperoleh skor sebesar 265 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X5.3, memperoleh skor sebesar 258 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X5.4, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiap indikator sub variable keterampilan (X5) menunjukkan hasil penilaian responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan dalam mengurangi ketidakpastian kerja, kemampuan bertindak melebihi yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung gagasan serta kemampuan untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3.6 Penyerapan Anggaran(Y)

Berdasarkan tabulasi data yang dilakukan diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Penyerapan Anggaran (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Variabel Penyerapan Anggaran(Y)

Bobot	Penyerapan Anggaran																	
	Pernyataan Y.1			Pernyataan Y.2			PERNYATAAN Y.3			PERNYATAAN Y.4			PERNYATAAN Y.5			PERNYATAAN Y.6		
	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	0	0	0	0	0	0	1	1	1.5	0	0	0	1	1	1.5	0	0	0
2	2	4	2.9	3	6	4.4	3	6	4.4	5	10	7.4	6	12	8.8	3	6	4.4
3	6	18	8.8	3	9	4.4	9	27	13.2	29	87	42.6	24	72	35.3	16	48	23.5
4	35	140	51.5	43	172	63.2	38	152	55.9	29	116	42.6	26	104	38.2	28	112	41.2
5	25	125	36.8	19	95	27.9	17	85	25	5	25	7.4	11	55	16.2	21	105	30.9
Σ	68	287	100%	68	282	100	68	271	100	68	238	100	68	244	100	68	271	100
Kategori	TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI			TINGGI		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 68 reponden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kualitas kinerja pemerintah daerah responden yang menjawab item pernyataan Y1, memperoleh skor sebesar 287 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab menjawab item pernyataan Y2, memperoleh skor sebesar 282 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y3, memperoleh skorsebesar271 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y4, memperoleh skor sebesar 238 dengan kategori **Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan Y5, memperoleh skor sebesar 244 dengan kategori **Tinggi**.Dan responden yang menjawab item pernyataan Y6, memperoleh skor sebesar 271 dengan kategori **Tinggi**.Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data jawaban responden pada setiap pernyataan yang ada pada setiap indicator variablepenyerapan anggaran (Y) menunjukan hasil

penilaian responden terhadap item-item pernyataan berada dalam rentang kategori Tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan yang baik dalam hal perbandingan realisasi anggaran dengan target penyerapan anggaran, realisasi pertriwulan dan konsistensi pelaksanaan.

4.4 Uji validitas dan reliabilitas

4.4.1 Motif (X1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Motif (X1) dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub Variabel Motif (X1)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Motif	X1.1	0.896	Valid Jika $r > 0,30$	0,730	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.712				Valid dan Reliabel
	X1.3	0.799				Valid dan Reliabel
						Valid dan Reliabel
						Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data SPSS

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk sub variabel Motif (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan

koefisien alphanya sebesar 0,965, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motif (X1) adalah Valid dan Reliabel.

4.4.2 Sifat (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Sifat (X2) dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub variabel sifat (X2)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
sifat	X2.1	0,921	Valid Jika $r > 0,30$	0,926	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,896				Valid dan Reliabel
	X2.3	0,894				Valid dan Reliabel
	X2.4	0,892				Valid dan Reliabel
	X2.5	0,710				Valid dan Reliabel
	X2.6	0,819				Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk sub variabel sifat (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,926, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel sifat (X2) adalah Valid dan Reliabel.

4.4.3 Konsep diri (X3)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel konsep diri (X3) dapat dilihat pada table berikutini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas sub variabel konsep diri (X3)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Konsep Diri	X3.1	0,881	Valid Jika $r > 0,30$	0,784	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	X3.2	0,698				Valid dan Reliabel
	X3.3	0,756				Valid dan Reliabel
	X3.4	0,772				Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk sub variabel konsep diri(X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,784, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel konsep diri (X3) adalah Valid dan Reliabel.

4.4.4 Pengetahuan (X4)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Pengetahuan (X4) dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Sub Variabel Pengetahuan (X4)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Pengetahuan	X4 .1	0,743	Valid Jika $r > 0,30$	0,644	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	X4 .2	0,749				Valid dan Reliabel
	X4 .3	0,804				Valid dan Reliabel
						Valid dan Reliabel
						Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk sub variabel Pengetahuan (X4) dimana semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,644 , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel pengetahuan (X4) adalah Valid dan Reliabel.

4.4.5 keterampilan (X5)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Keterampilan (X5) dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Sub Variabel Keterampilan (X5)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Keterampilan	X5 .1	0,920	Valid Jika $r > 0,30$	0,899	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	X5 .2	0,848				Valid dan Reliabel
	X5 .3	0,908				Valid dan Reliabel
	X5 .4	0,824				Valid dan Reliabel
						Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk sub variabel Keterampilan (X5) dimana semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,899 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel keterampilan (X5) adalah Valid dan Reliabel.

4.4.6 Penyerapan Anggaran (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari sub variabel Penyerapan Anggaran (Y) dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Penyerapan Anggaran (Y)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas dan Realibilitas				
		r hitung	Ket	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
Sifat	Y1	0,716	Valid Jika $r > 0,30$	0,770	$> 0,6 =$ Reliable	Valid dan Reliabel
	Y2	0,561				Valid dan Reliabel
	Y3	0,715				Valid dan Reliabel
	Y4	0,705				Valid dan Reliabel
	Y5	0,678				Valid dan Reliabel
	Y6	0,716				Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa dimana semua item pernyataan untuk variabel penyerapan anggaran (Y) dimana semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar 0,30, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,770 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penyerapan anggaran (Y) adalah Valid dan Reliabel.

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistic melalui teknik atau metode analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan ataupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (Signifikan) terhadap variabel terikat (Dependen). Berdasarkan

hasil pengolahann data atas 68 orang responden dengan menggunakan program SPSS versi 22.

