

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Anggaran Daerah**

Anggaran di suatu daerah diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat daerah yang lebih layak. Anggaran daerah ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk memenuhi kebutuhan suatu daerah. APBD dihasilkan dari penerimaan pajak dan bukan pajak yang kemudian akan dikembalikan kepada rakyat dalam bentuk pelayanan masyarakat seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, fasilitas umum dan kebutuhan lainnya. Adanya APBN/APBD merupakan pertanggungjawaban pemerintah terhadap rakyatnya.

Menurut Nurkholis dan Moh. Khusaini (2019:4) pengertian anggaran daerah adalah sebagai berikut:

“Anggaran daerah adalah rencana kerja pemerintah dalam bentuk uang (rupiah) dalam satu periode tertentu (satu tahun)”

Lalu Suwandi (2015:44) menjelaskan pengertian dari anggaran daerah adalah sebagai.

“Anggaran daerah adalah alat dalam menentukan pendapatan dan pengeluaran, membantu pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan, otoritas pengeluaran, sumber pengembangan, ukuran-ukuran standar untuk evaluasi kinerja, alat untuk memobilisasi pegawai dan alat koordinasi bagi semua aktivitas dan berbagai unit kerja”

Berdasarkan pada kedua pengertian diatas dapat dikatakan bahwa anggaran daerah adalah alat untuk membantu pemerintah dalam perencanaan pembangunan suatu daerah dalam bentuk uang pada satu periode tertentu.

### 2.1.1.1 Fungsi Anggaran Sektor Publik

Sebagai alat untuk membantu pemerintah dalam membangun suatu wilayah, anggaran sektor publik memiliki fungsi utama yang dijelaskan oleh Nurkholis dan Moh Khusaini (2019:6-8) adalah sebagai berikut:

1) Anggaran sebagai alat perencanaan (*Planning Tool*)

Anggaran sektor public dibuat untuk merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan oleh pemerintah, berapa biaya yang dibutuhkan, dan apa hasil yang diperoleh dari belanja pemerintah tersebut.

2) Anggaran sebagai alat pengendalian (*Control Tool*)

Anggaran merupakan suatu alat yang esensial untuk menghubungkan antara proses perencanaan dan proses pengendalian. Sebagai alat pengendalian, anggaran memberikan rencana detail atas pendapatan dan pengeluaran pemerintah agar pembelanjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada public.

3) Anggara sebagai alat kebijakan fiscal (*Fiscal Tool*)

Anggaran sebagai alat kebijakan fiscal pemerintah digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

4) Anggaran sebagai alat politik (*Politic Tool*)

Anggaran digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan kebutuhan keuangan terhadap prioritas tersebut.

5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi (*Coordination and Communication Tool*)

Anggaran publik yang disusun dengan baik akan mampu mendeteksi terjadinya inkonsistensi suatu unit kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

6) Anggaran sebagai alat penilai kinerja (*Performance Measurement Tool*)

Anggaran merupakan wujud komitmen dari budget holder (eksklusif) kepada pemberi wewenang (legislative). Kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencaoaian target anggarna dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja.

7) Anggaran sebagai alat motivasi (*Motivation Tool*)

Anggaran dapat memotivasi pegawai, anggaran hendaknya bersifat *challenge but attainable* atau *demanding but achievable*. Maksudnya adalah target anggaran hendaknya jangan terlalu tinggi sehingga tidak dapat dipenuhi.

### **2.1.2 Pengertian Perencanaan Anggaran**

Sebelum anggaran sampai pada rakyat, perlu adanya perencaan pada anggaran agar anggaran dapat terealisasi dengan efektif dan efisien dan tentunya dapat dirasakan oleh masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, perencanaan diartikan sebagai berikut.

“Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia”

Menurut Nurkholis dan Moh. Khusaini (2019:4) pengertian dari perencanaan anggaran adalah sebagai berikut:

“Perencanaan anggaran adalah suatu proses menyusun rencana keuangan yaitu pendapatan dan pembiayaan, kemudian mengalokasikan dan ke masing-masing kegiatan sesuai dengan fungsi dan sasaran yang hendak dicapai”.

Menurut I Putu Jati Arsana (2016:143) menjelaskan pengertian perencanaan anggaran sebagai berikut:

“Perencanaan anggaran merupakan susunan langkah-langkah sistematis melalui upaya pemanfaatan sumber daya keuangan yang tersedia dengan memperhatikan segala keterbatasan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan dari ketiga pengertian perencanaan anggaran di atas dapat dikatakan bahwa perencanaan anggaran adalah suatu proses dalam upaya penyusunan rencana keuangan pemerintah yang terbatas dan kemudian akan dialokasikan sesuai dengan fungsi serta target yang ingin dicapai.

