



**PENGELOLAAN KEUANGAN BANTUAN SOSIAL SEBAGAI
MEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
PADA KABUPATEN JEMBER**

TESIS

Oleh:

FARAH AZMI, S.E.

NIM. 150820101015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2017**



**PENGELOLAAN KEUANGAN BANTUAN SOSIAL SEBAGAI
MEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
PADA KABUPATEN JEMBER**

TESIS

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan program studi Magister Manajemen
dan Mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

FARAH AZMI, S.E.

NIM. 150820101015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
TAHUN 2017**

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayahnya kepadaku
2. Suamiku, Susiwinindy, S.E. yang telah memberikan dorongan spirit dan materi serta pengorbanan.
3. Orang tuaku tercinta, atas doa dan pengorbanannya.
4. Anakku tercinta Syifa Rahadian Izzati dan Fadya Rahadian Amany.
5. Almamaterku Tercinta.

MOTO

Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah SWT niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberikannya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah SWT niscaya Allah SWT akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah SWT melaksanakan urusan (yang dikehendaki) nya. Sesungguhnya Allah SWT telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.

SURAH AT-TALAQ : Ayat 2-3

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farah Azmi, S.E.

NIM : 150820101015

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“PENGELOLAAN KEUANGAN BANTUAN SOSIAL SEBAGAI MEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PADA KABUPATEN JEMBER”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 Mei 2017

Yang menyatakan,



Farah Azmi, S.E.

TESIS

**PENGELOLAAN KEUANGAN BANTUAN SOSIAL SEBAGAI
MEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
PADA KABUPATEN JEMBER**

Oleh:

FARAH AZMI, S.E.

NIM. 150820101015

PEMBIMBING

Dosen Pembimbing Utama : Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM

Dosen Pembimbing Anggota: Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial sebagai Mediasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Kabupaten Jember” telah disetujui pada :

Hari, tanggal : Rabu, 17 Mei 2017

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM
NIP 19600413 198603 1 002

Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si
NIP.19750106 200003 2 001

Mengetahui
Pascasarjana Universitas Jember
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Dr. Hari Sukarno M.M
NIP. 19610530 198802 1 001

PENGESAHAN

Tesis berjudul “Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial sebagai Mediasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Kabupaten Jember” telah disetujui pada :

Hari, tanggal : Minggu, 28 Mei 2017

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Tim Penguji :

Ketua

Anggota I

Dr. Bambang Irawan M.Si.
NIP.19610317 198802 1 001

Dr. Siti Maria Wardayati M.Si, Ak
NIP.19660805 199201 2 001

Anggota II

Dr. Siti Komariyah S.E., M.Si.
NIP. 19710610 200112 2 002

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M, Ak, CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

RINGKASAN

Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial Sebagai Mediasi Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pada Kabupaten Jember, Farah Azmi, 150820101015; 2017, 118 halaman; Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, komunikasi dan sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial dan kinerja SKPD di Kabupaten Jember. Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SKPD di Kabupaten Jember yang berjumlah 60 orang, baik Kepala SKPD serta Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial yaitu kepala bidang beserta stafnya yang merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pengelolaan keuangan bantuan sosial. Sampel menggunakan tehnik sensus. Metode analisis data menggunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kualitas SDM berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial, komitmen organisasional dan kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja SKPD, sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD, serta komitmen organisasional, komunikasi dan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember melalui pengelolaan keuangan bantuan sosial.

SUMMARY

Management of Social Assistance Finance as Mediation Factors Affecting the Performance of Regional Devices Work Unit in Jember District, Farah Azmi, 150820101015; 2017, 118 pages; Department of Magister Management, Economics and Business's Faculty, Jember University

The purpose of this study were o examine and analyze the influence of organizational commitment, communication and human resources to financial management of social assistance and a performance of SKPD in Jember Regency. The location of the research was conducted in Jember Regency. The population in this research were all SKPD officers in Jember Regency which totals 60 people, both Head of SKPD and Technical Implementer of Financial Management of Social Assistance, namely head of field and its staff who was the main actor in organizing financial management of social assistance. Samples using census techniques. Data analysis method using PLS. The result research showed that communication and human resources have influence to financial management of social aid, organizational commitment and human resources have influence to SKPD performance in Jember Regency, although organizational commitment doesn't have influence to financial management of social aid, communication doesn't have influence to SKPD performance in Jember Regency , and organizational commitment, communication and human resources doesn't have an effect on to SKPD performance in Jember Regency through financial management of social assistance.

PRAKATA

Penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayahNya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan Tesis ini dapat terselesaikan. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Raden Andi Sularso MSM. Selaku Pembimbing Utama (DPU).
2. Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si Selaku Pembimbing Anggota (DPA).
3. Dr. Bambang Irawan M.Si Selaku Ketua Penguji Sidang Thesis.
4. Dr. Siti Maria Wardayati M.Si, Ak Selaku Penguji Anggota I Sidang Thesis.
5. Dr. Siti Komariyah S.E., M.Si. Selaku Penguji Anggota II Sidang Thesis.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
7. Teman-temanku tercinta penerima beasiswa S2 STAR BPKP Batch 2.
8. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Akhirnya, semoga tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

Jember, 28 Mei 2017

Penulis

FARAH AZMI

NIM : 150820101015

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
<i>RINGKASAN</i>	ix
<i>SUMMARY</i>	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoretis	10
2.1.1 Teori Agensi.....	10
2.1.2 Perilaku Organisasi	12
2.1.3 Kinerja Organisasi	14
2.1.4 Komitmen Organisasional	16
2.1.5 Komunikasi	17

2.1.6 Kualitas Sumber Daya Manusia	19
2.1.7 Bantuan Sosial	20
2.1.8 Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	21
2.2 Kajian Empiris	26
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	33
3.1 Kerangka Konseptual	33
3.2 Pengembangan Hipotesis	34
3.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	34
3.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	35
3.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	36
3.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja SKPD.	37
3.2.5 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja SKPD	37
3.2.6 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD	38
3.2.7 Pengaruh Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial terhadap Kinerja SKPD	38
3.2.8 Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD melalui Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	39
BAB 4. METODE PENELITIAN	41
4.1 Rancangan Penelitian	41
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
4.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	42
4.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya	43
4.4.1 Definisi Operasional Variabel	43
4.4.2 Skala Pengukuran	47
4.5 Metode Analisis Data	48

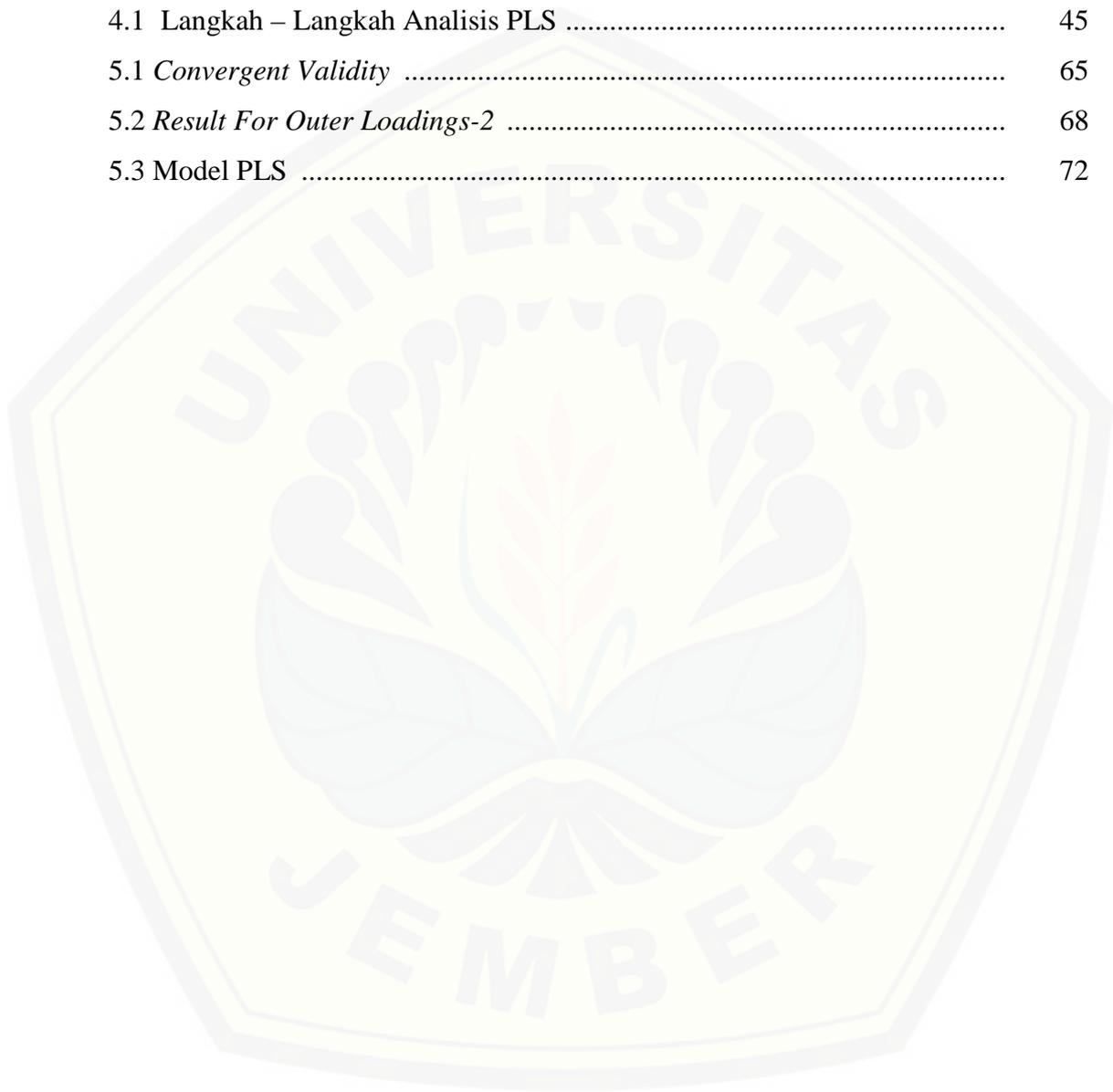
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Hasil Penelitian	51
5.1.1 Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Jember	51
5.1.2 Deskripsi Responden	53
5.1.3 Hasil Analisis Data	61
5.1.4 <i>Composite Reliability</i>	68
5.1.5 Model Struktural atau Inner Model	69
5.2 Pembahasan	75
5.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	75
5.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	76
5.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial	77
5.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja SKPD.	78
5.2.5 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja SKPD	79
5.2.6 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD	80
5.2.7 Pengaruh Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial terhadap Kinerja SKPD	81
5.2.8 Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Sumber Daya Manusia	82
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	83
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Realisasi Anggaran Bantuan Sosial di Kabupaten Jember, 2014-2016.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	27
4.1 Rincian Jumlah Responden SKPD	39
5.1. Jumlah Kecamatan di Kabupaten Jember	48
5.2. Daftar Nama SKPD Kabupaten Jember	53
5.3. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin SKPD Kabupaten Jember	54
5.4. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan SKPD Kabupaten Jember.....	55
5.5. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja SKPD Kabupaten Jember, Tahun 2017	56
5.6. Distribusi Penilaian tentang Variabel Komitmen organisasional	57
5.7. Distribusi Penilaian tentang Variabel Komunikasi (X2)	58
5.8. Distribusi Penilaian tentang Variabel Sumber Daya Manusia (X3)	59
5.9. Distribusi Penilaian tentang Variabel Pengelolaan Keuangan Bansos	60
5.10. Distribusi Penilaian tentang Variabel Kinerja SKPD (Y)	61
5.11. <i>Result For Outer Loadings-1</i>	62
5.12. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk	65
5.13. <i>Result For Outer Loadings-2</i>	67
5.14. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk	69
5.15. <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	70
5.16. <i>Composite Reliability</i>	71
5.17. Hasil <i>R Square</i>	73
5.18. Hasil Pengujian Hipotesis	74
5.19. Pengaruh Langsung Variabel Penelitian	77
5.20. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian	78
5.21. Pengaruh Total Variabel Penelitian	78

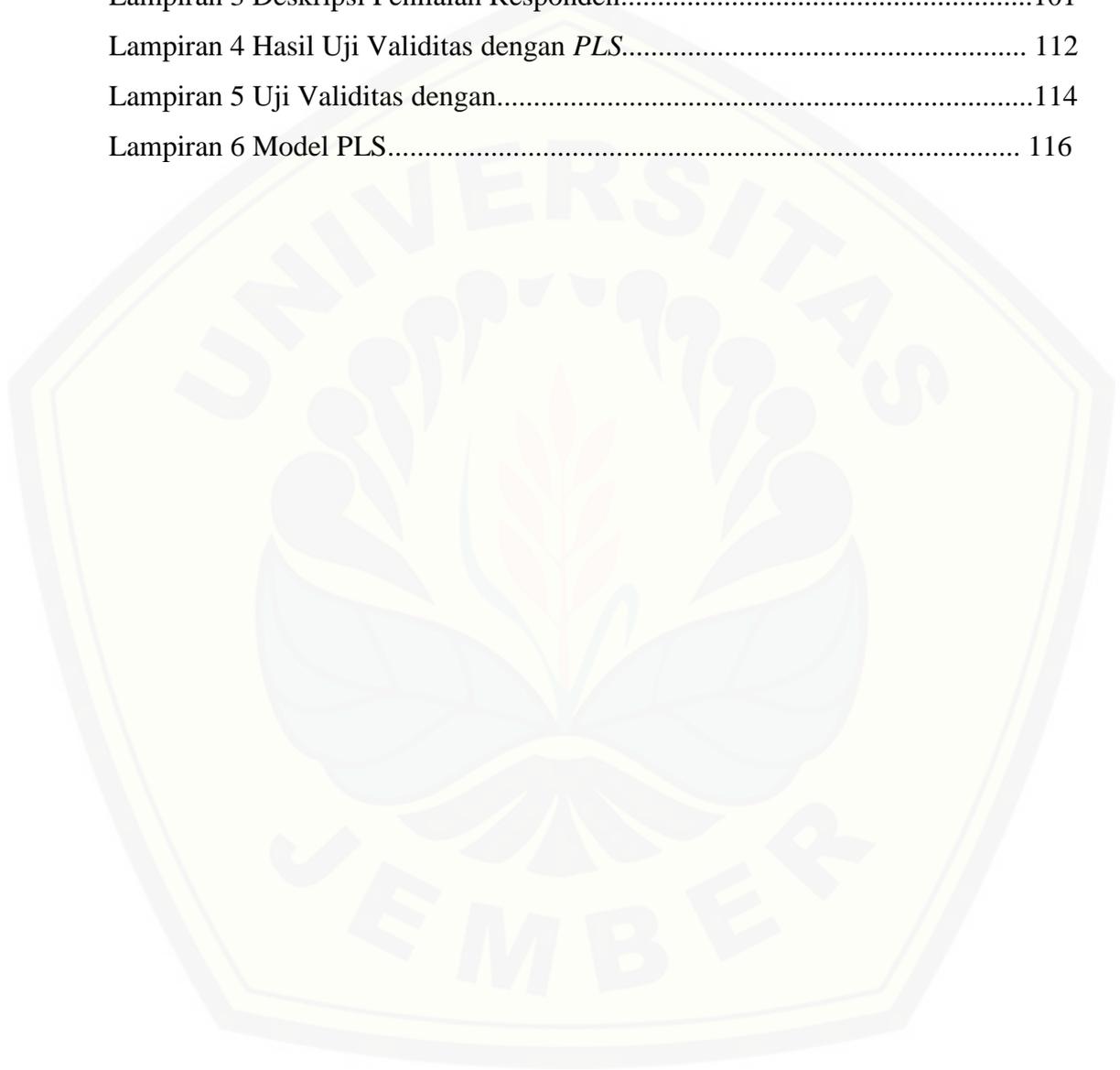
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	32
4.1 Langkah – Langkah Analisis PLS	45
5.1 <i>Convergent Validity</i>	65
5.2 <i>Result For Outer Loadings-2</i>	68
5.3 Model PLS	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner.....	93
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	99
Lampiran 3 Deskripsi Penilaian Responden.....	101
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dengan <i>PLS</i>	112
Lampiran 5 Uji Validitas dengan.....	114
Lampiran 6 Model <i>PLS</i>	116



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengharuskan daerah lebih mandiri dalam pengelolaan keuangannya sehingga harus mengurangi ketergantungan terhadap pemerintah pusat. Pengelolaan keuangan daerah sebagai wujud dari pelaksanaan otonomi daerah adalah desentralisasi fiskal, sehingga pengelolaan keuangan kabupaten dan kota sepenuhnya ada di tangan pemerintah daerah. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai salah satu bagian dari perangkat daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat banyak. Kinerja SKPD perlu diukur sebagai organisasi sektor publik, sekaligus untuk mengukur tingkat kinerja SKPD dalam mewujudkan visi, misi serta tujuannya. Tingkat kinerja tersebut juga berguna untuk perbaikan kinerja pemerintah sehingga lebih fokus pada visi, misi, dan tujuan.