4.5 Pembahasan

Dalam proses penelitian, kegiatan yang terpenting adalah pengolahan data. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap penyerapan anggaran baik secara simultan maupun parsial di lingkungan kepolisian daerah Gorontalo. Maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS, maka berikut ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) yang terdiri dari sub variabel Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4), dan Keterampilan (X5) terhadap Penyerapan Anggaran (Y) di lingkungan kepolisian daerah Gorontalo maka berikut ini akan disajikan analisis hasil yang dapat dilihat melalui persamaan fungsional dalam model sebagai berikut:

$$Y = 6,882 + 0,494X_1 + 0,210X_2 + 0,693X_3 + 0,485X_4 + 0,182X_5 + 0,299\varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan Bahwa:

1. $a = 6,882$ artinya variabel penyerapan anggaran (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 6,882 jika variabel kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari motif (X1), sifat(X2), konsep diri(X3), pengetahuan (X4), keterampilan (X5) diabaikan.
2. $X1 = 0,494$ artinya apabila variabel motif (X1) dilaksanakan maka akan diikuti kenaikan penyerapan anggaran sebesar 49,4%.
3. $X2 = 0,210$ artinya apabila variabel sifat (X2) dilaksanakan maka akan diikuti kenaikan penyerapan anggaran sebesar 21,0%.
4. $X3 = 0,693$ artinya apabila variabel konsep diri(X3) dilaksanakan maka akan diikuti kenaikan penyerapan anggaran sebesar 69,3%.
5. $X4 = 0,485$ artinya apabila variabel pengetahuan (X4) dilaksanakan maka akan diikuti kenaikan penyerapan anggaran sebesar 48,5%.
6. $X5 = 0,182$ artinya apabila variabel keterampilan (X5) dilaksanakan maka akan diikuti kenaikan penyerapan anggaran sebesar 18,2%.
7. $\varepsilon = 0,299$ artinya terdapat variabel luar yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini tetapi mempunyai nilai sebesar 29,9%

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat dilihat hasil hipotesis seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya
Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Signifikan	<i>Alpha</i> (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y \leftarrow X1,X2,X3,X4,X5	0,701	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X1	0,494	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X2	0,210	0,038	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X3	0,693	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X4	0,485	0,002	0,05	Signifikan	Diterima
Y \leftarrow X5	0,182	0,004	0,05	Signifikan	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa penyerapan anggaran yang dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia yang meliputi motif (X1), sifat (X2) konsep diri (X3), pengetahuan (X4), dan keterampilan (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo sebesar 0,701 (70,1%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* < nilai *alpha* (α) yaitu $0,000 < 0,05$.

Pengaruh sub variabel motif (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran sebesar 0,494 (49,4%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* < nilai *alpha* (α) = $0,000 < 0,05$. Pengaruh sub variabel sifat (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

penyerapan anggaran sebesar 0,210 (21,0%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai $sig < nilai \alpha (\alpha) = 0,038 < 0,05$. Pengaruh sub variabel konsep diri (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran sebesar 0,693 (69,3%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai $sig < nilai \alpha (\alpha) = 0,000 < 0,05$. Pengaruh sub variabel pengetahuan (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran sebesar 0,485 (48,5%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai $sig < nilai \alpha (\alpha) = 0,002 < 0,05$. Pengaruh sub variabel keterampilan (X5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran sebesar 0,182 (18,2%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai $sig < nilai \alpha (\alpha) = 0,004 < 0,05$.

Tabel 4,18
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Kompetensi
Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Penyerapan Anggaran (Y)

Variabel	kontribusi Langsung	Kontribusi bersama
X1 ke Y	0,494	49,4%
X2 ke Y	0,210	21,0%
X3 ke Y	0,693	69,3%
X4 ke Y	0,485	48,5%
X5 ke Y	0,182	18,2%
Pengaruh variabel X ke Y	0,701	70,1%
E	0,299	29,9%
Total		100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

4.5.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap penyerapan anggaran (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 30,051 sedangkan untuk nilai Ftabel sebesar 2,36 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) ($30,051 > 2,36$). Sementara Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari motif (X1), sifat (X2), konsep diri (X3), pendidikan (X4) dan keterampilan (X5) berpengaruh terhadap penyerapan anggaran (Y) sebesar 70,1 %, sementara sisanya sebesar 29,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Dari hasil ini secara statistik variabel motif (X1), sifat (X2), konsep diri (X3), pendidikan (X4) dan keterampilan (X5) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima**. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki motif berprestasi dalam bekerja, sifat dan konsep diri yang sesuai dengan visi dan nilai-nilai organisasi, pengetahuan serta keterampilan yang memadai akan mempengaruhi pada tingkat penyerapan anggaran.

Menurut Simon, S.E / Kasubbagrenmin SDM Polda Gorontalo mengatakan bahwa “Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi maka tingkat penyerapan anggaran akan semakin meningkat. Dengan kata lain, semakin kompeten pengelola anggaran, maka tujuan organisasi seperti

penyerapan anggaran lebih mudah terealisasi”

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ksuma (2019) dengan Judul Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara dengan hasil penelitian bahwa kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan penyerapan anggaran pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara. Dimana semakin berkompeten sumberdaya manusia dalam menyusun anggaran maka penyerapan anggaran akan meningkat dengan kata lain semakin efektif. Sumber daya manusia dengan kapabilitas yang tinggi hanya dapat diwujudkan jika mereka memiliki kompetensi yang prima.

Hasil tersebut sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Muhdar (2020) bahwa optimalisasi penyerapan anggaran tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Sehingga, di setiap satuan kerja harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi sebagai pendukung daya saing organisasi untuk pencapaian tujuan yang berimpikasi terhadap efektivitas pelaksanaan anggaran dan tingkat penyerapan anggaran.

4.5.2 Motif (X1) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

Dari hasil olahan data Pengaruh sub variabel motif(X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran dengan nilai koefisien sebesar 0,494 (49,4%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,000 < 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sub variabel motif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motif merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi penyerapan anggaran di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motif yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan maka akan semakin baik pula penyerapan anggaran di satker tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai maka akan semakin rendah pula penyerapan anggaran di satker tersebut. Hasil ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motif terhadap penyerapan anggaran. Hasil ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Egidius Imanuel Laka (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi dalam bekerja dari para pejabat pengelola keuangan pada

masing-masing OPD cenderung meningkatkan kinerja penyerapan anggaran belanja modal

Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Martin (2002) bahwa kompetensi motiv karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan satker/perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan penyerapan anggaran di satker tersebut.

4.5.3 Sifat (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

Dari hasil olahan data Pengaruh sub variabel sifat (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran dengan nilai koefisien sebesar 0,210 (21%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,038 < 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sub variabel sifat(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) dapat **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *sifat* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi Penyerapan anggaran di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin baik sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai/operator anggaran maka akan semakin baik pula penyerapan anggaran di satker tersebut dan sebaliknya semakin rendah *sifat* yang dimiliki oleh seorang pegawai/operator anggaran maka akan semakin rendah pula penyerapan anggaran di satker tersebut .

Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Callista (2016) menyimpulkan bahwa *sifat* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian Putri (2017) dengan judul Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas SDM, dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran yang menyatakan bahwa sifat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyerapan anggaran. Apabila pegawai memiliki sifat yang positif dalam bekerja dan berhubungan dengan lingkungan sosial ditempat kerja, maka hal tersebut akan berhubungan dengan peningkatan kinerja penyerapan anggaran.

Sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Spencer (1993) bahwa pegawai yang memiliki sifat kepemimpinan, fleksibel serta mudah bekerja dalam tim akan mendorong perilaku kerja yang efektif dan berdaya saing sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.5.4 Konsep diri (X3) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

Dari hasil olahan data Pengaruh sub variabel konsep diri (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran dengan nilai koefisien sebesar 0,693 (69,3%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,000 < 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sub variabel konsep diri(X3) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap penyerapan anggaran (Y) dapat **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *konsep diri* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi penyerapan anggaran di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konsep diri yang dimiliki oleh seorang pegawai/pengelola anggaran maka akan semakin baik pula penyerapan anggaran di satker tersebut dan sebaliknya semakin rendah konsep diri yang dimiliki oleh seorang pegawai/pengelola anggaran maka akan semakin rendah pula penyerapan anggaran di satker tersebut.

Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian Ranisa Putri (2017) dengan judul Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran (Survei Pada SKPD di Wilayah Pemerintah Daerah Provinsi Bali) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap penyerapan anggaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sub variabel konsep diri memiliki pengaruh yang paling besar terhadap penyerapan anggaran. Berdasarkan hal itulah Simon S.E (Kasubbagrenmin Polda Gorontalo) menyatakan bahwa diperlukan adanya peningkatan konsep diri dalam diri tiap individu di lingkungan satker polda Gorontalo agar terjadi peningkatan kualitas penyerapan anggaran, karna telah terbukti bahwa konsep diri memberikan pengaruh yang besar terhadap penyerapan anggaran.

Hal ini dapat disebabkan karna konsep diri merupakan kompetensi inti dan dasar bagi kompetensi lainnya (Palan, 2007), sehingga dalam Iceberg Model Konsep diri (bersama dengan motif dan sifat) merupakan kompetensi yang tidak terlihat dan menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi lainnya.

4.5.5 Pengetahuan(X4) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

Dari hasil olahan data Pengaruh sub variabel pengetahuan (X4), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran dengan nilai koefisien sebesar 0,485 (48,5%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,002 < 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sub variabel pengetahuan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) dapat **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *pengetahuan* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi penyerapan anggaran di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengetahuan/*knowledge* yang dimiliki oleh seorang pegawai/pengelola anggaran maka akan semakin baik pula penyerapan anggaran di satker tersebut dan sebaliknya semakin rendah *pengetahuan* yang dimiliki oleh seorang pegawai/pengelola anggaran maka akan semakin rendah pula penyerapan anggaran di satker tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulandari (2021) dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dengan Administrasi Sebagai Pemoderasi yang menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran.

Menurut Spencer (1993) Pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan pegawai yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Pengetahuan juga mencerminkan kemampuan pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Pengetahuan sangatlah menentukan berhasil tidaknya pekerjaan yang berarti akan menentukan baik tidaknya penyerapan anggaran.

4.5.6 Keterampilan (X5) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran

Dari hasil olahan data Pengaruh sub variabel keterampilan (X5), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan anggaran dengan nilai koefisien sebesar 0,182 (18,2%) dengan taraf uji signifikansi 5%, karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) = 0,004 < 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa sub variabel keterampilan (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) dapat **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *keterampilan* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi penyerapan anggaran di satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *keterampilan* yang dimiliki oleh seorang pegawai/pengelola anggaran, maka akan semakin baik pula penyerapan anggaran di satker tersebut dan sebaliknya semakin rendah *skills* yang dimiliki oleh seorang

pegawai/pengelola anggaran, maka akan semakin rendah pula penyerapan anggaran di satker tersebut.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandou, dkk (2016) menyimpulkan bahwa *skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan anggaran. Menurut Putri (2017) Dengan adanya pelatihan, maka karyawan/pengelola anggaran akan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi yang terkait dengan penyerapan anggaran.

Berdasarkan hasil pengolahan data, Aspek keterampilan memiliki nilai pengaruh yang paling kecil dibanding aspek lainnya. Menurut Simon, S.E (Kasubbagrenmin Polda Gorontalo) menyatakan bahwa Pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi yang dapat terlihat dan dapat dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai yang memiliki nilai lemah dalam segi kompetensi dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengembangan kompetensi tertentu sehingga dapat memperbaiki kinerjanya sehingga akan berdampak pada efektivitas penyerapan anggaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo
2. Motif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Anggaran(Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo
3. Sifat (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo
4. Konsep Diri (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo
5. Pengetahuan (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo
6. Keterampilan (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran (Y) di lingkungan satuan kerja kepolisian daerah Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut

1. Pimpinan Kepolisian Daerah Gorontalo, baik pada level tertinggi (Kapolda) sampai pimpinan terendah (Kapolsek) perlusenantiasa lebih Memperhatikan lagi faktor kompetensi sumber daya manusia.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin juga turut mempengaruhi penyerapan anggaran. Contohnya variabel perencanaan anggaran. Sebab, menurut Hendris Heriyanto (2012) Penyerapan anggaran akan mengalami keterlambatan bila perencanaan kegiatan kurang matang dan pelaksanaan kegiatan dilakukan tidak sesuai perencanaannya. Perencanaan anggaran yang akurat akan memudahkan tahap pelaksanaan anggaran dan memungkinkan tercapainya target secara efektif. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam perencanaan anggaran mengakibatkan sulitnya pelaksanaan anggaran yang berdampak pada lambatnya proses penyerapan dan pertanggungjawaban anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldita, Ayuti F. dan Muniruddin, Said. 2018. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sdm, Pemahaman Atas Sistem Akuntansi, Lingkungan Birokrasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran SKPD Kota Langsa. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 3, No. 1
- Alumbida, D.I., dkk, 2016. Pengaruh Perencanaan, Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud. Accountability Journal, Vol. 5, No.2.
- Anfujatin, 2016, Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Rendahnya Penyerapan Anggaran Belanja Pada SKPD Kabupaten Tuban. Jurnal Administrasi Publik,14.
- Arif dan Halim, 2013, Perencanaan Anggaran dan Kualitas SDM. Jurnal AdministrasiAkuntansi.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. Agora, Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/57287-> ID- pengaruh kompetensi-sdm-terhadap-kinerja.pdf
- Darso. 2016. Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara, Tesis. Jakarta : Universitas Terbuka
- Dewi, Ni Luh Putu Lestari, dkk,. 2017. Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Kompetensi SDM Pada Penyerapan Anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6. 4 (2017): 1609-1638
- Ghozali, I. dan Latan, H., 2015, Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herriyanto, Hendris. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Penyerapan Anggaran Belanja Pada Satker Kementrian/Lembaga Di Jakarta, Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Juliandi, A. dkk. 2015. Metode Penelitian Bisnis. UMSU Press, Medan.
- Kravetz. J. 2004. Human Resource Management. Boston : McGraw-Hill
- Ksuma, Sri Rif. 2019. Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera Utara, Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara
- Laka, Egidius Imanuel. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ISSN:2337-3067
- Mardiasmo, A. M . 2009. Akuntansi Sektor Publik. Penerbit Andi, Jakarta.
- Muhdar HM. 2020. Manajemen SDM, Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nurjannah, I. B . 2016. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas Terhadap Kualitas Audit.E-Jurnal Universitas Stikubang Semarang.
- Nurmala.Eka . 2013 . Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Aparatur Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance. Master of Economic Sciences 2: 133.
- Palan, R. (2007). Competency Management. PPM Indonesia : Jakarta
- Purba, Dion Sofianto. 2021. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Satker Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Tesis, Program

Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

- Putri, K. M. R., dkk . 2017. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran (Survei Pada SKPD di Wilayah Pemerintah Daerah Provinsi Bali). E-Journal S1 Ak. Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi Program S1, Vol. 8, No. 2.)
- Putri, E. M. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dalam Implementasi Sistem e-Procurement (Studi Kasus pada Kementerian Pekerjaan Umum). Retrieved from <http://repository.its.ac.id/1112/1/9112202814-Master-Theses.pdf>
- Putri, Kadek Mia Ranisa. 2017. Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penyerapan Anggaran (Survei Pada SKPD di Wilayah Pemerintah Daerah Provinsi Bali). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol.8 No.2
- Ramdhani, D. dan Anisa, Indi Z. 2017 . Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten. Jurnal Riset Akuntansi Terpadu. Vol. 10, No. 1.
- Ramdhani, Dadan . 2017 . Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran. Jurnal Riset Akuntansi Terpadu, Vol. 7.
- Robert dan Kinicki . 2011 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta:Salemba Empat, Jakarta.
- Spencer, Lyle and Signe Spencer . 1993. Competence at Work. Canada, Jhon Wiley & Sons, Inc
- Sudarmanto. 2009 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Mutiara Sumber Widya, Bandung.
- Sutoto D. 2004. Dimensi Tingkat Kompetensi. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta

- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Prenada Media Group, Jakarta.
- Syakhrial . 2018 . Analisis Pengaruh Proses Perencanaan Anggaran, Administrasi Pengadaan Barang/Jasa Dan Verifikasi Dokumen Pembayaran Terhadap Progres Penyerapan Anggaran Belanja (Studi Kasus: Satker Sekretariat Badan Pembinaan Konstruksi). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamika (JIMF). Vol. 1, No. 2.
- Ulandari, Viki. 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dengan Administrasi Sebagai Pemoderasi. E-jurnal Akuntansi Vol31 No.6
- Wibowo . 2012 . Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.
- Yuliandi . 2014 . Influence of Competency, Knowledge, and Role Ambiguity on Job Performance and The Implication for PPAT Performance : The Journal Of Economic ans Sustainable Development. ISSN 2222-1765
- Yumiati, Fenny, dkk . 2016 . Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Perencanaan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Serapan Anggaran Skpa Di Pemerintah Aceh. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Yuniarti . 2016 . Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Perencanaan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Serapan Anggaran SKPA Di Pemerintah Aceh, Jurnal Akuntansi Paska Sarjana Syiah Kuala Banda Aceh.
- Zulkarnaini . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Indonesia, Jakarta.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I. INSTUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda \surd pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. DataResponden

1. JenisKelamin ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Usia :.....
3. Instansi :.....
4. MasaKerja : ☐ <5 ☐ 5> Tahun
5. AlamatInstansi :.....

- B. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK Diploma
☐ S1
☐ S2
☐ S3

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dansebenarnya.
- Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- Ada5 Alternatif jawaban yaitu:

5=Selalu

2 = Jarang

4 = Sering

1 = Tidak Pernah

3 = Kada

A. Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Motif (X1)

No	Pernyataan
1	Dalam melaksanakan tugas saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator di Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo, saya memahami tugas saya yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada satuan kerja di Lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memahami seluruh tugas dan kewenangan saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo b. Sering memahami seluruh tugas dan kewenangan saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo c. Kadang memahami seluruh tugas dan kewenangan saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo d. Jarang memahami seluruh tugas dan kewenangan saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo e. Tidak Pernah memahami seluruh tugas dan kewenangan saya sebagai pejabat/PNS polri/ operator yang terkait langsung dengan pengelolaan anggaran pada Satuan Kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo
2	Dalam melakukan tugas saya ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo b. Sering ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo

	<ul style="list-style-type: none"> c. Kadang ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo d. Jarang ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo e. Tidak Pernah ingin membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan Kepolisian Daerah Gorontalo
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik b. Sering menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik c. Kadang menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik d. Jarang menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik e. Tidak pernah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik

2. Sifat (X2)

No	Pernyataan
1	Saya selalu mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya b. Sering mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya c. Kadang mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya

	<ul style="list-style-type: none"> d. Jarang mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya e. Tidak pernah mengupayakan agar rekan atau staff saya dapat mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kompetensinya
2	Saya selalu berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan b. Sering berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan c. Kadang berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan d. Jarang berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan e. Tidak Pernah berupaya untuk membimbing rekan atau staff saya agar memiliki pengetahuan yang terus meningkat dalam melaksanakan pekerjaan
3	Saya selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun b. Sering terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun c. Kadang terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun d. Jarang terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun e. Tidak Pernah terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun
4	Saya selalu ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya
	<ul style="list-style-type: none"> a. selalu ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya

	<ul style="list-style-type: none"> b. Sering ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya c. Kadang ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya d. Jarang ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya e. Tidak pernah ingin berperan sebagai pemimpin dalam Satuan Kerja atau tim kerja lainnya
5	Saya selalu berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya b. Sering berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya c. Kadang berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya d. Jarang berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya e. Tidak pernah berusaha untuk memahami keadaan rekan kerja ataupun staff saya
6	Saya selalu siap membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu siap membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan b. Sering siap membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kadang membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan d. Jarang membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

	<p>pekerjaan</p> <p>e. Tidak pernah membantu dan menolong rekan kerja atau staff saya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan</p>
--	--

3. Konsep Diri (X3)

No	Pernyataan
1	Saya selalu menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan
	<p>a. selalu menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan</p> <p>b. sering menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan</p> <p>c. Kadang menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan</p> <p>d. Jarang menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan</p> <p>e. Tidak pernah menghindari untuk bersikap emosional khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan</p>
2	Saya selalu yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik
	<p>a. Selalu yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>b. Sering yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>c. Kadang yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik</p>