#### **2.1.2.1 Pengukuran Perencanaan Anggaran**

Pemerintah daerah harus mengalokasikan anggaran secara adil dan merata agar relatif dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi, khususnya dalam pemberian pelayanan umum melalui perencanaan yang matang. Menurut Nurkholis dan Moh. Khusaini (2019:106) variabel perencanaan anggaran diukur dengan tiga pengukuran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan sumber daya
- 2) Mencerminkan tujuan dan target yang hendak dicapai
- 3) Waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan target.

### **2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi**

Pengabdian pegawai pada organisasi membantu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan, dalam hal ini komitmen kuat pada organisasi sangat diperlukan. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih mementingkan keberhasilan organisasi dibandingkan dengan urusan pribadi. Erika Setyanti Kusumaputri (2018:42) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta kepuasan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi”

Mahadin Shaleh (2018:49) menjelaskan bahwa definisi dari komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

- 1) Sebagai Hasrat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi
- 2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi
- 3) Percaya, menerima nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menunjukkan daya loyalitas karyawan kepada organisasi.

Menurut Muhammad Busro (2018:86) memaparkan mengenai definisi komitmen organisasi sebagai berikut:

“Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan

keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas”.

Berdasarkan ketiga definsi yang telah dipaparkan diatas maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan individu dalam sebuah organisasi dengan kekuatan dan dorongan dalam diri untuk mendukung usaha-usaha organisasi agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi

### **2.1.3.1 Pengukuran Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan dukungan kuat yang berasal dari setiap pegawai yang bekerja dalam rangka pencapaian target dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Menurut Muhammad Busro (2018:86) komitmen organisasi dioperasikan kedalam pengukuran seperti berikut:

- 1) *Affective commitment*
  - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai tujuan organisasi;
  - b. Loyalitas terhadap organisasi;
  - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) *Continuance commitment*
  - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap nekerja dalam organisasi;
  - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative commitment*
  - a. Kemauan bekerja;
  - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

#### **2.1.4 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang harus dapat diandalkan dalam melaksanakan kegiatan organisasi agar tercapainya tujuan yang telah dicita-citakan oleh organisasi. Dalam hal ini kemampuan setiap individu di dalam organisasi sangat diperlukan maka dari itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang baik demi mewujudkan tujuan organisasi. Yoyo, dkk (2018:184) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien”

Kemudian menurut Sri Langgeng (2019:254) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif”

Jika menurut Muhamad Busro (2018:36) kompetensi sumber daya manusia dijelaskan dengan pengertian sebagai berikut:

“Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan factor-faktor internal individu lainnya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahun dan keterampilan yang dimiliki”

Dari ketiga pengertian yang dipaparkan oleh beberapa pakar di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

#### **2.1.4.1 Pengukuran Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh setiap organisasi karena pegawai dengan kompetensi yang mumpuni akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang ditargetkan oleh organisasi. Dengan begitu variabel kompetensi sumber daya manusia dapat diukur dengan pengukuran menurut Muhamad Busro (2018:36) kompetensi sumber daya manusia dapat diukur dengan pengukuran sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
  - a. Pengetahuan dasar yang dimiliki
  - b. Orientasi pencapaian kinerja
- 2) Keterampilan
  - a. Keahlian
  - b. Kecepatan kerja
- 3) Kemampuan
  - a. Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi
  - b. Tanggung jawab individu

#### **2.1.5 Pengertian Penyerapan Anggaran**

Keberhasilan kinerja satuan kerja dinilai dari tingkat penyerapan anggaran yang dapat dilakukan satker dalam satu tahun anggaran. Mulyono (2018:74) menjelaskan bahwa serapan anggaran adalah kemampuan pemerintah dalam merealisasikan anggaran belanja



Kemudian Indra Bastian (2015:8) menjelaskan bahwa penyerapan anggaran adalah pelaksanaan anggaran publik yang telah direncanakan dan ditetapkan dalam program serta kegiatan yang nyata

Berdasarkan kedua definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa penyerapan anggaran adalah kemampuan pemerintah dalam pelaksanaan anggaran publik yang telah direncanakan pada suatu program kegiatan yang nyata.

#### **2.1.5.1 Pengukuran Penyerapan Anggaran**

Penyerapan anggaran merupakan kegiatan yang dilaksanakan melalui proses perencanaan yang sistematis agar terealisasinya anggaran secara merata. Menurut Indra Bastian (2015:10) variabel penyerapan anggaran dapat diukur dalam empat pengukuran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengawasan dalam setiap penyelesaian anggaran/tahun anggaran berjalan.
- 2) Analisis realisasi pencapaian anggaran.
- 3) Evaluasi setiap akhir tahun anggaran.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.2.1 Pengaruh Perencanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Monik Zarinah, dkk (2016) dan Cut Malahayati (2015) bahwa perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hasil penelitiannya membuktikan semakin baik perencanaan anggaran maka akan baik pula anggaran yang dapat diserap oleh satker. Hal tersebut juga didukung oleh laporan dari Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (2014) bahwa besar kecilnya tingkat penyerapan anggaran dalam mendanai

pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh proses perencanaan anggaran. Untuk menghasilkan penyelenggaraan anggaran daerah yang efektif dan efisien, tahap persiapan dan perencanaan merupakan faktor penting dalam menentukan keseluruhan siklus anggaran daerah (Moh. Kusaini, 2018:58).