Proses pelayanan publik merupakan tujuan utama dari pemerintah, peningkatan kesejahteraan masyarakat menjadi kunci keberhasilan dari pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah, dengan demikian pengelolaan keuangan harus dilakukan secara efektif dan efisien. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 283 ayat 2, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dengan pendekatan yang berorientasi pada hasil kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 pasal 39 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pendekatan anggaran kinerja adalah suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja dari perencanaan alokasi biaya yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efisiensi dan efektifitas pelayanan publik dan harus berpihak pada kepentingan publik, artinya memaksimalkan penggunaan anggaran untuk memenuhi kebutuhan masyarakat daerah. Lemahnya perencanaan pengalokasian belanja daerah memunculkan kemungkinan kurang atau lebih

dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuan, yang semuanya memengaruhi tingkat kinerja SKPD.

Pengelolaan keuangan daerah tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya ekonomi berupa keuangan yang dituangkan dalam suatu anggaran pemerintah daerah atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Sebagai instrumen kebijakan utama bagi pemerintah daerah, APBD menduduki posisi sentral dalam upaya pengembangan kapabilitas, efisiensi, dan efektifitas. Salah satu APBD adalah bantuan sosial. Bantuan sosial merupakan salah satu kegiatan pemerintah yang diperuntukkan bagi masyarakat yang memiliki kerentanan sosial yang merupakan keadaan tidak stabil yang terjadi sebagai dampak dari krisis sosial, ekonomi, politik, bencana, dan fenomena alam. Pengelolaan belanja bantuan sosial tidak terlepas dari salah satu rangkaian kegiatan pengendalian dari kinerja SKPD untuk memberikan keyakinan bahwa belanja bantuan sosial dikelola dengan baik, tepat sasaran, dan memenuhi tujuan-tujuan dari bantuan sosial itu sendiri. Keberadaan anggaran belanja bantuan sosial sebagai salah satu komponen belanja tidak langsung dalam APBD selalu menjadi sorotan publik. Pengelolaan keuangan bantuan sosial menjadi kurang transparan dan akuntabel karena pengalokasiannya tidak didasarkan pada target kinerja yang ingin dicapai.

Pengalokasikan belanja bantuan sosial kedalam anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia merupakan wujud dari pelaksanaan pembangunan sosial di daerah tersebut. Pembangunan sosial bertujuan untuk pengentasan kemiskinan yang tidak hanya mencakup aspek pendapatan dan konsumsi, tetapi juga aspek sosial dan lingkungan (Surjono dan Peterson, 2010). Oleh karena itu, pengalokasian belanja bantuan sosial pada anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota di Indonesia ekspektasinya adalah penurunan angka kemiskinan. Proses-proses tersebut di atas menuntut SKPD untuk memiliki kapasitas mumpuni dalam penyusunan, pelaksanaan sampai pertanggungjawaban pada belanja bantuan sosial.

Data statistik Indonesia tahun 2014 menunjukkan bahwa dari tahun 2004 hingga tahun 2012, rata – rata penurunan jumlah penduduk miskin sebesar 0,63 %

per tahun (www.bps.go.id 20/05/2014) Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalokasian belanja bantuan sosial kedalam anggaran Kabupaten/Kota telah berhasil menurunkan angka kemiskinan. Namun demikian, penelitian Skoufias dan Olivieri (2013) menunjukkan hasil yang berbeda. Mereka menyatakan bahwa bantuan sosial di Pemerintah Kabupaten/Kota yang miskin akses cenderung dialokasikan untuk investasi sosial jangka panjang (infrastruktur) yang bertujuan penyetaraan dengan standar kehidupan kota, akibatnya masyarakat miskin tidak memperoleh keuntungan dari bantuan sosial tersebut dan mereka bermigrasi ke kota (banyak akses) untuk mendapatkan kesejahteraan hidup yang lebih baik. Fenomena sosial tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait pengalokasian bantuan sosial pada anggaran belanja daerah tingkat II di Indonesia, oleh karena itu tanggungjawab Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengatasi fenomena sosial tersebut adalah dengan melakukan reformasi aturan yang berkaitan dengan penganggaran belanja bantuan sosial.

Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1). Sebagai organisasi sektor publik, kinerja SKPD perlu diukur, hal ini dikarenakan untuk menilai seberapa baik SKPD sebagai suatu perangkat daerah dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan dari SKPD tersebut. Kinerja diukur juga berguna untuk perbaikan kinerja pemerintah untuk kedepannya agar fokus pada visi, misi, dan tujuan (Revi, 2015).

Kinerja SKPD harus ditingkatkan dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dibutuhkan komitmen organisasional untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012), Kurniawan (2014), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi publik. Semakin baik komitmen organisasional maka kinerja organisasi publik

yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Sedangkan hasil penelitian Kusuma (2011) dan Halim (2012) komitmen organisasional berpengaruh positif pada pengelolaan keuangan daerah. Ferdiani dan Rohman (2012) juga menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SKPD.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja SKPD adalah komunikasi organisasi. Peran penting komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga dalam suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Warisno (2009) menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja SKPD. Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Penyusunan anggaran yang merupakan bagian dalam pengelolaan keuangan daerah, diperlukan adanya komunikasi yang baik sehingga penyusunan anggaran dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Penelitian Warisno (2009) ini bertentangan dengan penelitian Utami dan Hartanto (2010) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Ardiwan dan Bustari (2016) menyatakan terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian Revi (2015) menyatakan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dipengaruhi secara signifikan positif oleh komunikasi organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah adalah kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan didukung dengan seringnya mengikuti pendidikan dan pelatihan, mempunyai pengalaman di bidang keuangan dan lebih baik lagi kalau punya latar belakang pendidikan akuntansi. Hasil penelitian Suci (2013) menyatakan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja SKPD. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

oleh Kamukamaet al.(2010) mengatakan bahwa *human capital*(pendidikan, pengalaman, keterampilan, kreatifitas) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan lembaga keuangan mikro di Uganda. Penelitian ini serupa dengan Warisno (2009), Bakotic dan Buble (2011) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada SKPD, dimana semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja keuangan pada SKPD juga akan meningkat. Tetapi penelitian Warisno (2009) dan Bakotic dan Buble (2011) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009) yang menemukan bahwa sumber daya tidak berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah.

Jumlah penduduk miskin di Propinsi Jawa Timur pada bulan September 2016 dibandingkan bulan Maret 2016 turun sebesar 0,20 poin persen, yaitu dari 12,05 persen pada Maret 2016 menjadi 11,85 persen pada bulan September 2016. Berdasarkan daerah kota dan desa, selama satu semester (Maret sampai. September 2016) penduduk miskin di perkotaan turun 0,03 poin persen, sedangkan di perdesaan turun 0,18 poin persen. Berdasarkan hasil Susenas tercatat jumlah penduduk dibawah garis kemiskinan di Jember pada tahun 2010 sebanyak 311.800 jiwa, tahun 2011 sebanyak 292.100 jiwa, tahun 2012 sebanyak 277.000 jiwa, tahun 2013 sebanyak 278.500 jiwa, tahun 2014 sebanyak 270.400 jiwa dan tahun 2015 sebanyak 269.540 jiwa. Kalau berdasarkan prosentase tercatat penduduk miskin tahun 2010 sebesar 13,27 persen, tahun 2011 (12,44 persen), tahun 2012 (11,76 persen), tahun 2013 (11,68 persen), tahun 2014 (11,28 persen), dan tahun 2015 sebesar 11,22 persen (BPS Jawa Timur, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa garis kemiskinan Kabupaten Jember dibandingkan dengan kemiskinan di Jawa Timur masih mengalami perbandingan yang tinggi.

Penyaluran bantuan sosial yang tidak tertib anggaran menyebabkan Pemerintah Kabupaten Jember mendapat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemerikasa Keuangan (BPK) atas Laporan Hasil Pemeriksaan penggunaan APBD tahun 2010. Sedangkan catatan BPK atas LHP APBD 2015 Pemerintah Kabupaten Jember diantaranya adanya temuan 158 penerima bantuan

sosial yang belum menyelesaikan administrasi terkait belum adanya surat pertanggungjawaban (SPJ). (www.surabaya.bpk.go.id)

Anggaran belanja bantuan sosial di kabupaten Jember pada tahun 2014 dianggarkan sebesar Rp 54.165.855.000. Anggaran belanja bantuan sosial mengalami kenaikan pada tahun 2016, dengan selisih kurang lebih Rp11.000.000.000 dari tahun 2015. Berikut ini adalah tabel anggaran belanja bantuan sosial di Kabupaten Jember tahun anggaran 2014-2016.

Tabel 1. 1. Realisasi Anggaran Bantuan Sosial di Kabupaten Jember, 2014-2016.

Tahun	Jumlah Anggaran Bantuan Sosial (dalam rupiah)	Jumlah Realisasi Bantuan Sosial (dalam rupiah)	Prosentase Realisasi Bantuan Sosial (%)	Prosentase sisa anggaran Bantuan Sosial (%)
2014	54.165.855.000	47.261.831.500	87,25	12,75
2015	52.135.656.000	44.493.752.075	85,34	14,66
2016	63.532.850.000	52.317.524.000	82,35	17,65

Sumber : LRA, BPKA Kabupaten Jember (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa belanja bantuan sosial mengalami penurunan anggaran kurang lebih Rp2.000.000.000 dari tahun 2014 ke tahun 2015. Tahun 2016 anggaran bantuan sosial mengalami peningkatan yang cukup drastis sebesar 11 milyar. Tetapi naik turunnya anggaran bantuan sosial berbeda dengan realisasi anggaran bantuan sosial yang selalu menurun dari tahun 2014 sampai dengan 2016. Penurunan realisasi anggaran bantuan sosial pada tahun 2014 s/d tahun 2016 dimungkinkan karena terjadinya kelemahan dalam pelaksanaan penganggaran sehingga berakibat pada penyerapan anggaran, tidak tersedianya data yang memadai mengenai penyandang masalah kesejahteraan sosial sehingga SKPD sulit dalam menentukan sasaran penerima bantuan sosial, dan ketakutan SKPD dalam mengelola bantuan sosial karena adanya temuan BPK tahun 2015.

Adanya temuan audit bantuan sosial dan belum ditemukannya penelitian yang lebih mendalam atas pengaruh pengelolaan keuangan bantuan sosial

terhadap kinerja SKPD, membuat pengelolaan keuangan bantuan sosial menarik untuk diteliti. Teori yang mendasari penelitian pengelolaan keuangan bantuan sosial sebagai variabel *Intervening* adalah Teori Agensi (*Agency Theory*). Keagenan dalam pengelolaan keuangan bantuan sosial ditunjukkan oleh 2 (dua) hubungan yaitu:

1. Hubungan antara kepala daerah sebagai prinsipal dan SKPD sebagai agen;
2. Hubungan antara rakyat (anggota/kelompok masyarakat penerima bantuan sosial) sebagai prinsipal dan SKPD sebagai agen.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan fenomena yang ada, maka peneliti ingin mengkaji penelitian sebelumnya serta melakukan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Suci (2013) dan Fitriani (2015) dengan merubah variabel *Intervening* pengelolaan keuangan bantuan sosial dan variabel dependen kinerja SKPD. Sehingga peneliti tergerak untuk melakukan penelitian faktor apa saja yang memengaruhi kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan bantuan sosial, dengan judul “Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial sebagai Mediasi Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember”. Penelitian ini akan menguji beberapa faktor yang memengaruhi kinerja SKPD yaitu komitmen, organisasional dan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan pengujian ketiga faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan penjelasan tentang kinerja SKPD dalam mengelola keuangan bantuan sosial di Pemerintah Kabupaten Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap pengelolaan keuangan belanja bantuan sosial di Kabupaten Jember?
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember?

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember?
6. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember?
7. Bagaimana pengaruh pengelolaan keuangan bantuan sosial terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember?
8. Bagaimana pengaruh pengaruh komitmen organisasi, komunikasi, sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD melalui pengelolaan keuangan bantuan sosial?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember;
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember;
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember;
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember;
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember;
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember;
7. Menguji dan menganalisis pengaruh pengelolaan keuangan bantuan sosial terhadap kinerja SKPD di Kabupaten Jember.

8. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komunikasi, sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD melalui pengelolaan keuangan bantuan sosial.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis, yaitu:
 - a. Bagi masyarakat, dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SKPD dalam mengelola keuangan bantuan sosial.
 - b. Bagi pemerintah daerah Kabupaten Jember, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sekaligus pengambilan keputusan dalam pengelolaan keuangan bantuan sosial di masa mendatang.
2. Manfaat teoritis, dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian tentang kinerja SKPD pada pengelolaan keuangan bantuan sosial, dan secara umum dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Teori Agensi

Pemahaman *goodcorporate governance* menggunakan dasar perspektif hubungan keagenan. Jensen dan Meckling (1976) dalam Giraldi (2001) menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antaramanajer (*agent*) dengan investor (*principal*). Terjadinya konflik kepentingan antara pemilik dan agen karena kemungkinan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan *principal*, sehingga memicubiaya keagenan (*agency cost*).

Teori keagenan pada dasarnya merupakan teori yang muncul karena adanya konflik kepentingan antara *principal* dan agen. Teori ini mengasumsikan bahwa masing-masing individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan agen. *Principal* mengontrak agen untuk melakukan pengelolaan sumber daya dalam perusahaan dan berkewajiban untuk memberikan imbalan kepada agen sedangkan agen berkewajiban melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan kepadanya (Jensen dan Meckling, 1976) dalam Giraldi (2001). Lane (2000:31) menyatakan bahwa hubungan *principal* dan agen terjadi apabila tindakan yang dilakukan seseorang memiliki dampak pada orang lain atau ketika seseorang sangat tergantung pada tindakan orang lain. Pengaruh atau ketergantungan ini diwujudkan dalam kesepakatan-kesepakatan dalam struktur institusional pada berbagai tingkatan, seperti norma perilaku dan konsep kontrak antara keduanya.