	<ul style="list-style-type: none"> d. Jarang yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik e. Tidak pernah yakin bahwa dengan kemampuan saya saat ini, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik
3	Saya bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi b. Sering bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi c. Kadang bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi d. Jarang bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi e. Tidak pernah bisa menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi
4	Prioritas utama dalam bekerja yaitu dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu menjadikan prioritas utama dalam bekerja dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik b. Sering menjadikan prioritas utama dalam bekerja dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik c. Kadang menjadikan prioritas utama dalam bekerja dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik d. Jarang menjadikan prioritas utama dalam bekerja dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik e. Tidak Pernah menjadikan prioritas utama dalam bekerja dengan menjadikan satker sebagai satuan kerja yang selalu dapat melakukan penyerapan anggaran dengan baik

4. Pengetahuan (X4)

No	Pernyataan
1	Saya dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks b. Sering dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks c. Kadang dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks d. Jarang dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks e. Tidak Pernah dapat berpikir secara analitis dan bekerja secara sistematis terhadap suatu pekerjaan yang kompleks
2	Saya mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran b. Sering mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran c. Kadang mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran d. Jarang mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran e. Tidak pernah mampu mengembangkan kreativitas dalam mengimplementasikan Panduan Kerja (SOP) dalam penyerapan anggaran
3	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas

	saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas b. Sering memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas c. Kadang memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas d. Jarang memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas e. Tidak Pernah memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menjalankan tugas saya sebagai pengelola anggaran di satker tempat saya bertugas

5. Keterampilan (X5)

No	Pernyataan
1	Saya dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas b. Sering dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas c. Kadang dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas d. Jarang dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas e. Tidak pernah dapat memperjelas panduan kerja (SOP) ataupun

	instruksi yang masih terlalu umum yang saya terima dari satuan kerja tempat saya bertugas
2	Saya selalu mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu
	<ul style="list-style-type: none"> a. selalu mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu b. sering mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu c. kadang mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu d. jarang mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu e. tidak pernah mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya di satuan kerja tempat saya bertugas tanpa menunggu perintah dan instruksi lebih dulu
3	Saya bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan b. Sering bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan c. Kadang bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan d. Jarang bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan e. Tidak pernah bisa mempengaruhi rekan kerja/atasan saya atas pendapat/gagasan yang saya ajukan
4	Saya selalu berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. selalu berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya

	<ul style="list-style-type: none"> b. sering berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya c. kadang berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya d. jarang berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya e. tidak pernah berupaya untuk mencari informasi yang lebih banyak yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya
--	--

B. Penyerapan Anggaran (Y)

No	Pernyataan
1	Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun
	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun b. Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja sering mengalami peningkatan dari tahun ke tahun c. Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja kadang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun d. Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja jarang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun e. Penyerapan anggaran di satuan kerja tempat saya bekerja tidak pernah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun
2	Tingkat penyerapan anggaran sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja
	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat penyerapan anggaran selalu sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja b. Tingkat penyerapan anggaran sering sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja c. Tingkat penyerapan anggaran kadang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja d. Tingkat penyerapan anggaran jarang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja e. Tingkat penyerapan anggaran tidak pernah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh satuan kerja
3	penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya

	bekerja sudah dilakukan secara proporsional.
	<ul style="list-style-type: none"> a. penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya bekerja selalu dilakukan secara proporsional. b. penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya bekerja sering dilakukan secara proporsional. c. penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya bekerja kadang dilakukan secara proporsional. d. penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya bekerja jarang dilakukan secara proporsional. e. penyerapan anggaran belanja per-triwulan di satuan kerja tempat saya bekerja tidak pernah dilakukan secara proporsional.
4	Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja tidak mengalami penumpukan di akhir tahun
	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja selalu tidak mengalami penumpukan di akhir tahun b. Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja sering tidak mengalami penumpukan di akhir tahun c. Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja kadang tidak mengalami penumpukan di akhir tahun d. Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja jarang tidak mengalami penumpukan di akhir tahun e. Penyerapan anggaran belanja di satuan kerja tempat saya bekerja tidak pernah tidak mengalami penumpukan di akhir tahun
5	Penyerapan anggaran dilaksanakan sesuai dengan program/kegiatan yang telah direncanakan
	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat setuju bahwa Penyerapan anggaran dilaksanakan selalu sesuai dengan program/kegiatan yang telah direncanakan b. Setuju bahwa Penyerapan anggaran dilaksanakan sering sesuai dengan program/kegiatan yang telah direncanakan c. Merasa netral bahwa Penyerapan anggaran dilaksanakan kadang sesuai dengan program/kegiatan yang telah direncanakan d. Tidak setuju bahwa Penyerapan anggaran dilaksanakan jarang sesuai

	<p>dengan program/kegiatan yang telah direncanakan</p> <p>e. Sangat tidak setuju bahwa Penyerapan anggaran dilaksanakan tidak pernah sesuai dengan program/kegiatan yang telah direncanakan</p>
6	<p>Jika terdapat perubahan program/kegiatan tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p>
	<p>a. Jika terdapat perubahan program/kegiatan selalu tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p> <p>b. Jika terdapat perubahan program/kegiatan sering tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p> <p>c. Jika terdapat perubahan program/kegiatan kadang tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p> <p>d. Jika terdapat perubahan program/kegiatan jarang tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p> <p>e. Jika terdapat perubahan program/kegiatan tidak pernah tidak menjadi penghambat dalam penyerapan anggaran</p>

LAMPIRAN 2. DATA ORDINAL

Sub Variabel Motif (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
1	2	5	2	9
2	1	2	2	5
3	2	4	2	8
4	3	5	4	12
5	5	4	5	14
6	5	5	4	14
7	4	4	2	10
8	4	5	5	14
9	4	3	5	12
10	3	4	3	10
11	5	4	3	12
12	3	3	3	9
13	2	3	1	6
14	3	2	3	8
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	4	3	10
18	4	4	4	12
19	4	5	5	14
20	4	4	3	11
21	4	3	4	11
22	4	4	3	11
23	5	4	3	12
24	4	4	3	11
25	3	4	5	12
26	2	3	2	7
27	4	5	4	13
28	3	5	3	11
29	5	4	5	14
30	4	4	4	12
31	5	5	4	14
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	5	4	4	13
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12
37	5	4	4	13