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Penyerapan Anggaran**

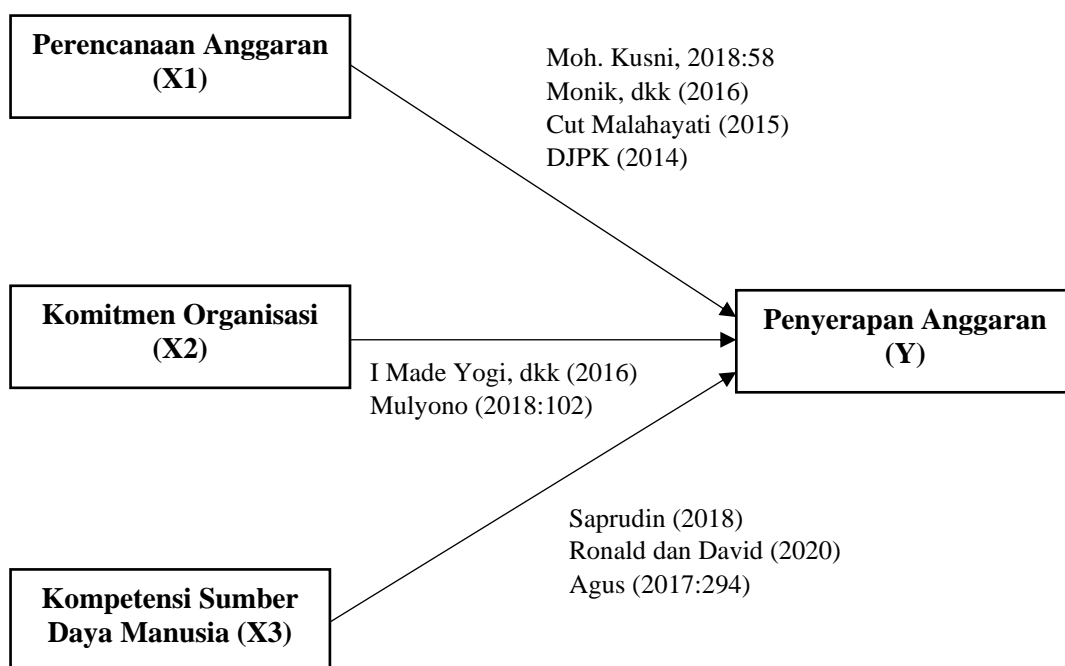
Menurut I Made Yogi, dkk (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mencapai target anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga akan berimplikasi pada pencapaian serapan anggaran. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Mulyono (2018:102) bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan, dimana pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bekerja penuh dedikasi dan menyongkong keberhasilan organisasi yaitu dalam pencapaian penyerapan anggaran.

### **2.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Penyerapan Anggaran**

Berdasarkan penelitian Saprudin (2018) juga Rolad dan David (2020) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran. Pentingnya kompetensi sumber daya manusia pada sebuah organisasi, baik dilihat dari segi latar belakang pendidikan, partisipasi pelatihan dan pengalaman merupakan faktor penting dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan penyerapan anggaran. Begitu juga menurut Agus (2017:294) tujuan organisasi merupakan instrumen penting

dimana institusi bertanggung jawab dalam mewujudkan tujuan institusi yaitu penyerapan anggaran yang optimal maka dari itu institusi perlu memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, penulis memetakannya dalam paradigma berikut.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan untuk menduga hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, dapat dikatakan hipotesis adalah jawaban atau simpulan sementara terhadap suatu penelitian yang perlu diuji kebenarannya. Penyerapan anggaran yang maksimal dilakukan melalui perencanaan yang matang dan didukung oleh dedikasi pegawai dalam bentuk komitmen yang kuat terhadap. Selain itu juga instansi perlu memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik agar aparatur dapat mengerjakan tugas dengan baik dan benar terutama bagi para pejabat keuangan yang bertanggung jawab mengatur keuangan instansi salah satunya dalam proses penyerapan anggaran agar terserap secara optimal. Oleh karena itu terdapat tiga hipotesis yang dapat dirumuskan dan berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Perencanaan Anggaran berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran

H3: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Penyerapan Anggaran