Teori keagenan dilandasi oleh 3(tiga) asumsi yaitu (a) asumsi tentang sifat manusia; (b) asumsi tentang keorganisasian dan (c) asumsi tentang informasi. Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat mementingkan diri sendiri (*selfinterest*) memiliki keterbatasan rasionalitas (*boundedrationality*) dan tidak menyukai resiko (*risk aversion*). Asumsi keorganisasian menekankan adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi

sebagai kriteria produktivitas. Asimetri informasi (*asymmetric information*). Merupakan informasi yang tidak seimbang karena perbedaan distribusi informasi antara prinsipal dan agen (Gibaldi, 2001).

Sementara di sektor publik, teori keagenan dipergunakan untuk menganalisis hubungan prinsipal-agen dalam kaitannya dengan penganggaran sektor publik (Abdullah, 2012). Teori keagenan menganalisis susunan kontraktual di antaradua atau lebih individu, kelompok atau organisasi. Salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implicit maupun eksplisit dengan pihak lain (*agents*) dengan harapan bahwa agen akan bertindak/melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan *principal* (Jensen and Meckling, 1976) dalam Abdullah (2012).

Teori keagenan telah dipraktekkan pada sektor publik khususnya pemerintah pusat maupun daerah. Organisasi sektor publik bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat atas sumber daya yang digunakan untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Pemerintah tidak dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara sendirian, sehingga pemerintah memberikan wewenang kepada pihak lain untuk mengelola sumber daya. Pembuatan anggaran menjadi mekanisme yang penting untuk alokasi sumber daya karena adanya keterbatasan dan yang dimiliki pemerintah.

Teori yang mendasari penelitian pengelolaan keuangan bantuan sosial sebagai variabel *Intervening* adalah teori agensi (*Agency Theory*) oleh Jensen dan Mckling (1976). Dalam hubungan keagenan, terdapat dua pihak yang melakukan kesepakatan atau kontrak, yakni yang memberikan kewenangan atau kekuasaan (disebut prinsipal) dan yang menerima kewenangan (disebut agen). Dalam suatu organisasi hubungan ini berbentuk vertikal, yakni antara pihak atasan (sebagai prinsipal) dan pihak bawahan (sebagai agen). Teori tentang hubungan kedua pihak ini dikenal sebagai teori keagenan (Halim dan Abdullah, 2006).

Keagenan dalam pengelolaan keuangan bantuan sosial ditunjukkan oleh 2 (dua) hubungan yaitu :

1. Hubungan antara kepala daerah sebagai prinsipal dan SKPD sebagai agen.
Hubungan antara kepala daerah sebagai prinsipal dan SKPD sebagai agen pada pengelolaan keuangan bantuan sosial ditunjukkan pada Permendagri Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang bersumber dari APBD. Berdasarkan Permendagri Nomor 39 Tahun 2012 penganggaran belanja sosial dimulai dengan penyampaian usulan bantuan sosial secara tertulis kepada kepala daerah (prinsipal) oleh anggota atau kelompok masyarakat. Kepala daerah (prinsipal) kemudian menunjuk SKPD (agen) untuk melakukan evaluasi usulan tersebut. Hasil evaluasi usulan bantuan sosial disampaikan kepada kepala daerah melalui TAPD. TAPD memberikan pertimbangan dan rekomendasi sesuai dengan prioritas dan kemampuan keuangan daerah. Rekomendasi dan pertimbangan ini menjadi dasar pencantuman alokasi anggaran bantuan sosial dalam rancangan KUA dan PPAS.
2. Hubungan antara rakyat (anggota/kelompok masyarakat penerima bantuan sosial) sebagai prinsipal dan SKPD sebagai agen.
Hal ini ditunjukkan pada Lampiran Peraturan Bupati Jember Nomor 46 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Belanja Hibah dan Bantuan Sosial Pemerintah Kabupaten Jember yang menyatakan rakyat/penerima bantuan (prinsipal) sosial bertanggung jawab penuh secara formal dan material atas penggunaan uang, barang dan atau jasa yang diterima dan wajib menyampaikan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) kepada Bupati melalui SKPD (agen) terkait selaku verifikator.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Kajian perilaku organisasi mencakup berbagai jenis organisasi; publik, bisnis, sosial, dan lain-lain. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang sesuatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda

karakteristiknya, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi.

Kinerja organisasi yang efektif merupakan ukuran dalam keberhasilan organisasi, dimana efektifitas organisasi telah menjadi kata kunci dalam suatu organisasi, dimana efektifitas organisasi akan menjadikan daya saing tersendiri dalam persaingan usaha saat ini. Untuk menuju efektifitas organisasi yang maksimal diperlukan suatu kepemimpinan yang dapat mengelola organisasi ini menjadi sebuah organisasi yang kreatif dan inovatif. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, sistem atau struktur pada perilaku organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan untuk memperbaiki efektifitas organisasi Robbins (2006:229).

Luthans (2006) juga mengatakan bahwa perilaku organisasi sebagai pemahaman prediksi dan manajemen perilaku manusia di dalam organisasi, dimana perilaku organisasi sangat erat kaitannya dengan komunikasi, pekerjaan, koordinasi, kepemimpinan, produktivitas, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Para ahli mengemukakan bahwa perilaku organisasi tidak bisa lepas dari bidang ilmu lainnya, perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mendukung teori perilaku organisasi yang meliputi : psikologi, psikologi sosial, psikologi industri, sosiologi, antropologi dan ilmu politik Robbins (2006:229). Kreiner dan Kinicki (2003) menyinggung perilaku organisasi ini merupakan bidang ilmu yang interdisipliner, yang mencakup berbagai cabang ilmu yang dapat digunakan untuk memahami dan mengelola orang dalam suatu organisasi.

Menurut Indrawijaya (2002:5-6) untuk memahami pengertian perilaku organisasi harus memperhatikan empat hal, yaitu: "Pertama, suatu bidang yang interdisipliner dan memanfaatkan hasil dari cabang ilmu lain. Kedua, dapat berdiri sendiri karena perhatiannya berpusat kepada perilaku manusia dalam organisasi. Ketiga, memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi"

Indrawijaya berpandangan bahwa secara sederhana dalam mempelajari perilaku organisasi mencakup empat unsur utama, yakni:

1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri, sebagai hasil studi psikologis.

2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi. Misalnya uang, yang merupakan bagian dari organisasi yang ikut memengaruhi seseorang mengapa masuk organisasi itu.
3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka.
4. Walaupun disadari akan adanya keunikan masing-masing individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa perilaku organisasi telah memberikan pemahaman secara menyeluruh terhadap pengelolaan suatu organisasi, dimana semuanya memberikan sumbangan terhadap pembelajaran, motivasi, pemberdayaan, pelatihan, kepemimpinan, disiplin diri, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, perubahan organisasi, kinerja organisasi dan pengaruh lainnya dalam organisasi. Dalam penulisan ini yang menjadi fokus utama sebagai bahan kajian adalah komitmen organisasional, komunikasi, kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

2.1.3 Kinerja Organisasi

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu

yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Marsdiasmo (2004) Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, dimana setiap SKPD sebagai pengguna anggaran (badan/dinas/biro/kantor) akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Semakin bagus tingkat pengelolaan keuangan oleh pengguna anggaran maka akan semakin tinggi tingkat kinerja SKPD.

Sesuai dengan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 bahwa kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Sebagai organisasi sektor publik, kinerja SKPD perlu diukur. Hal ini dikarenakan untuk menilai seberapa baik SKPD sebagai suatu perangkat daerah dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan dari SKPD tersebut.

Berhubungan dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009;7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/ pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Mahesa (2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Harsuko (2011) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau

dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.1.4 Komitmen Organisasional

Teori yang dinyatakan Siagian (2002) bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Mowday, et al.. (1979) dalam Arisonaldi (2013) menyatakan komitmen organisasional merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Jika seorang karyawan memegang prinsip atau komitmen organisasional, maka hal ini akan mendongkrak kinerja organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasional:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi,
2. Komitmen kontinu (*Continuance Commitment*), yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu,
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada

kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut Robbins (2006:229), komitmen organisasional adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya untuk negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat (Mahmudi, 2007:23).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dalam Rommy (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

2.1.5 Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar anggota dalam suatu organisasi. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan tempat ia bekerja, tempat kerja yang baik tersebut yaitu suasana kondisi komunikasi organisasi yang baik serta efektif. Komunikasi yang berjalan dengan baik dan kondusif terlihat dari hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai, saling mendukung dalam bekerja akan membuat para pegawai menjadi rajin dan tekun .

Zelko dan Dance dalam Muhammad (2006) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri, seperti komunikasi dari

bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan komunikasi antar sesama tingkatan. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luar, seperti pelayanan terhadap masyarakat. Menurut Suwatno (2011) komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud mencapai suatu tujuan. Ada tiga bentuk jaringan komunikasi formal (Muhammad, 2006:107) :

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah komunikasi atau arus pesan yang berlangsung dari pimpinan kepada bawahan. Komunikasi ini biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan-an dan kebijaksanaan umum.
2. Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah komunikasi atau arus pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasannya. Tujuannya ialah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pernyataan.
3. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi atau pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya (pimpinan) di dalam suatu organisasi. Komunikasi ini biasanya seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan saling memberikan informasi.

Adanya komunikasi yang baik maka seluruh komponen dalam SKPD dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu untuk meningkatkan produktifitas instansi Wursanto(2005:57). Jika terjadi kesalahpahaman dalam SKPD akan menimbulkan dampak negatif yang berakibat buruk bagi kinerja SKPD.

Menurut Suci (2013) dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD.

2.1.6 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Matindas (2002 : 89) Sumber Daya Manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan keuangan dengan baik maka pemerintah daerah membutuhkan sumber daya manusia yang professional yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi terutama bagi yang duduk dalam jabatan, sebagaimana ditekankan pada pasal 17 ayat (2) UU Nomor 43 Tahun 1999, yaitu pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Menurut Wansyahet al.(2012) dan Gomes, et al.(2013) dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan karena permasalahannya adalah, untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika akuntansi secara baik. Aparatur pemerintah daerah yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya menguasai penatausahaan anggaran melainkan juga harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi dan pengaruhnya terhadap rekening-rekening dalam laporan keuangan pemda. Kegagalan SDM pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

Ukuran kualitas sumber daya manusia dilihat dari rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman (Dessler, 1997) yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha manusia untuk membudayakan

manusia itu sendiri. Pendidikan dapat dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu Pendidikan formal, Pendidikan informal dan Pendidikan nonformal;

2. Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Pengalaman

Dengan memiliki pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan sesuatu pekerjaan, lebih terampil, punya wawasan yang luas dan mudah beradaptasi dengan lingkungan.

Warisno, (2009) yang mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sung, et al.(2011), Gomes, et al.(2013) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.

2.1.7 Bantuan Sosial

Bantuan sosial berdasarkan Permendagri No.39 Tahun 2012 adalah pemberian bantuan berupa uang/barang dari pemerintah daerah kepada individu, keluarga, kelompok dan/atau masyarakat yang sifatnya tidak secara terus menerus dan selektif yang bertujuan untuk melindungi dari kemungkinan terjadinya resiko sosial. Resiko sosial adalah kejadian atau peristiwa yang dapat menimbulkan potensi terjadinya kerentanan sosial yang ditanggung oleh individu, keluarga, kelompok dan/atau masyarakat sebagai dampak krisis sosial, krisis ekonomi, krisis politik, fenomena alam dan bencana alam yang jika tidak diberikan belanja bantuan sosial akan semakin terpuruk dan tidak dapat hidup dalam kondisi wajar. Pemerintah daerah dapat memberikan bantuan sosial kepada anggota/kelompok masyarakat sesuai kemampuan keuangan daerah. Pemberian bantuan sosial dapat dilakukan setelah memprioritaskan pemenuhan belanja urusan wajib dengan

memperhatikan asas keadilan, kepatutan, rasionalitas dan manfaat untuk masyarakat. Anggota/kelompok masyarakat yang dapat menerima bantuan sosial :

1. Individu, keluarga, dan/atau masyarakat yang mengalami keadaan yang tidak stabil sebagai akibat dari krisis sosial, ekonomi, politik, bencana, atau fenomena alam agar dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum;
2. Lembaga non pemerintahan bidang pendidikan, keagamaan, dan bidang lain yang berperan untuk melindungi individu, kelompok, dan/atau masyarakat dari kemungkinan terjadinya resiko sosial.

Hasil penelitian Warisno (2009) menyatakan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD dalam rangka pengelolaan keuangan daerah. Sedangkan hasil penelitian Suci (2013) menyatakan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik kinerja SKPD.

Kamukama et al. (2010) mengatakan bahwa *human capital* (pendidikan, pengalaman, keterampilan, kreatifitas) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan lembaga keuangan mikro di Uganda. Penelitian ini serupa dengan Bakotic dan Buble (2011) menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan pada SKPD, dimana semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja keuangan pada SKPD juga akan meningkat.

2.1.8 Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan anggaran, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan penatausahaan anggaran, pelaporan anggaran, pertanggungjawaban dan pengawasan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 pasal (4) dan (5), mengamanatkan bahwa Pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan

perundang-undangan yang berlaku, efisien, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatuhan.

Pengelolaan keuangan daerah berarti mengurus dan mengatur keuangan daerah itu sendiri berdasarkan pada prinsip-prinsip menurut Devas, dkk (1989 : 279-280) indikatornya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab (*accountability*). Pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan sah, lembaga atau orang itu adalah Pemerintah Pusat, DPRD, Kepala Daerah dan masyarakat umum.
2. Mampu memenuhi kewajiban keuangan. Keuangan daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga mampu melunasi semua kewajiban atau ikatan keuangan baik jangka pendek, jangka panjang maupun pinjaman jangka panjang pada waktu yang telah ditentukan.
3. Kejujuran. Hal-hal yang menyangkut pengelolaan keuangan daerah pada prinsipnya harus diserahkan kepada pegawai yang benar-benar jujur dan dapat dipercaya.
4. Hasil guna (*effectiveness*) dan daya guna (*efficiency*). Merupakan tata cara mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah daerah dengan biaya yang serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat-cepatnya.
5. Pengendalian. Aparat pengelola keuangan daerah, DPRD dan petugas pengawasan harus melakukan pengendalian agar semua tujuan tersebut dapat tercapai

Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan instrumen kebijakan utama bagi jalannya roda pemerintahan daerah. APBD merupakan satu kesatuan dalam pengelolaan keuangan daerah yang terdiri dari pendapatan daerah, belanja daerah dan pembiayaan daerah. Dalam hal berkaitan pelayanan pemerintah publik, belanja daerah merupakan instrumen dari

wujud pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat. Klasifikasi belanja menurut program dan kegiatan disesuaikan dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Klasifikasi jenis belanja disebutkan antara lain adalah belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja modal, bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, belanja bagi hasil dan bantuan keuangan dan belanja tidak terduga. Sehingga belanja bantuan sosial termasuk dalam kewenangan daerah.