38	4	4	4	12
39	5	4	4	13
40	3	4	3	10
41	2	3	3	8
42	1	3	2	6
43	3	4	3	10
44	4	5	4	13
45	5	5	5	15
46	4	4	3	11
47	3	3	3	9
48	5	5	4	14
49	5	5	3	13
50	4	5	3	12
51	4	5	4	13
52	5	5	4	14
53	5	3	5	13
54	4	5	3	12
55	4	5	3	12
56	4	5	4	13
57	5	4	5	14
58	5	5	5	15
59	2	2	4	8
60	4	3	4	11
61	4	4	3	11
62	4	3	3	10
63	4	5	4	13
64	4	3	4	11
65	3	3	4	10
66	4	5	4	13
67	5	4	5	14
68	3	3	3	9

Sub Variabel Sifat (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	3	3	3	2	5	2	18
2	4	4	4	1	2	2	17
3	4	4	4	2	4	2	20
4	3	3	3	3	5	4	21
5	3	3	3	5	4	5	23
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	4	4	4	4	2	22
8	4	4	4	4	5	5	26
9	3	3	3	4	3	5	21
10	4	4	4	3	4	3	22
11	3	3	3	5	4	3	21
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	2	3	1	15
14	5	5	5	3	2	3	23
15	2	2	2	3	3	3	15
16	5	5	5	3	3	3	24
17	4	4	4	3	4	3	22
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	4	4	4	5	5	26
20	4	4	4	4	4	3	23
21	4	4	4	4	3	4	23
22	5	5	5	4	4	3	26
23	3	3	3	5	4	3	21
24	4	4	4	4	4	3	23
25	5	5	5	3	4	5	27
26	4	4	4	2	3	2	19
27	4	4	4	4	5	4	25
28	3	3	3	3	5	3	20
29	3	3	3	5	4	5	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	5	5	4	26
32	3	3	3	4	4	4	21
33	3	3	3	4	4	4	21
34	4	4	4	5	4	4	25
35	3	3	3	5	4	4	22
36	3	3	3	4	4	4	21
37	3	3	3	5	4	4	22

38	5	5	5	4	4	4	27
39	2	2	2	5	4	4	19
40	5	5	5	3	4	3	25
41	4	4	4	2	3	3	20
42	5	5	5	1	3	2	21
43	4	4	4	3	4	3	22
44	4	4	4	4	5	4	25
45	4	4	4	5	5	5	27
46	3	3	3	4	4	3	20
47	4	4	4	3	3	3	21
48	4	4	4	5	5	4	26
49	3	3	3	5	5	3	22
50	3	3	3	4	5	3	21
51	4	4	4	4	5	4	25
52	4	4	2	5	5	4	24
53	4	4	4	5	3	5	25
54	3	2	3	4	5	3	20
55	4	4	4	4	5	3	24
56	3	4	3	4	5	4	23
57	4	5	4	5	4	5	27
58	4	4	4	5	5	5	27
59	3	4	3	2	2	4	18
60	3	4	3	4	3	4	21
61	4	4	4	4	4	3	23
62	4	3	4	4	3	3	21
63	4	3	4	4	5	4	24
64	3	3	3	4	3	4	20
65	4	5	4	3	3	4	23
66	3	2	3	4	5	4	21
67	3	5	3	5	4	5	25
68	3	4	3	3	3	3	19

Sub Variabel Konsep Diri (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	2	5	2	4	13
2	1	2	2	3	8
3	2	4	2	3	11
4	3	5	4	5	17
5	5	4	5	5	19
6	5	5	4	5	19
7	4	4	2	3	13
8	4	5	5	3	17
9	4	3	5	3	15
10	3	4	3	3	13
11	5	4	3	5	17
12	3	3	3	4	13
13	2	3	1	2	8
14	3	2	3	4	12
15	3	3	3	4	13
16	3	3	3	3	12
17	3	4	3	4	14
18	4	4	4	4	16
19	4	5	5	5	19
20	4	4	3	5	16
21	4	3	4	5	16
22	4	4	3	4	15
23	5	4	3	4	16
24	4	4	3	5	16
25	3	4	5	3	15
26	2	3	2	2	9
27	4	5	4	4	17
28	3	5	3	4	15
29	5	4	5	4	18
30	4	4	4	4	16
31	5	5	4	5	19
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	17
35	5	4	4	4	17
36	4	4	4	4	16
37	5	4	4	5	18
38	4	4	4	5	17

39	5	4	4	5	18
40	3	4	3	4	14
41	2	3	3	3	11
42	1	3	2	4	10
43	3	4	3	3	13
44	4	5	4	5	18
45	5	5	5	5	20
46	4	4	3	3	14
47	3	3	3	3	12
48	5	5	4	5	19
49	5	5	3	4	17
50	4	5	3	4	16
51	4	5	4	4	17
52	5	5	4	4	18
53	5	3	5	5	18
54	4	5	3	4	16
55	4	5	3	4	16
56	4	5	4	4	17
57	5	4	5	5	19
58	5	5	5	5	20
59	2	2	4	3	11
60	4	3	4	4	15
61	4	4	3	4	15
62	4	3	3	5	15
63	4	5	4	5	18
64	4	3	4	3	14
65	3	3	4	3	13
66	4	5	4	5	18
67	5	4	5	3	17
68	3	3	3	2	11

SUB VARIABEL PENGETAHUAN (X4)

NO	X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL
1	5	2	4	11
2	2	2	3	7
3	4	2	3	9
4	5	4	5	14
5	4	5	5	14
6	5	4	5	14
7	4	2	3	9
8	5	5	3	13
9	3	5	3	11
10	4	3	3	10
11	4	3	5	12
12	3	3	4	10
13	3	1	2	6
14	2	3	4	9
15	3	3	4	10
16	3	3	3	9
17	4	3	4	11
18	4	4	4	12
19	5	5	5	15
20	4	3	5	12
21	3	4	5	12
22	4	3	4	11
23	4	3	4	11
24	4	3	5	12
25	4	5	3	12
26	3	2	2	7
27	5	4	4	13
28	5	3	4	12
29	4	5	4	13
30	4	4	4	12
31	5	4	5	14
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	4	5	13
38	4	4	5	13

39	4	4	5	13
40	4	3	4	11
41	3	3	3	9
42	3	2	4	9
43	4	3	3	10
44	5	4	5	14
45	5	5	5	15
46	4	3	3	10
47	3	3	3	9
48	5	4	5	14
49	5	3	4	12
50	5	3	4	12
51	5	4	4	13
52	5	4	4	13
53	3	5	5	13
54	5	3	4	12
55	5	3	4	12
56	5	4	4	13
57	4	5	5	14
58	5	5	5	15
59	2	4	3	9
60	3	4	4	11
61	4	3	4	11
62	3	3	5	11
63	5	4	5	14
64	3	4	3	10
65	3	4	3	10
66	5	4	5	14
67	4	5	3	12
68	3	3	2	8

Sub Variabel Keterampilan (X5)