Kewenangan daerah dalam menyusun belanja bantuan sosial berdasarkan Pemendagri Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengelolaan Belanja Bantuan Sosial. Pedoman pengelolaan keuangan daerah terdiri dari penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban, monitoring dan evaluasi, serta pembinaan dan pengawasan. Adapun penjelasannya adalah :

1. Penganggaran Bantuan Sosial

Pengelolaan keuangan bantuan sosial diawali dengan proses penganggaran bantuan sosial yang urutannya sebagai berikut :

- a. Anggota/kelompok masyarakat menyampaikan usulan tertulis kepada kepala daerah.
- b. Kepala daerah menunjuk SKPD terkait untuk melakukan evaluasi usulan tertulis.
- c. Kepala SKPD terkait menyampaikan hasil evaluasi berupa rekomendasi kepada kepala daerah melalui TAPD.
- d. TAPD memberikan pertimbangan atas rekomendasi sesuai dengan prioritas dan kemampuan keuangan daerah.
- e. Rekomendasi kepala SKPD dan pertimbangan TAPD menjadi dasar pencantuman alokasi anggaran bantuan sosial dalam rancangan KUA dan PPAS.
- f. Pencantuman alokasi anggaran meliputi anggaran bantuan sosial berupa uang dan/atau barang.
- g. Bantuan sosial berupa uang dicantumkan dalam RKA-PPKD.
- h. Bantuan sosial berupa barang dicantumkan dalam RKA-SKPD.

- i. RKA-PPKD dan RKA-SKPD menjadi dasar penganggaran bantuan sosial dalam APBD sesuai peraturan perundang-undangan.
 - j. Bantuan sosial berupa uang dianggarkan dalam kelompok belanja tidak langsung, jenis belanja bantuan sosial, obyek, dan rincian obyek belanja berkenaan pada PPKD.
 - k. Bantuan sosial berupa barang dianggarkan dalam kelompok belanja langsung yang diformulasikan kedalam program dan kegiatan, yang diuraikan kedalam jenis belanja barang dan jasa, obyek belanja bantuan sosial barang berkenaan yang akan diserahkan kepada pihak ketiga/masyarakat, dan rincian obyek belanja bantuan sosial barang yang akan diserahkan pihak ketiga/masyarakat berkenaan pada SKPD.
 - l. Dalam rincian obyek belanja dicantumkan nama penerima dan besaran bantuan sosial.
2. Pelaksanaan dan Penatausahaan Bantuan Sosial
- Setelah melalui proses penganggaran, bantuan sosial dapat direalisasikan dengan proses pelaksanaan dan penatausahaan bantuan sosial sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan anggaran bantuan sosial berupa uang berdasarkan atas DPA-PPKD.
 - b. Pelaksanaan anggaran bantuan sosial berupa barang berdasarkan atas DPA-SKPD.
 - c. kepala daerah menetapkan daftar penerima dan besaran bantuan sosial dengan keputusan kepala daerah berdasarkan peraturan daerah tentang APBD dan peraturan kepala daerah tentang penjabaran APBD.
 - d. Penyaluran/penyerahan bantuan sosial didasarkan pada daftar penerima bantuan sosial yang tercantum dalam keputusan kepala daerah.
 - e. Pencairan bantuan sosial berupa uang dilakukan dengan cara pembayaran langsung (LS).
 - f. Dalam hal bantuan sosial berupa uang dengan nilai sampai dengan Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) pencairannya dapat dilakukan melalui mekanisme tambah uang (TU).

- g. Penyaluran dana bantuan sosial kepada penerima bantuan sosial dilengkapi dengan kuitansi bukti penerimaan uang bantuan sosial.

3. Pelaporan dan Pertanggungjawaban Bantuan Sosial

Bentuk pelaporan dan pertanggungjawaban bantuan sosial adalah :

- a. Penerima bantuan sosial berupa uang menyampaikan laporan penggunaan bantuan sosial kepada kepala daerah melalui PPKD dengan tembusan kepada SKPD terkait.
- b. Penerima bantuan sosial berupa barang menyampaikan laporan penggunaan bantuan sosial kepada kepala daerah melalui kepala SKPD terkait.
- c. Bantuan sosial berupa uang dicatat sebagai realisasi jenis belanja bantuan sosial pada PPKD dalam tahun anggaran berkenaan.
- d. Bantuan sosial berupa barang dicatat sebagai realisasi obyek belanja bantuan sosial pada jenis belanja barang dan jasa dalam program dan kegiatan pada SKPD terkait.
- e. Pertanggungjawaban pemerintah daerah atas pemberian bantuan sosial meliputi:
 - (1) usulan dari calon penerima bantuan sosial kepada kepala daerah;
 - (2) keputusan kepala daerah tentang penetapan daftar penerima bantuan sosial;
 - (3) pakta integritas dari penerima bantuan sosial yang menyatakan bahwa bantuan sosial yang diterima akan digunakan sesuai dengan usulan; dan
 - (4) bukti transfer/penyerahan uang atas pemberian bantuan sosial berupa uang atau bukti serah terima barang atas pemberian bantuan sosial berupa barang.
- f. Penerima bantuan sosial bertanggungjawab secara formal dan material atas penggunaan bantuan sosial yang diterimanya.
- g. Pertanggungjawaban penerima bantuan sosial meliputi:
 - (1) laporan penggunaan bantuan sosial oleh penerima bantuan sosial;

- (2) surat pernyataan tanggungjawab yang menyatakan bahwa bantuan sosial yang diterima telah digunakan sesuai dengan usulan; dan
 - (3) bukti-bukti pengeluaran yang lengkap dan sah sesuai peraturan perundang-undangan bagi penerima bantuan sosial berupa uang atau salinan bukti serah terima barang bagi penerima bantuan sosial berupa barang.
- h. Pertanggungjawaban disampaikan kepada kepala daerah paling lambat tanggal 10 bulan Januari tahun anggaran berikutnya, kecuali ditentukan lain sesuai peraturan perundang-undangan.
 - i. Pertanggungjawaban disimpan dan dipergunakan oleh penerima bantuan sosial selaku obyek pemeriksaan.
 - j. Realisasi bantuan sosial dicantumkan pada laporan keuangan pemerintah daerah dalam tahun anggaran berkenaan.
 - k. Bantuan sosial berupa barang yang belum diserahkan kepada penerima bantuan sosial sampai dengan akhir tahun anggaran berkenaan dilaporkan sebagai persediaan dalam neraca.
 - l. Realisasi bantuan sosial berupa barang dikonversikan sesuai standar akuntansi pemerintahan pada laporan realisasi anggaran dan diungkapkan pada catatan atas laporan keuangan dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.
4. Monitoring dan Evaluasi Bantuan Sosial
- Monitoring evaluasi mulai pelaksanaan sampai dengan pertanggungjawaban sangat berperan dalam akuntabilitas dan transparansi belanja bantuan sosial. Pengawasan atau monitoring serta evaluasi bantuan sosial atas hasil bantuan sosial yang telah diberikan sebagai berikut :
- a. SKPD melakukan monitoring dan evaluasi atas pemberian hibah dan bantuan sosial.
 - b. Hasil monitoring dan evaluasi disampaikan kepada kepala daerah dengan tembusan kepala SKPD yang mempunyai tugas dan fungsi pengawasan.
 - c. Dalam hal hasil monitoring dan evaluasi terdapat penggunaan hibah atau bantuan sosial yang tidak sesuai dengan usulan yang telah disetujui,

penerima hibah atau bantuan sosial yang bersangkutan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian yang menguji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pemerintah daerah sudah banyak dilakukan sebelumnya, tetapi penelitian terhadap factor-faktor yang memengaruhi kinerja SKPD penerima belanja bantuan sosial belum banyak dilakukan. Sehingga digunakan penelitian terdahulu terkait tentang kinerja pemerintah daerah sebagai acuan penelitian ini. Untuk lebih jelas dan detail, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul diatas antara lain dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Judul	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan
1.	Delli (2014) Peranan Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam mengelola Belanja Bantuan Sosial.	1.Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 2.Belanja Bantuan Sosial	Kualitatif	1. Untuk mencapai tujuan kegiatan pengendalian maka seluruh unsur dalam suatu instansi harus ikut terlibat 2. Adanya Kompetensi merupakan syarat memaksimalkan kinerja SKPD 4. Optimalisasi SPIP dengan membuat Peraturan Daerah 4. pembentukan tim indenpenden agar dapat mewujudkan pengelolaan belanja bantuan sosial yang baik, akuntabel dan transparan.	a. Persamaan Sama-sama meneliti tentang bantuan sosial b.Perbedaan 1) Menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif 2) Berbeda objek dan periode penelitian
2.	Juita (2013) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen	Dependen Kinerja Satuan Kerja Peranagkat Daerah (SKPD)	Regresi Linier Berganda	1. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.	a. Persamaan Sama-sama meneliti tentang kualitas sumber daya manusia,

	Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang).	Indenpenden 1. Kualitas Sumber Daya Manusia 2. Komunikasi Organisasi 3. Partisipasi Anggaran 4. Komitmen Organisasi		2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. 3. Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD.	komitmen organisasi dan komunikasi organisasi dan kinerja b. Perbedaan 1) Berbeda objek dan periode penelitian 2) Tehnik analisis data regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS 3) Ada pengelolaan keuangan
3.	Ardianta (2012) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Banggai Kepulauan.	Dependen Pengelolaan Keuangan Daerah Indenpenden 1. Komitmen Organisasi 2. Peranan Pimpinan	Regresi Linier Berganda	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah. 2. Peranan Pimpinan berpengaruh positif terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah. 3. Komitmen Organisasi dan Peranan Pimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.	a. Persamaan Sama-sama meneliti tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan komunikasi b. Perbedaan 1) Berbeda objek dan periode penelitian 2) Tehnik analisis data regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS
4.	Ferdiani dan Rohman (2012) Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah: komitmen organisasi dan	Dependen Kinerja Manajerial Indenpenden Partisipasi Anggaran <i>Intervening</i> 1. Komitmen Organisasi 2. Persepsi Inovasi	Analisis Jalur	1. Partisipasi anggaran memiliki hubungan positif terhadap kinerja manajerial 2. Komitmen organisasi dan persepsi inovasi mampu memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.	a. Persamaan Sama-sama meneliti tentang kinerja manajerial b. Perbedaan 1) Berbeda objek dan periode penelitian 2) Tehnik analisis data analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan PLS

	persepsi inovasi sebagai variabel <i>Intervening</i> .				
5.	Warisno (2009) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.	Dependen Kinerja Satuan Kerja Peranagkat Daerah (SKPD) Indenpenden 1. Kualitas Sumber Daya Manusia 2. Komunikasi 3. Sarana Pendukung 4. Komitmen Organisasi	Regresi Linier Berganda	1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) 1. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) 2. Sarana Pendukung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) 3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	a.Persamaan Sama-sama meneliti tentang kinerja b.Perbedaan 1) Berbeda objek dan periode penelitian 2) Tehnik analisis data regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS
6.	Revi Revika (2015) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Payakumbuh.	Dependen Kinerja Satuan Kerja Peranagkat Daerah (SKPD) Indenpenden 5. Kualitas Sumber Daya Manusia 6. Komunikasi Organisasi 7. Partisipasi Anggaran 8. Komitmen	Regresi Linier Berganda	1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) 4. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	a.Persamaan Sama-sama meneliti tentang kinerja b.Perbedaan 1) Berbeda objek dan periode penelitian 2) Tehnik analisis data regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan PLS

	Organisasi	(SKPD)
		5. Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)
		6. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKP
7.	Dian Fitriana (2015) Pengaruh Sumber Daya Manusia, Informasi Keuangan Desa dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kepala Desa dengan Pengelolaan Keuangan Desa sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	<p>Dependen Kinerja Kepala Desa</p> <p>Independen</p> <p>1. Sumber Daya Manusia</p> <p>2. Informasi Keuangan Desa</p> <p>3. Komitmen Organisasi</p> <p><i>Intervening</i> : Pengelolaan Keuangan Desa</p> <p>Analisis Jalur</p> <p>1. Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Keuangan dan Kinerja Kepala Desa</p> <p>2. Informasi Keuangan Desa berpengaruh signifikan positif terhadap Pengelolaan Keuangan Desa</p> <p>3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Pengelolaan Keuangan Desa dan Kinerja Kepala Desa</p> <p>4. Pengelolaan Keuangan Desa tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Desa</p> <p>a. Persamaan Sama-sama meneliti tentang kinerja</p> <p>b. Perbedaan</p> <p>1) Berbeda objek dan periode penelitian</p> <p>2) Tehnik analisis data jalur sedangkan penelitian ini menggunakan PLS</p> <p>3) Berbeda indikator penelitian</p>

Sumber: Delli (2014), Juita (2013), Ardianta (2012), Ferdiani dan Rohman (2012), Warisno (2009), Revi Revika (2015) dan Dian Fitriana (2015)

Berdasarkan beberapa penelitian dalam tabel 2.1, dapat disimpulkan bahwa penelitian pengaruh regulasi, komitmen organisasional dan komunikasi

terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Peneliti menambahkan variabel mediasi atau *Intervening* pengelolaan keuangan bantuan sosial pada penelitian ini. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pengelolaan keuangan bantuan sosial juga belum ditemukan, sehingga peneliti mencoba mengadopsi beberapa variabel yang digunakan dalam pengelolaan keuangan daerah.



BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

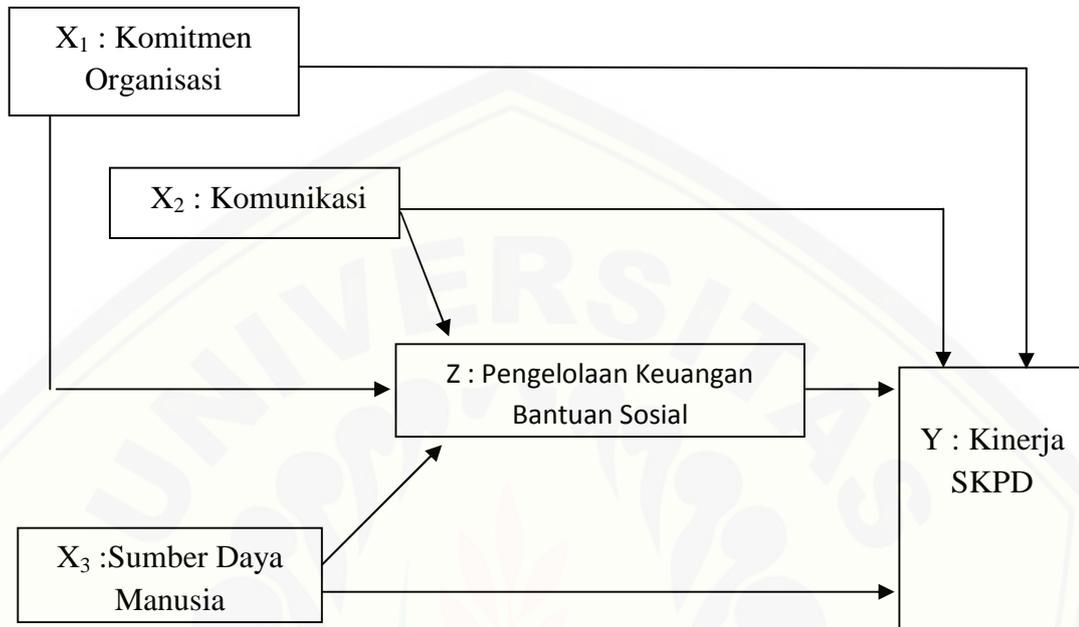
3.1 Kerangka Konseptual

Kinerja SKPD harus ditingkatkan dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dibutuhkan komitmen organisasional untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012), Kurniawan (2014), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi publik. Semakin baik komitmen organisasional maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Sedangkan hasil penelitian Kusuma (2011) dan Halim (2012) komitmen organisasional berpengaruh positif pada pengelolaan keuangan daerah. Ferdiani dan Rohman (2012) juga menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SKPD.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja SKPD adalah komunikasi organisasi. Peran penting komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga dalam suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Warisno (2009) menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja SKPD.

Faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah adalah kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian Suci (2013) menyatakan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Penelitian Warisno (2009) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Revi (2015) juga menyatakan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dipengaruhi secara signifikan positif oleh komunikasi organisasi.

Berdasarkan teori tentang komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia serta didukung penelitian-penelitian terdahulu, sehingga dapat dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Suci (2013), Fitriani(2015).

3.2 Pengembangan Hipotesis

3.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial

Robbins (2006:229) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial, karena komitmen organisasi berasal dari diri individu

untuk melakukan tindakan yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Halim (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah, dimana komitmen organisasi ditunjukkan oleh sikap, perilaku dan persepsi pegawai dalam melaksanakan pengelolaan keuangan, mulai dari penganggaran, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawabannya. Sedangkan hasil penelitian Kusuma (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada ketepatan anggaran pendapatan dan belanja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012), Kurniawan (2013), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik. Semakin baik komitmen organisasional maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Sedangkan hasil penelitian Kusuma (2011) dan Halim (2012) komitmen organisasional berpengaruh positif pada pengelolaan keuangan daerah. Ferdiani dan Rohman (2012) juga menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial

3.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk merumuskan dan menyusun rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD. Dengan adanya komunikasi yang baik seluruh komponen dalam organisasi akan saling berkesinambungan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suranto (2005) dalam Suci (2013) komunikasi yang terjalin dengan baik di dalam instansi maka seluruh komponen dalam SKPD dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu akan meningkatkan produktivitas instansi. Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Kemampuan berkomunikasi secara efektif bagi seorang pimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang berwibawa. Kalau seorang pimpinan

ingin memiliki kepemimpinan yang berwibawa maka ia perlu mempunyai kemampuan berkomunikasi secara efektif (Warisno, 2009).

Penelitian Warisno (2009) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Ardiwan dan Bustari (2016) menyatakan terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian Revi (2015) menyatakan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dipengaruhi secara signifikan positif oleh komunikasi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial

3.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial.

Dalam mengelola keuangan dengan baik maka pemerintah daerah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi terutama bagi yang duduk dalam jabatan, sebagaimana ditekankan pada pasal 17 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, yaitu pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Menurut Wansyahet al.(2012) dan Gomeset al.(2013) dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan karena permasalahannya adalah, untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika akuntansi secara baik.

Hasil penelitian Warisno (2009) menyatakan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD dalam rangka pengelolaan keuangan daerah. Begitu juga Kamukama et al.(2010) mengatakan bahwa *human*

capital (pendidikan, pengalaman, keterampilan, kreatifitas) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja keuangan lembaga keuangan mikro di Uganda. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₃ : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan bantuan sosial

3.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja SKPD

Menurut Mowday, et al.(1979) dalam Arisonaldi (2013) komitmen organisasional merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Jika seorang karyawan memegang prinsip atau komitmen organisasional, maka hal ini akan mendongkrak kinerja organisasi tersebut. Teori yang dinyatakan Siagian (2002) dalam Rizki (2011) tinggi rendahnya komitmen organisasi akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hasil penelitian Kusuma (2011) dan Halim (2012) komitmen organisasional berpengaruh positif pada pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₄ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

3.2.5 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja SKPD

Untuk pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Mereka melakukan kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Suci , 2013).

Penelitian Warisno (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja SKPD. Komunikasi yang baik dan lancar selalu ditumbuhkembangkan dalam instansi pemerintah yang salah satunya dengan cara melibatkan para pejabat dan staf dalam merumuskan dan memutuskan sesuatu keputusan atau hal-hal penting dalam instansi, terlebih tentang pengelolaan keuangan daerah di SKPD. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₅ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

3.2.6 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD

Menurut Matindas (2002:89) Sumber Daya Manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagian kesatuan sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Suci (2013) menyatakan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik kinerja SKPD. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sunget al.(2011), Gomeset al.(2013) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₆ : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

3.2.7 Pengaruh Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial terhadap Kinerja SKPD.

Penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Adanya pengelolaan keuangan daerah dapat meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintah dengan melaksanakan kegiatan sesuai dengan adanya pengelolaan

keuangan daerah dapat mendorong terwujudnya kinerja pemerintah daerah yang lebih berkualitas, bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penelitian Dwianasari et al.(2004) meneliti tentang faktor yang memengaruhi kinerja manajer agensi pemerintah daerah yang difokuskan pada kinerja manajer agensi pemerintah. Hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasional, struktur desentralisasi dan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajer agensi pemerintah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu :

H₇ : Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial berpengaruh terhadap kinerjaSKPD.

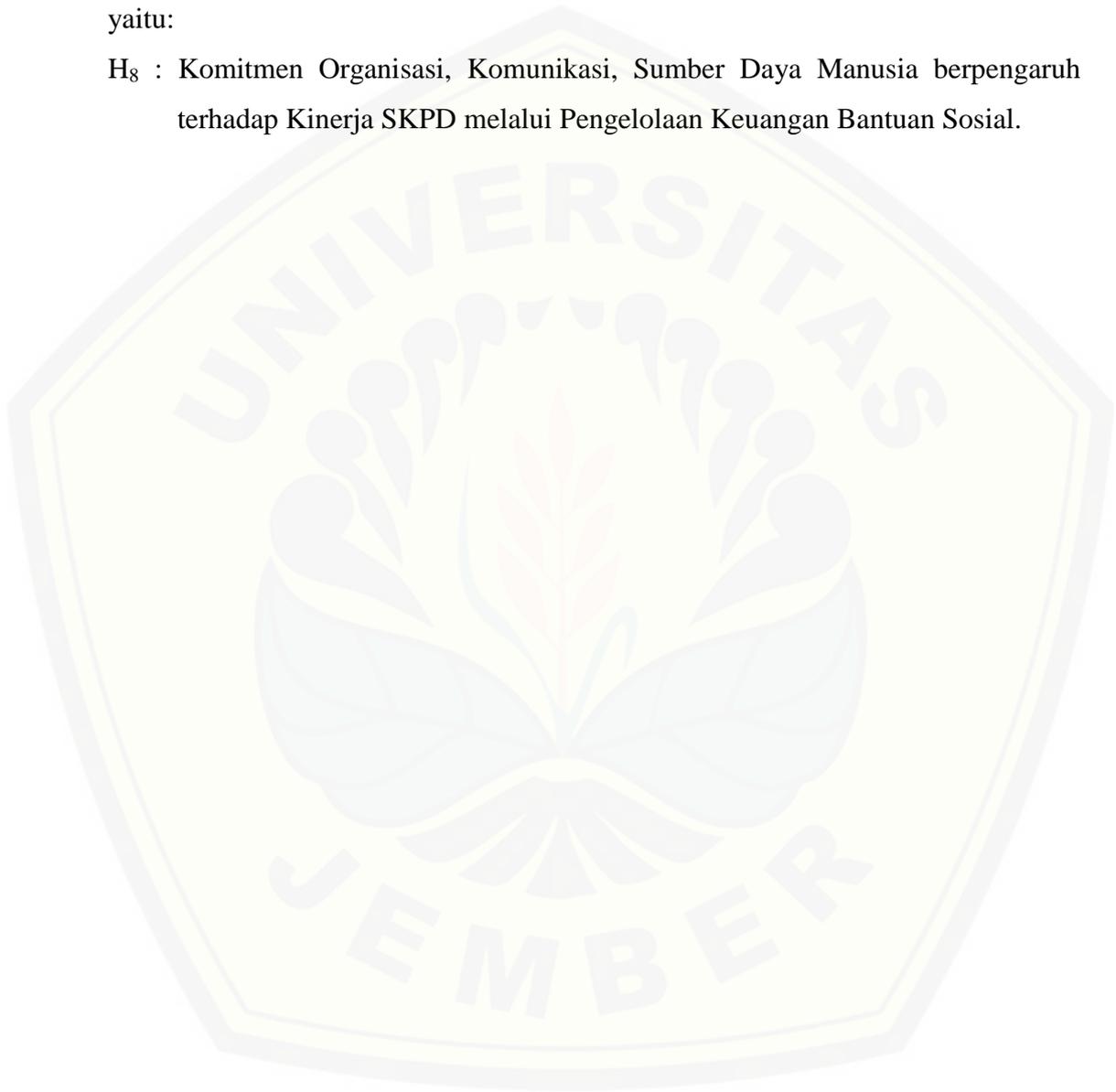
2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD melalui Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial.

Pengelolaan keuangan bantuan sosial merupakan variabel mediasi antara komitmen organisasi, komunikasi, sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD. Semakin baik dan berkualitas komitmen organisasi, komunikasi dan sumber daya manusia yang ada, akan meningkatkan pengelolaan keuangan bantuan sosial. Kinerja SKPD akan semakin optimal dengan meningkatnya pengelolaan keuangan bantuan sosial.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi. Hasil penelitian Suci (2013) membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi dan tidak memengaruhi. Hasil penelitian Warsono (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja SKPD, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Fitriana (2015) dan Putri (2013) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Tetapi pada penelitian Warsono (2009) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD, dimana pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Penelitian warsono (2009) ini bertentangan dengan penelitian

Utami dan Hartanto (2010) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Arsyati et al.(2008) ditemukan bahwa sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja instansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil yaitu:

H₈ : Komitmen Organisasi, Komunikasi, Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja SKPD melalui Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial.



BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian. *Explanatory research* bertujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh hubungan variabel komitmen organisasi, variabel komunikasi, variabel sumber daya manusia terhadap variabel kinerja SKPD melalui variabel pengelolaan keuangan bantuan sosial. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SKPD di Kabupaten Jember yang berjumlah 60 orang, baik Kepala SKPD serta Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial yaitu kepala bidang beserta stafnya yang merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pengelolaan keuangan bantuan sosial.

Tabel 4.1. Rincian Jumlah Responden SKPD di Kabupaten Jember

No.	Nama SKPD	Jumlah pegawai yang mengelola Bantuan Sosial
1	Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Kabupaten Jember	5
2	Dinas Pendidikan Pemerintahan Kabupaten Jember	13
3	Dinas Kesehatan Pemerintahan Kabupaten Jember	3
4	DPU Cipta Karya Pemerintahan Kabupaten Jember	5
5	Dinas Sosial Pemerintahan Kabupaten Jember	14
6	Bagian Hukum Pemerintahan Kabupaten Jember	3
7	Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemerintahan Kabupaten Jember	17
	Jumlah	60

Sumber: Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Jember, 2017

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian dengan teknik sensus, yaitu penelitian dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Pemilihan teknik sensus dilakukan karena jumlah populasi yang kurang dari 100 responden.

4.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, maka harus ditentukan terlebih dahulu sumber data yang akan diambil. Arikunto menjelaskan (2010:172) Sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dimana suatu data dapat diperoleh Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data. Bila dilihat dari sumber datanya, untuk mempermudah penelitian ini maka peneliti mengidentifikasikan sumber data menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan yang merupakan tanggapan pribadi dari seseorang responden melalui kuesioner sebagai hasil penelitian di lapangan. Data primer dari penelitian tersebut adalah SKPD di Kabupaten Jember yang terkait secara langsung, dan dapat memberikan informasi tentang penyelenggaraan Bantuan Sosial.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data objektif yang sudah terukur yang diberikan pihak kedua ataupun yang telah diolah pihak ketiga dalam bentuk brosur atau monografi, seperti Peraturan Daerah dan data-data lainnya. Data Sekunder dari penelitian tersebut adalah peraturan perundang – undangan yang terkait tentang bantuan sosial, data yang terkait tentang SKPD.

Sebelum penelitian ini dimulai, maka didahului dengan kepustakaan untuk mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dihadapi oleh penulis di lapangan dan selanjutnya data yang diperoleh dapat mendukung penelitian terhadap masalah yang akan dihadapi.

4.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukurannya

4.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel indenpenden

a. Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian organisasi menurut Mowday (1979). Indikator komitmenorganisasional menurut Mowday ada 3 yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- 2) Keinginan untuk bekerja keras
- 3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Berdasarkan indikator komitmen organisasional Mowday (1979) variabel ini diukur dengan menggunakan instrument yang digunakan dalam penelitian Ferdiani dan Rohman (2012 : 5). Komitmen organisasional diukur dengan sembilan indikator, yaitu

- 1) Kesiediaan karyawan membantu pimpinan,
- 2) kebanggan terhadap organisasi
- 3) Kesiediaan menerima tugas
- 4) Kesamaan nilai-nilai yang dimiliki karyawan dengan nilai organisasi
- 5) Kebanggaan untuk menjadi bagian dari organisasi
- 6) Pengaruh organisasi terhadap karyawan untuk berprestasi
- 7) Kepuasan karyawan memilih organisasi sebagai tempat bekerja
- 8) Kepedulian terhadap nasib organisasi
- 9) Penilaian karyawan terhadap organisasi.

b. Komunikasi (X2)

Komunikasi dalam penelitian ini adalah media yang digunakan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai pengelolaan keuangan bantuan sosial pada SKPD. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau

mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Komunikasi juga merupakan bentuk informasi yang jujur dan terbuka baik dari pihak atasan maupun bawahan tentang rencana dan kemajuan, pembahasan masalah-masalah yang timbul, pertemuan antara atasan dan bawahan untuk bertukar pikiran dan informasi serta mendiskusikan hal-hal penting dalam menunjang pekerjaan.

Menurut Sriussadaporn_Chaoroengam, Nongluck dan Frederic M Jabin (dalam Mas'ud, 2004 :74), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

- 1) Bijaksana dan Kesopanan
- 2) Penerimaan Umpan Balik
- 3) Berbagi Informasi
- 4) Memberikan Informasi Tugas
- 5) Mengurangi Ketidakpastian Tugas.

Berdasarkan indikator komunikasi, instrument kuesioner tentang komunikasi pada penelitian ini mengadopsi dari penelitian Warisno (2009) antara lain:

- 1) Tidak beradu argument dengan bawahan sekalipun tidak yakin bahwa bawahannya adalah benar
- 2) Saya secara langsung memberitahu bawahan ketika melakukan kesalahan
- 3) Tidak mendesak atau memermalukam satu orang pun dalam SKPD, khususnya orang yang mempunyai posisi yang tinggi
- 4) Merasa bebas menyatakan pandangannya tanpa memandang orang dihadapi adalah atasannya
- 5) Memberitahu bawahan, atasan atau rekan sekerja bagaimana perasaannya dan apa yang dia rasakan, apakah dia puas atau tidak puas dalam bekerja dengan bawahannya, atasan atau rekan sekerja

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh SKPD dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang tupoksi pekerjaannya, kesiapan dalam melakukan perubahan regulasi dan kebijakan pengelolaan keuangan bantuan sosial.