NO	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTAL
1	2	4	3	4	13
2	1	5	4	3	13
3	2	4	4	3	13
4	3	4	3	5	15
5	5	4	3	5	17
6	5	4	4	5	18
7	4	3	4	3	14
8	4	3	4	3	14
9	4	3	3	3	13
10	3	5	4	3	15
11	5	2	3	5	15
12	3	5	3	4	15
13	2	4	3	2	11
14	3	5	5	4	17
15	3	4	2	4	13
16	3	5	5	3	16
17	3	4	4	4	15
18	4	5	5	4	18
19	4	4	4	5	17
20	4	4	4	5	17
21	4	4	4	5	17
22	4	5	5	4	18
23	5	3	3	4	15
24	4	4	4	5	17
25	3	5	5	3	16
26	2	4	4	2	12
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	5	3	3	4	15
30	4	4	4	4	16
31	5	4	4	5	18
32	4	3	3	4	14
33	4	3	3	4	14
34	5	4	4	4	17
35	5	3	3	4	15
36	4	3	3	4	14
37	5	3	3	5	16
38	4	5	5	5	19

39	5	4	4	5	18
40	3	5	5	4	17
41	2	4	4	3	13
42	1	4	4	4	13
43	3	4	4	3	14
44	4	5	5	5	19
45	5	3	3	5	16
46	4	4	4	3	15
47	3	5	5	3	16
48	5	4	4	5	18
49	5	4	4	4	17
50	4	3	3	4	14
51	4	3	3	4	14
52	5	4	4	4	17
53	5	4	4	5	18
54	4	3	3	4	14
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	4	16
57	5	5	5	5	20
58	5	4	4	5	18
59	2	4	4	3	13
60	4	4	4	4	16
61	4	3	3	4	14
62	4	4	4	5	17
63	4	4	4	5	17
64	4	3	3	3	13
65	3	3	3	3	12
66	4	4	4	5	17
67	5	4	4	3	16
68	3	4	4	2	13

VARIABEL PENYERAPAN ANGGARAN (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	4	2	4	4	2	4	20
2	2	3	1	2	2	3	13
3	3	4	2	3	2	3	17
4	4	4	3	4	4	5	24
5	5	4	5	3	5	5	27
6	5	5	5	3	4	5	27
7	3	4	4	3	2	3	19
8	4	2	2	2	5	3	18
9	5	5	4	3	5	3	25
10	4	4	4	4	3	3	22
11	3	4	4	3	3	5	22
12	5	4	4	4	3	4	24
13	4	2	4	2	1	2	15
14	4	4	4	3	3	4	22
15	4	3	3	4	3	4	21
16	4	4	3	3	3	3	20
17	2	5	3	3	3	4	20
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	4	4	5	5	28
20	5	4	4	4	3	5	25
21	4	4	4	4	4	5	25
22	4	5	4	4	3	4	24
23	5	4	4	4	3	4	24
24	4	4	4	4	3	5	24
25	5	4	4	5	5	3	26
26	3	4	3	2	2	2	16
27	4	4	5	4	4	4	25
28	4	4	2	3	3	4	20
29	5	4	4	4	5	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	5	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	4	4	4	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24

36	4	4	4	5	4	4	25
37	5	4	5	5	4	5	28
38	5	5	4	4	4	5	27
39	5	5	5	5	4	5	29
40	4	5	3	3	3	4	22
41	4	4	4	3	3	3	21
42	3	4	3	3	2	4	19
43	4	4	5	4	3	3	23
44	5	4	5	4	4	5	27
45	4	4	5	5	5	5	28
46	4	4	4	3	3	3	21
47	4	4	3	3	3	3	20
48	5	5	4	4	4	5	27
49	5	5	4	3	3	4	24
50	5	5	5	4	3	4	26
51	5	4	5	3	4	4	25
52	4	5	5	3	4	4	25
53	4	4	4	3	5	5	25
54	5	5	5	4	3	4	26
55	5	4	4	4	3	4	24
56	5	5	5	3	4	4	26
57	5	4	4	3	5	5	26
58	4	4	4	4	5	5	26
59	4	4	4	3	4	3	22
60	5	4	3	3	4	4	23
61	4	3	4	3	3	4	21
62	5	4	4	3	3	5	24
63	4	5	5	4	4	5	27
64	3	4	5	3	4	3	22
65	4	4	4	3	4	3	22
66	5	5	5	3	4	5	27
67	4	4	5	3	5	3	24
68	4	5	4	2	3	2	20

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Sub Variabel Motif (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.488**	.635**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.488**	1	.277*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.000
	N	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.635**	.277*	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022		.000
	N	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.896**	.712**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	3

Sub Variabel Sifat (X2)**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.829**	.946**	.830**	.500**	.626**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.829**	1	.786**	.794**	.532**	.642**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.946**	.786**	1	.787**	.477**	.600**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.830**	.794**	.787**	1	.486**	.680**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.500**	.532**	.477**	.486**	1	.655**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.626**	.642**	.600**	.680**	.655**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.921**	.896**	.894**	.892**	.710**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Sub Variabel Konsep Diri (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson					
	Correlation	1	.488**	.635**	.573**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson					
	Correlation	.488**	1	.277*	.449**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson					
	Correlation	.635**	.277*	1	.410**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022		.001	.000
	N	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson					
	Correlation	.573**	.449**	.410**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson					
	Correlation	.881**	.698**	.756**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	4

Sub Variabel Pengetahuan (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL
X4.1	Pearson				
	Correlation	1	.277*	.449**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.000
	N	68	68	68	68
X4.2	Pearson				
	Correlation	.277*	1	.410**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.022		.001	.000
	N	68	68	68	68
X4.3	Pearson				
	Correlation	.449**	.410**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	68	68	68	68
TOTAL	Pearson				
	Correlation	.743**	.749**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	3

Sub Variabel Keterampilan (X5)**Correlations**

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	1	.616**	.840**	.764**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X5.2	Pearson Correlation	.616**	1	.759**	.585**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X5.3	Pearson Correlation	.840**	.759**	1	.565**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X5.4	Pearson Correlation	.764**	.585**	.565**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.920**	.848**	.908**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	4

SUB VARIABEL PENYERAPAN ANGGARAN (Y)**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y5	Y4	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.287*	.494**	.427**	.371**	.388**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.000	.002	.001
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.287*	1	.362**	.259*	.202	.279*
	Sig. (2-tailed)	.017		.002	.033	.099	.021
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.494**	.362**	1	.361**	.396**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.003	.001	.010
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.427**	.259*	.361**	1	.328**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.003		.006	.001
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.371**	.202	.396**	.328**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.002	.099	.001	.006		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	.388**	.279*	.312**	.410**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.010	.001	.000	
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.716**	.561**	.715**	.705**	.678**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