Menurut Edi Sutrisno (2010:4) sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif generatif inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelejensi, kreatifitas dan imajinasi.

Maka untuk mengukur kualitas sumberdaya manusia sebagai berikut :

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

Variabel sumber daya manusia pengukurannya menggunakan penelitian Warisno (2009) yang berdasar pada indikator Edi Sutrisno (2010:4) yaitu ;

- 1) Pegawai memiliki komitmen yang tinggi
- 2) Pegawai memilikidaya tanggung dan sikap bertanggung gugat (akuntabilitas)
- 3) Pegawai memilikipenuh rasa tanggung jawab dalam membuat dan melaksanakan berbagai keputusan sesuai kewenangan
- 4) Pegawai memilikimemaksimalkan efisiensi, kualitas, dan produktivitas.

2. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *Intervening* adalah pengelolaan keuangan bantuan sosial yang terdiri dari keseluruhan proses kegiatan yang meliputi penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban, monitoring dan evaluasi serta pembinaan dan pengawasan keuangan bantuan sosial. Aktor utama dalam penyelenggaraan pengelolaan keuangan bantuan sosial adalah kepala SKPD beserta pelaksana teknis pengelolaan keuangan bantuan sosial yaitu kepala bidang beserta stafnya.

Pengelolaan keuangan daerah berarti mengurus dan mengatur keuangan daerah itu sendiri berdasarkan pada prinsip-prinsip menurut Devas, dkk (1989 : 279-280) indikatornya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab (*accountability*).
- 2) Mampu memenuhi kewajiban keuangan.
- 3) Kejujuran.
- 4) Hasil guna (*effectiveness*) dan daya guna (*efficiency*).
- 5) Pengendalian.

Variabel ini diukur berdasarkan Permendagri nomor 39 Tahun 2012 dan Peraturan Bupati Nomor 19 Tahun 2016 tentang pengelolaan bantuan sosial. Adapun indikator yang digunakan mengacu pada Fitriana (2015) yaitu pengelolaan keuangan bantuan sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah kinerja SKPD di Kabupaten Jember. Kinerja SKPD adalah kinerja SKPD dalam memverifikasi dan mengelola keuangan bantuan sosial. Pengukuran kinerja SKPD berdasarkan Permendagri Nomor 39 Tahun 2012 tentang pengelolaan bantuan sosial.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain :

1. Kualitas (Quality)
2. Kuantitas (Quantity)
3. Ketepatan waktu (Timeliness)
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)
5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)

Indikator yang digunakan mengacu pada Fitriana (2015) yaitu : perencanaan, kualitas pelayanan, menjalin kerjasama dengan mitra kerja, menyelenggarakan pengadministrasian pemerintah, pengelolaan keuangan bantuan sosial, dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.4.2 Kala Pengukuran

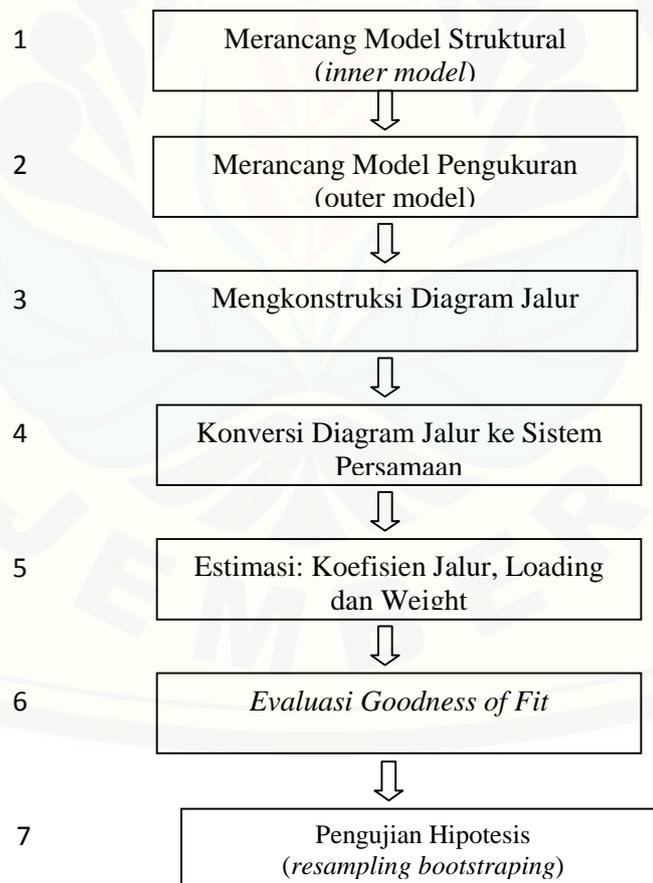
Kuisisioner disampaikan secara langsung kepada responden, pada saat dilaksanakannya Kegiatan Rapat Koordinasi dan Evaluasi SKPD Penerima Belanja Bantuan Sosial yang dilaksanakan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Jember setiap 4 (empat) bulan sekali. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pernyataan yang dibuat hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban. Kuisisioner tersebut terdiri dari 32 pernyataan yang terdiri dari 8 pernyataan dari variabel pengelolaan keuangan bantuan sosial, 9 pernyataan dari variabel komitmen organisasional, 5 pernyataan dari variabel komunikasi, 4 pernyataan dari variabel kualitas sumber daya manusia serta 6 pernyataan dari variabel kinerja SKPD. Sedangkan penyusunan pengukuran menggunakan Skala Likert, dengan cara mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan, dimana setiap item pernyataan menggunakan skor dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan. Alternatif pilihan jawaban 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5: Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- Nilai 4: Untuk jawaban setuju artinya responden setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- Nilai 3: Untuk jawaban cukup setuju artinya responden ragu-ragu dengan pernyataan karena tidak dapat menentukan dengan pasti keadaan yang dirasakan.
- Nilai 2: Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- Nilai 1: Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden

4.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.Keunggulan software ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 2 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan langkah-langkah berikut. Pertama, untuk *outlier model* dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan pada konten substantifnya, yaitu dengan membandingkan besarnya bobot relatif dan melihat signifikansi bobot tersebut.

Kedua, *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk endogen dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktural.



Gambar 4.1 Langkah – Langkah Analisis PLS

Adapun langkah-langkah di dalam analisis dengan PLS adalah sebagaimana dijelaskan pada Gambar 4.1. yaitu:

1. Langkah pertama : merancang model struktural (*inner model*);

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

Model tersebut dikembangkan untuk menjawab rumusan masalah yang diujudkan dalam pernyataan hipotesis penelitian. Model tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen, *Intervening* dan dependen. Hubungan struktural antar variabel dapat dinyatakan dalam persamaan.

Outer model di dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, sehingga seperti pada PLS, yaitu hanya merujuk pada definisi operasional variabel, sesuai dengan proses perancangan instrumen penelitian.

1. Langkah ketiga: mengkonstruksi diagram jalur;

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya mudah diapahami, hasil perancangan inner model dan outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

2. Langkah keempat: konfirmasi diagram jalur ke sistem persamaan;

a. *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinifikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestasinya. Model indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

b. Inner model, yaitu menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian.

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_2 \xi_2 + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_1 \eta_1 + \gamma_2 \eta_2 + \zeta_3$$

3. Langkah kelima: estimasi: koefisien jalur, *loading* dan *weight*;

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen.

4. Langkah keenam: evaluasi *goodness of fit*;

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen, kemudian dihitung nilai *Stone-Geisser Q Square test* dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots\dots(1-R_p^2)$$

5. Langkah ketujuh: pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis (,...dan) dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel besar. Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value $< /0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian pada inner model signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hasil sebagai berikut.

1. Komitmen organisasional tidak mempengaruhi pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember karena semakin besar komitmen organisasional tidak mempengaruhi pengelolaan keuangan bantuan sosial.
2. Komunikasi mempengaruhi pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember karena semakin besar komunikasi maka pengelolaan keuangan bantuan sosial semakin optimal.
3. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pengelolaan keuangan bantuan sosial di Kabupaten Jember karena semakin besar kualitas sumber daya manusia maka pengelolaan keuangan bantuan sosial semakin optimal.
4. Komitmen organisasional mempengaruhi kinerja SKPD di Kabupaten Jember karena semakin besar komitmen organisasional maka kinerja SKPD semakin optimal.
5. Komunikasi tidak mempengaruhi kinerja SKPD di Kabupaten Jember karena semakin besar komunikasi tidak mempengaruhi kinerja SKPD.
6. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja SKPD di Kabupaten Jember karena semakin besar kualitas sumber daya manusia maka kinerja SKPD semakin optimal.
7. Pengelolaan keuangan bantuan sosial tidak mempengaruhi kinerja SKPD di Kabupaten Jember karena semakin besar pengelolaan keuangan bantuan sosial tidak mempengaruhi kinerja SKPD.
8. Pengelolaan keuangan bantuan sosial tidak dapat menjadi mediasi dalam komitmen organisasional, komunikasi, kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja SKPD pada Kabupaten Jember, karena semakin besar pengelolaan keuangan bantuan sosial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja SKPD.

6.2 Implikasi

Pengelolaan keuangan bantuan sosial agar berjalan sesuai aturan dan undang-undang berlaku harus ada kerjasama antara Kepala Daerah sebagai penanggung jawab anggaran, SKPD sebagai verifikator, serta anggota/kelompok masyarakat sebagai penerima bantuan sosial. Implikasi berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Anggota/kelompok masyarakat diberikan informasi mengenai tanggung jawab kewajiban atas bantuan sosial yang mereka terima. Informasi ini dapat diberikan dengan cara SKPD melakukan sosialisasi kepada masyarakat mengenai tata cara pengajuan bantuan sosial sampai dengan pertanggungjawaban bantuan sosial.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten Jember dalam mengelola bantuan sosial diperlukan adanya kerjasama antara SKPD selaku verifikator, BPKA selaku pengelola realisasi bantuan sosial serta Inspektorat selaku pemeriksa terhadap proses pengelolaan keuangan bantuan sosial. Kerjasama ini dapat dilakukan dengan membentuk sebuah tim independen yang terdiri dari BPKA, SKPD dan Inspektorat. Tim independen ini bertugas mengevaluasi dan memantau pengelolaan bantuan sosial, sehingga terwujud pengelolaan keuangan bantuan sosial yang baik, akuntabel, dan transparan.

6.3 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian antara lain:

1. Para pegawai keuangan di SKPD, diharapkan terus meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan jalan tidak mengabaikan hak dan kepentingan pegawai yang bersangkutan. Seperti, memberikan kesempatan promosi, perbaikan sistem pengawasan pegawai, meningkatkan kemampuan sehingga dorongan pada pegawai dapat memacu kualitas laporan keuangan.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel dengan persepsi yang lain, terutama persepsi atasan (*supervisor* atau *manager*), dengan tujuan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kualitas laporan keuangan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

3. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai variabel kompetensi dan dilakukan dengan perbandingan di bagian Pemerintah Kabupaten Jember lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Ardiwan, dan Muchtar, Bustari. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol.4 No.1, 2016.
- Bakotic and Buble. 2011. February Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2) (2011), pp. 206–213
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Derma Juita, Suci 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang. *Jurnal JOM. FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2014.
- Delli, Herman. 2014. *Peranan Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam mengelola Belanja Bantuan Sosial*. Tesis S2 Ilmu Akuntansi/Akuntansi Terapan Universitas Gajahmada Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Devas, Nick., et. al. 1989. *Financing Local Government in Indonesia*. Ohio University Center for International Studies Monograph in International Studies, Southeast Asias Series Number 84. Ohio: Athen
- Devas, Nick, dkk. 1989. *Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta: UI-Press.
- Fitriana, Dian. 2015. *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Informasi Keuangan Desa dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kepala Desa dengan Pengelolaan Keuangan Desa sebagai variabel intervening*. Tesis Program Studi Magister Akuntansi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ferdiani, Destaria dan Rohman, Abdul. 2012. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Daerah Jawa Tengah: Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1 (1) : 1-14.
- Gomes dan Faustino, C. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Andi.

- Imam Ghozali, 2005. *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Medan.
- Halim Abdul, Muhamad Iqbal. 2012, *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Penerbit Bulak Sumur. NPP STIM YKPN
- Halim, Abdul dan Abdullah, Syukriy. 2006. Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintah Daerah sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan* 2 (1)
- Halim, Rahmawati. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Banggai Kepulauan *Jurnal Academica Fisip Untad Volume* 04 No. 01 Februari 2012.
- Idris, Amiruddin, dan Konadi, Win. 2012. Pengaruh Regulasi dan Ketersediaan Anggaran terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD dan Implikasinya pada Kualitas Pelayanan Publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol.1 No.1, Januari 2012, 11-21.
- Adam Ibrahim Indra Wijaya,. 2002, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Jonathan Sarwono. 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kurniawan, Muhammad, 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang*.
- Kusuma, Eka Arya. 2011. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Keidakpastian Lingkungan pada Ketepatan Anggaran (Studi Empiris di SKPD Pemerintah Provinsi Bali) *Artikel Ilmiah Universitas Udayana*.
- Kreiner, Glen E and Angelo, Kinicki 2004. Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, Volume 25, Issue 1 February 2004. Pages 1–27
- Luthans, Fred . 2006. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–394.

- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi. Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen SDM lewat konsep AKU*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Muhammad, Armi, 2006. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mowday, R. T., L. M. Porter, and R. Dubin. 1979. Unit Performance Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance Journal*. Volume 12.p. 231-248.
- Meyer, J. D. and Salovey. 1994. What Is Emotional Intelligence?. P. Salovey and D. Sluyter Editors. *Emotional Development and Emotional Intelligence. Implication for Educator*. p. 3-31.
- Nurjanah, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- N. J. Allen, and K. A Smith. 1994. Commitment To Oraganization and Occupation: Etension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78.p. 538-551.
- Peraturan Bupati Jember Nomor 46 Tahun 2012 tentang *Pedoman Pengelolaan Belanja Hibah dan Bantuan Sosial Pemerintah Kabupaten Jember*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang *Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah*.

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 31 Tahun 2016 tentang *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2017*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Revika, Revi. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Payakumbuh. *Jurnal JOM. FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, P. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujana, Edy. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Perandan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studipada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng).*Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Jinah* Vol.2 No.1 Singaraja , Desember 2012
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Surjono and Peterson, A., 2010. Constructing A New Planning Indicator Framework To Reduce Poverty In Indonesia. *Journal of Mathematics and Technology*, ISSN: 2078-0257, No.3,pp. 95–101.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sembiring, Benar Baik. 2009. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (Studi Empiris Si Pemerintahan Kabupaten Karo)*. Tesis. Medan: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Solimun. 2002, *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.

Skoufias, E. & Olivieri, S., 2014. Sources of spatial welfare disparities in Indonesia: Household endowments or returns? *Journal of Asian Economics*, 29, pp.62–79.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

Utami, Setyaningsih Sri dan Hartanto, Agus.2010.Komitmen Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.4 No1 Juni 2010,58-67.

Wansyah, Darwanis, Bakar, (2012). Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kegiatan pengendalian terhadap nilai informasi pelaporan keuangan skpd pada provinsi aceh . *Jurnal akuntansi*. 1(1) : 43 – 58.

Warisno. 2009. *Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi*. Tesis Program Studi Ilmu Akuntansi Universitas Sumatera Utara, Medan.

www.bps.go.id diakses 20 Nopember 2016 pukul 18.27 WIB.

www.bpk.go.id diakses 21 Nopember 2016 pukul 20.00 WIB.

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Berikut ini ada beberapa pernyataan yang berkaitan dengan identitas Bapak/Ibu

1. Nama Instansi (SKPD) :.....
2. Mulai bekerja di instansi ini tahun :.....
3. Jabatan Bapak/Ibu saat ini :.....
4. Jabatan saat ini mulai tahun :.....
5. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - D3
 - Sarjana
 - Master
 - Doktor
 - Lainnya.....
6. Usia :.....
7. Jenis Kelamin :Pria / Wanita
8. Latar belakang jenjang kewenangan Bapak/Ibu :.....
 - a. Bapak/Ibu langsung melapor ke Bupati
 - b. Atasan langsung Bapak/Ibu adalah 1 tingkat di bawah Bupati
 - c. Atasan langsung Bapak/Ibu adalah 2 tingkat di bawah Bupati
 - d. Atasan langsung Bapak/Ibu adalah 3 tingkat di bawah Bupati
 - e. Atasan langsung Bapak/Ibu adalah 4 tingkat di bawah Bupati

B. Daftar Pernyataan

1. Pengelolaan Keuangan Bantuan Sosial

Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab pernyataan pada kolom dibawah ini dengan memberikan tanda **ceklist** (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih, menurut anda tepat dan atau sesuai dengan kondisi kerja anda saat ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengelola keuangan bantuan sosial sesuai dengan Permendagri Nomor 39 Tahun 2012					
2.	Saya mengelola keuangan bantuan sosial sesuai dengan Peraturan Bupati Jember Nomor 46 Tahun 2012					
3	Rekomendasi hasil proses evaluasi usulan tertulis dari anggota/kelompok masyarakat membutuhkan pendapat saya					
4	Atasan saya sering meminta pendapat saya dalam proses evaluasi usulan tertulis dari anggota /kelompok masyarakat					
5	Saya selalu berkoordinasi dengan PPKD dalam proses pelaksanaan dan penatausahaan bantuan sosial					
6	Saya selalu berkoordinasi dengan penerima bantuan sosial untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban atas bantuan sosial yang mereka terima					
7	Saya selalu bekerjasama bersama Inspektorat Kabupaten terkait monitoring terhadap penerima belanja bantuan sosial					
8	Saya selalu melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerima belanja bantuan sosial					

2. Komitmen Organisasional

Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab pernyataan pada kolom dibawah ini dengan memberikan tanda **ceklist** (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih, menurut anda tepat dan atau sesuai dengan kondisi kerja anda saat ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya siap bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan pimpinan untuk membantu kesuksesan organisasi					
10.	Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus					
11.	Saya siap menerima semua tipe tugas yang dibebankan kepada saya untuk terus bekerja demi organisasi					
12.	Saya berpendapat bahwa nilai-nilai yang ingin saya capai dan nilai-nilai organisasi adalah sama tahu serupa					
14.	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi					
14.	Organisasi tempat saya bekerja benar-benar menimbulkan inspirasi bagi saya untuk berprestasi					
15.	Saya sangat tidak senang telah memilih organisasi ini untuk tempat bekerja dibandingkan organisasi lainnya, ketika saya pertama kali memutuskan bergabung dengan organisasi ini					
16.	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini					
17.	Bagi saya inilah organisasi terbaik untuk tempat bekerja					

3. Komunikasi

Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab pernyataan pada kolom dibawah ini dengan memberikan tanda **ceklist** (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih, menurut anda tepat dan atau sesuai dengan kondisi kerja anda saat ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
18.	Tidak beradu argument dengan bawahan sekalipun tidak yakin bahwa bawahannya adalah benar					
19.	Saya secara langsung memberitahu bawahan ketika melakukan kesalahan					
20.	Tidak mendesak, mempermalukam satu orang pun dalam SKPD,khususnya orang yang mempunyai posisi yang tinggi					
21.	Merasa bebas menyatakan pandangannya tanpa memandang orang dihadapi adalah atasannya					
22.	Memberitahu bawahan, atasan, rekan sekerja bagaimana perasaannya dan apa yang dia rasakan, apakah dia puas atau tidak puas dalam bekerja dengan bawahannya, atasan atau rekan sekerja					

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab pernyataan pada kolom dibawah ini dengan memberikan tanda **ceklist** (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih, menurut anda tepat dan atau sesuai dengan kondisi kerja anda saat ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
24.	Penempatan pegawai harus didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai.					
24.	Pegawai yang ditempatkan harus memahami pekerjaannya					
25.	Pegawai yang ada harus siap untuk melakukan perubahan dalam proses pengelolaan keuangan bantuan social					
26.	SKPD harus memiliki SDM yang mampu dalam pengelolaan keuangan bantuan sosial					

5. Kinerja

Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab pernyataan pada kolom dibawah ini dengan memberikan tanda **ceklist** (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih, menurut anda tepat dan atau sesuai dengan kondisi kerja anda saat ini

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
27.	Saya mengumpulkan, menyiapkan informasi anggota/kelompok masyarakat yang dievaluasi untuk mendapat bantuan sosial berupa catatan dan laporan					
28.	Saya melakukan tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan					
29.	Saya mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit					
30.	Saya tidak mempertahankan angkatan kerja pada unit/sub unit saya (misalnya menyeleksi dan mempromosikan bawahan saya)					
31.	Saya mewakili organisasi dengan cara berkonsultasi secara lisan, atau berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi					
32.	Saya menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan.					





Lampiran 3

DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Netral	10	16,7	16,7	26,7
	Setuju	30	50,0	50,0	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	37	61,7	61,7	71,7
	Sangat setuju	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13,3	13,3	13,3
	Setuju	36	60,0	60,0	73,3
	Sangat setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	18,3	18,3	18,3
	Setuju	35	58,3	58,3	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	14	23,3	23,3	25,0
	Setuju	33	55,0	55,0	80,0
	Sangat setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	35	58,3	58,3	61,7
	Sangat setuju	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	36	60,0	60,0	63,3
	Sangat setuju	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	33	55,0	55,0	65,0
	Sangat setuju	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	2	3,3	3,3	5,0
	Setuju	34	56,7	56,7	61,7
	Sangat setuju	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Tidak setuju	4	6,7	6,7	8,3
	Netral	16	26,7	26,7	35,0
	Setuju	25	41,7	41,7	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Tidak setuju	7	11,7	11,7	13,3
	Netral	17	28,3	28,3	41,7
	Setuju	30	50,0	50,0	91,7
	Sangat setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	15	25,0	25,0	26,7
	Setuju	38	63,3	63,3	90,0
	Sangat setuju	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Netral	14	23,3	23,3	26,7
	Setuju	31	51,7	51,7	78,3
	Sangat setuju	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	13	21,7	21,7	23,3
	Setuju	36	60,0	60,0	83,3
	Sangat setuju	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Netral	11	18,3	18,3	25,0
	Setuju	34	56,7	56,7	81,7
	Sangat setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Netral	14	23,3	23,3	26,7
	Setuju	32	53,3	53,3	80,0
	Sangat setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Netral	22	36,7	36,7	46,7
	Setuju	24	40,0	40,0	86,7
	Sangat setuju	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	18,3	18,3	18,3
	Netral	27	45,0	45,0	63,3
	Setuju	19	31,7	31,7	95,0
	Sangat setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Netral	31	51,7	51,7	61,7
	Setuju	18	30,0	30,0	91,7
	Sangat setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	34	56,7	56,7	58,3
	Setuju	18	30,0	30,0	88,3
	Sangat setuju	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Netral	31	51,7	51,7	61,7
	Setuju	22	36,7	36,7	98,3
	Sangat setuju	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Netral	20	33,3	33,3	40,0
	Setuju	25	41,7	41,7	81,7
	Sangat setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Netral	19	31,7	31,7	35,0
	Setuju	25	41,7	41,7	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	16	26,7	26,7	28,3
	Setuju	29	48,3	48,3	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	33	55,0	55,0	65,0
	Sangat setuju	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak setuju	1	1,7	1,7	5,0
	Netral	6	10,0	10,0	15,0
	Setuju	32	53,3	53,3	68,3
	Sangat setuju	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	37	61,7	61,7	71,7
	Sangat setuju	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13,3	13,3	13,3
	Setuju	36	60,0	60,0	73,3
	Sangat setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	18,3	18,3	18,3
	Setuju	35	58,3	58,3	76,7
	Sangat setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Netral	14	23,3	23,3	25,0
	Setuju	33	55,0	55,0	80,0
	Sangat setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y5

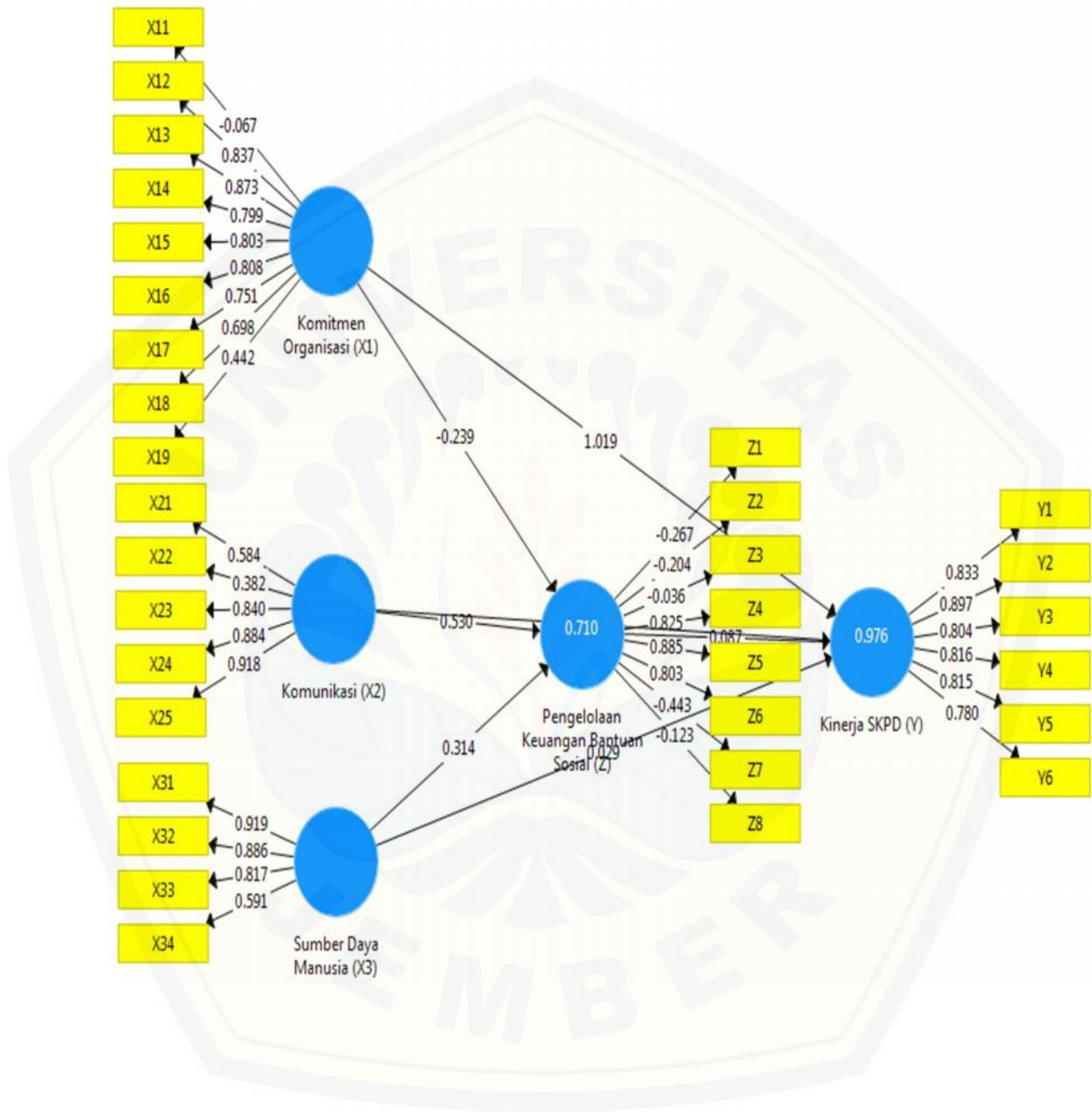
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	35	58,3	58,3	61,7
	Sangat setuju	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	36	60,0	60,0	63,3
	Sangat setuju	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 4