LAMPIRAN 4 CORRELASI DAN T TABEL

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	.675**	.971**	.921**	.604**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.675**	1	.664**	.664**	.712**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.971**	.664**	1	.970**	.692**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X4	Pearson Correlation	.921**	.664**	.970**	1	.665**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X5	Pearson Correlation	.604**	.712**	.692**	.665**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y	Pearson Correlation	.805**	.554**	.853**	.836**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.678	1.922

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X1, X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.032	5	111.006	30.051	.000 ^b
	Residual	236.411	62	3.694		
	Total	791.443	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.882	2.005		3.433	.001
	X1	.494	.262	1.232	5.707	.000
	X2	.210	.099	.186	2.117	.038
	X3	.693	.245	1.522	6.905	.000
	X4	.485	.149	.370	3.250	.002
	X5	.182	.158	.122	2.152	.004

a. Dependent Variable: Y



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 028/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

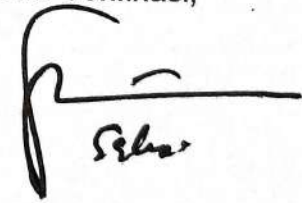
Nama Mahasiswa : ABD Rahim Halusi
NIM : E1117004
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP
PENYERAPAN ANGGARAN DI SATKER POLDA
GORONTALO

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 13%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 16 Juni 2022
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_E1117004_ABD RAHIM HALUSI
_PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHA
DAP PENYERAPAN ANGGARAN DI SATK
ER POL

AUTHOR

Abd rahim Halusi

WORD COUNT

10323 Words

CHARACTER COUNT

62344 Characters

PAGE COUNT

58 Pages

FILE SIZE

2.5MB

SUBMISSION DATE

Jun 14, 2022 12:29 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 14, 2022 12:32 PM GMT+8

● 13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

13% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	publishing-widyagama.ac.id	2%
	Internet	
2	123dok.com	2%
	Internet	
3	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
4	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
	Internet	
5	id.scribd.com	<1%
	Internet	
6	journal.umgo.ac.id	<1%
	Internet	
7	jurnal.unpand.ac.id	<1%
	Internet	
8	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	

9	ecampus.imds.ac.id	Internet	<1%
10	journal.upy.ac.id	Internet	<1%
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	Submitted works	<1%
12	repository.uma.ac.id	Internet	<1%
13	a-research.upi.edu	Internet	<1%
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	Internet	<1%
15	id.123dok.com	Internet	<1%
16	jurnal.stiekma.ac.id	Internet	<1%
17	es.scribd.com	Internet	<1%
18	Atika Wiguna, Suyoto Suyoto. "ANALISIS PENGARUH IKLAN TELEVISI, ...	Crossref	<1%
19	repository.unpas.ac.id	Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4043/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kapolda Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Abd. Rahim Halusi

NIM : E1117004

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Lokasi Penelitian : POLDA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP
PENYERAPAN ANGGARAN DI SATUAN KERJA POLDA
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 29 Maret 2022

Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH GORONTALO

BIRO PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN

Jalan Achmad A Wahab No. 17 Gorontalo 96181

Nomor : B/ 38 /V/2022

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Gorontalo, 30 Mei 2022

Kepada

Yth. KETUA LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS ICHSAN
GORONTALO

di

Gorontalo

1. Rujukan :
Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4043/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022 tanggal 29 Maret 2022 perihal permohonan izin penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa :
 - a. Nama : Abd Rahim Halusi
 - b. Nim : E1117004
 - c. Fakultas : Ekonomi
 - d. Program Studi : Akuntansi
 - e. Lokasi Penelitian : Polda Gorontalo
 - f. Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran di satker Polda Gorontalo
3. Telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Polda Gorontalo terkait dengan penelitian yang telah dilakukan;
4. Demikian Untuk menjadi maklum.

Tembusan :

1. KapoldaGorontalo.
2. Irwasda Polda Gorontalo.
3. Karosdm Polda Gorontalo.
4. Kabidkeu Polda Gorontalo.





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH GORONTALO

BIRO PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN

Jalan Achmad A Wahab No. 17 Gorontalo 96181

Nomor : B/ 38 /V/2022

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Gorontalo, 30 Mei 2022

Kepada

Yth. KETUA LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS ICHSAN
GORONTALO

di

Gorontalo

1. Rujukan :
Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4043/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022 tanggal 29 Maret 2022 perihal permohonan izin penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa :
 - a. Nama : Abd Rahim Halusi
 - b. Nim : E1117004
 - c. Fakultas : Ekonomi
 - d. Program Studi : Akuntansi
 - e. Lokasi Penelitian : Polda Gorontalo
 - f. Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran di satker Polda Gorontalo
3. Telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Polda Gorontalo terkait dengan penelitian yang telah dilakukan;
4. Demikian Untuk menjadi maklum.

Tembusan :

1. KapoldaGorontalo.
2. Irwasda Polda Gorontalo.
3. Karosdm Polda Gorontalo.
4. Kabidkeu Polda Gorontalo.





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH GORONTALO

BIRO PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN

Jalan Achmad A Wahab No. 17 Gorontalo 96181

Nomor : B/ 38 /V/2022

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Gorontalo, 30 Mei 2022

Kepada

Yth. KETUA LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS ICHSAN
GORONTALO

di

Gorontalo

1. Rujukan :
Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4043/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022 tanggal 29 Maret 2022 perihal permohonan izin penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa :
 - a. Nama : Abd Rahim Halusi
 - b. Nim : E1117004
 - c. Fakultas : Ekonomi
 - d. Program Studi : Akuntansi
 - e. Lokasi Penelitian : Polda Gorontalo
 - f. Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi SDM terhadap penyerapan anggaran di satker Polda Gorontalo
3. Telah melakukan penelitian dan pengambilan data di Polda Gorontalo terkait dengan penelitian yang telah dilakukan;
4. Demikian Untuk menjadi maklum.

Tembusan :

1. KapoldaGorontalo.
2. Irwasda Polda Gorontalo.
3. Karosdm Polda Gorontalo.
4. Kabidkeu Polda Gorontalo.



KURIKULUM VITAE



1. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Abd. Rahim Halusi
Nim : E11.17.004
Tempat/ Tgl Lahir : Gorontalo, 03 Juni 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Agama : Islam
Alamat : Jl. Palma Kel. Huangobotu Kec. Duingi
Kota Gorontalo

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SDN NO 20 Duingi Kota Gorontalo Lulus pada tahun 2009
- b. MTS Alhairaat Kota Gorontalo Lulus pada tahun 2012
- c. SMK Negeri 1 Kota Gorontalo Lulus pada tahun 2015