HASIL UJI PLS AWAL



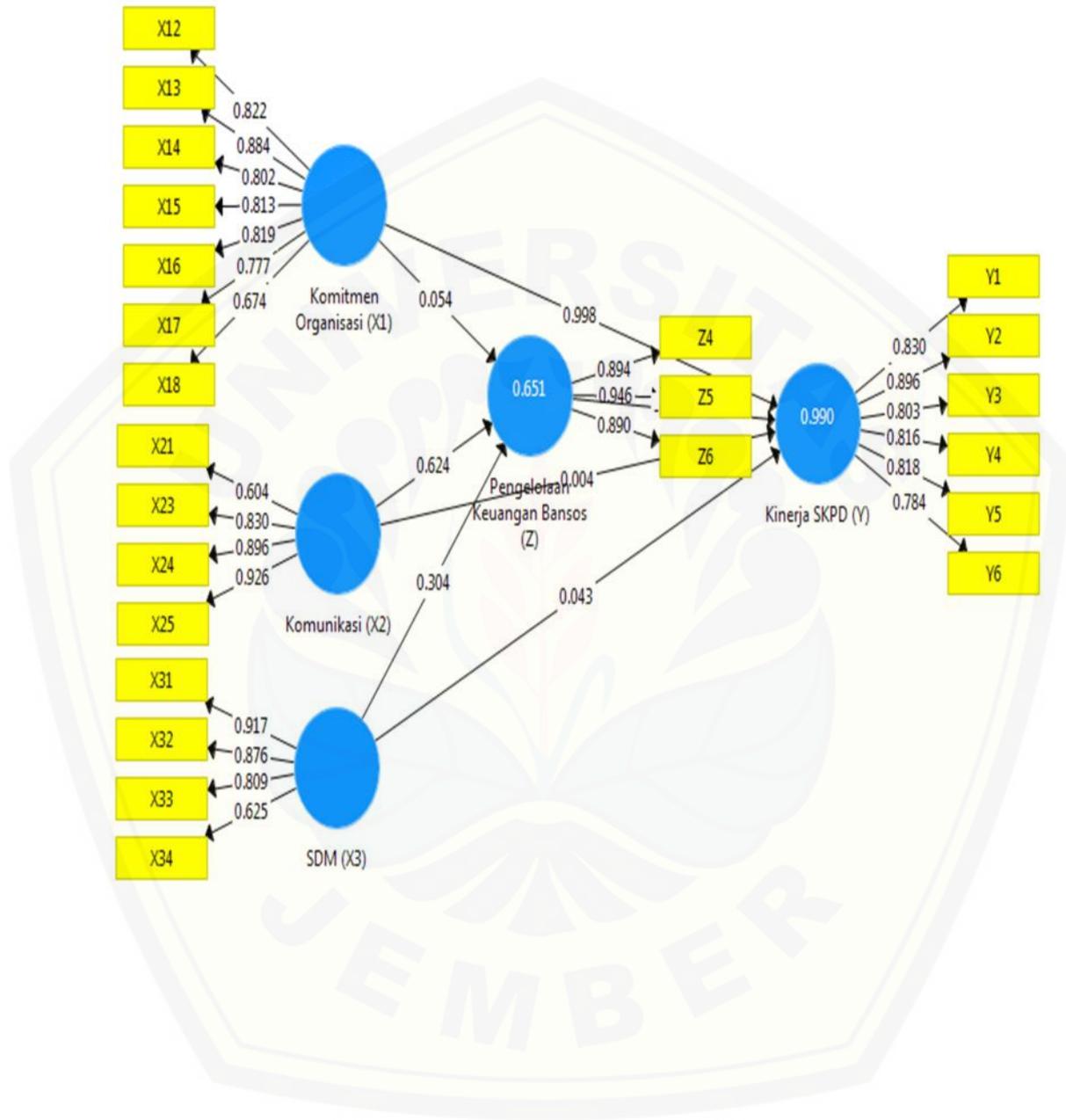
Outlier Loading

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X11 <- Komitmen organisasional (X1)	-0,067	0,631	0,132	0,934	0,674
X12 <- Komitmen organisasional (X1)	0,837	0,777	0,077	10,046	0,000
X13 <- Komitmen organisasional (X1)	0,837	0,802	0,079	10,169	0,000
X14 <- Komitmen organisasional (X1)	0,799	0,791	0,081	9,768	0,000
X15 <- Komitmen organisasional (X1)	0,803	0,789	0,056	14,015	0,000
X16 <- Komitmen organisasional (X1)	0,808	0,719	0,128	5,742	0,000
X17 <- Komitmen organisasional (X1)	0,751	0,811	0,081	7,768	0,000
X18 <- Komitmen organisasional (X1)	0,698	0,818	0,066	12,429	0,000
X19 <- Komitmen organisasional (X1)	0,488	0,664	0,098	6,813	0,000
X21 <- Komunikasi(X2)	0,442	0,713	0,126	0,717	0,320
X22 <- Komunikasi(X2)	0,584	0,556	0,165	3,476	0,001
X23 <- Komunikasi(X2)	0,382	0,789	0,073	10,741	0,000
X24 <- Komunikasi(X2)	0,840	0,711	0,083	8,611	0,000
X25 <- Komunikasi(X2)	0,884	0,646	0,143	4,489	0,000
X31 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,918	0,713	0,126	5,717	0,000
X32 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,919	0,556	0,165	3,476	0,001
X33 <- Sumber Daya	0,919	0,789	0,073	10,741	0,000

Manusia(X3)					
X34 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,886	0,711	0,083	8,611	0,000
Z1 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	-0,267	0,885	0,132	0,854	0,210
Z2 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	-0,204	0,758	0,058	0,857	0,140
Z3 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	-0,036	0,857	0,033	0,811	0,111
Z4 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,825	0,889	0,065	4,875	0,010
Z5 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,885	0,851	0,058	6,541	0,000
Z6 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,803	0,748	0,112	8,221	0,000
Z7 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	-0,443	0,875	0,005	0,581	0,228
Z8 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	-0,123	0,889	0,035	0,548	0,582
Y1 <- Kinerja(Y)	0,833	0,695	0,159	4,585	0,000
Y2 <- Kinerja(Y)	0,897	0,537	0,203	2,829	0,005
Y3 <- Kinerja(Y)	0,804	0,614	0,133	4,690	0,000
Y4 <- Kinerja(Y)	0,816	0,373	0,206	2,751	0,000
Y5 <- Kinerja(Y)	0,816	0,254	0,315	3,564	0,000
Y6 <- Kinerja(Y)	0,780	0,456	0,225	4,542	0,000

Lampiran 5

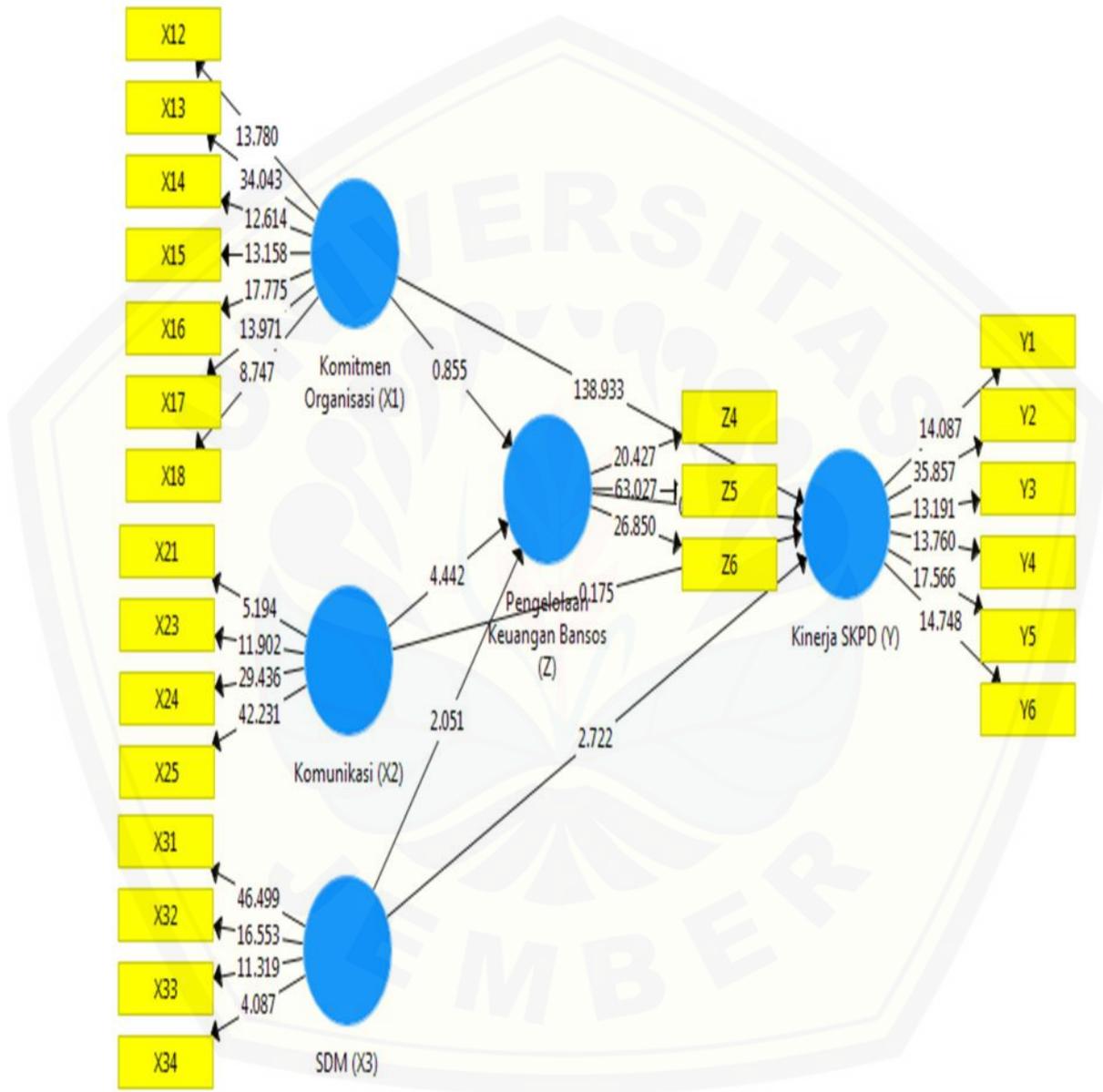
PERBAIKAN *CONVERGENT VALIDITY*



	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (/O/STDEV/)</i>	<i>P Values</i>
X12 <- Komitmen organisasional (X1)	0,822	0,631	0,127	5,089	0,000
X13 <- Komitmen organisasional (X1)	0,884	0,770	0,084	9,231	0,000
X14 <- Komitmen organisasional (X1)	0,802	0,797	0,106	7,583	0,000
X15 <- Komitmen organisasional (X1)	0,813	0,788	0,083	9,515	0,000
X16 <- Komitmen organisasional (X1)	0,819	0,792	0,057	13,864	0,000
X17 <- Komitmen organisasional (X1)	0,777	0,739	0,122	6,092	0,000
X18 <- Komitmen organisasional (X1)	0,674	0,739	0,122	6,092	0,000
X21 <- Komunikasi(X2)	0,604	0,711	0,60	5,525	0,000
X23 <- Komunikasi(X2)	0,830	0,786	0,076	10,309	0,000
X24 <- Komunikasi(X2)	0,896	0,708	0,101	7,075	0,000
X25 <- Komunikasi(X2)	0,826	0,633	0,142	4,523	0,000
X31 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,917	0,713	0,126	5,717	0,000
X32 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,876	0,713	0,126	5,717	0,000
X33 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,809	0,713	0,126	5,717	0,000
X34 <- Sumber Daya Manusia(X3)	0,625	0,713	0,126	5,717	0,000
Z4 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,894	0,889	0,065	4,875	0,010
Z5 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,946	0,851	0,058	6,541	0,000
Z6 <- Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0,890	0,748	0,112	8,221	0,000
Y1 <- Kinerja(Y)	0,830	0,722	0,140	5,279	0,000
Y2 <- Kinerja(Y)	0,896	0,524	0,210	2,671	0,008
Y3 <- Kinerja(Y)	0,803	0,699	0,104	6,703	0,000
Y4 <- Kinerja(Y)	0,816	0,734	0,129	5,765	0,000
Y5 <- Kinerja(Y)	0,818	0,699	0,104	6,703	0,000
Y6 <- Kinerja(Y)	0,787	0,734	0,129	5,765	0,000

Lampiran 6

HASIL MODEL PLS



	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Kinerja SKPD (Y)	0.681	0.676	0.055	12.381	0.000
Komitmen Org...	0.642	0.637	0.056	11.533	0.000
Komunikasi (X2)	0.679	0.676	0.055	12.283	0.000
Pengelolaan Ke...	0.829	0.827	0.039	21.105	0.000
SDM (X3)	0.663	0.661	0.055	12.063	0.000

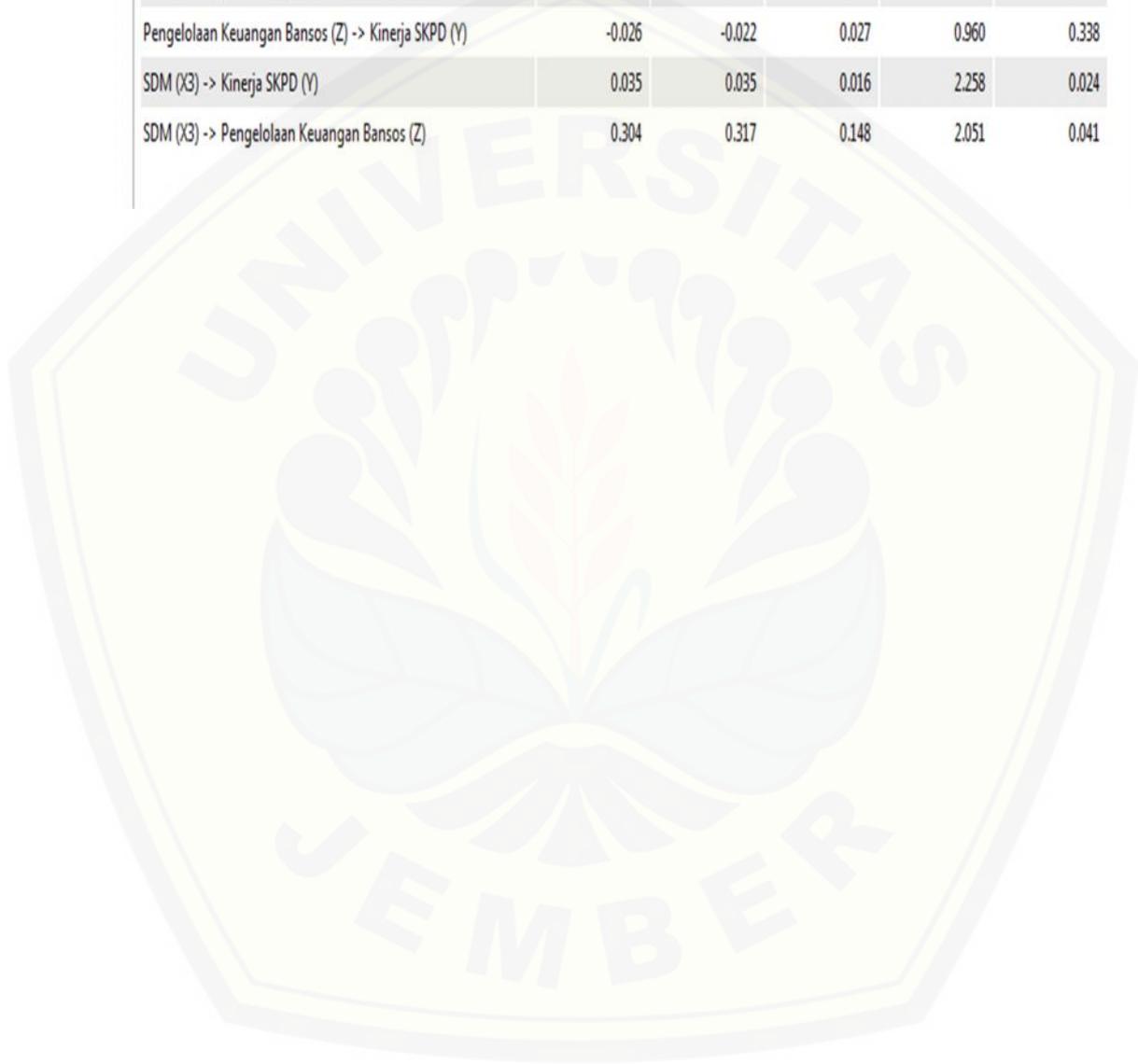
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Kinerja SKPD (Y)	0.927	0.925	0.018	51.303	0.000
Komitmen Org...	0.926	0.923	0.018	52.192	0.000
Komunikasi (X2)	0.892	0.888	0.027	32.548	0.000
Pengelolaan Ke...	0.936	0.934	0.017	54.933	0.000
SDM (X3)	0.885	0.881	0.032	28.105	0.000

	Original Sampl...	Sample Mean (M)	Standard Deviation (ST...	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kinerja SKPD (Y)	0.990	0.991	0.002	588.214	0.000
Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.651	0.685	0.069	9.409	0.000

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja SKPD (Y)	0.998	0.997	0.007	138.933	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.054	0.058	0.063	0.855	0.393
Komunikasi (X2) -> Kinerja SKPD (Y)	0.004	0.001	0.025	0.175	0.861
Komunikasi (X2) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.624	0.618	0.140	4.442	0.000
Pengelolaan Keuangan Bansos (Z) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.026	-0.022	0.027	0.960	0.338
SDM (X3) -> Kinerja SKPD (Y)	0.043	0.042	0.016	2.722	0.007
SDM (X3) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.304	0.317	0.148	2.051	0.041

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.001	-0.001	0.003	0.530	0.596
Komitmen Organisasi (X1) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)		-0.000	0.000		
Komunikasi (X2) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.016	-0.014	0.018	0.909	0.364
Komunikasi (X2) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)					
Pengelolaan Keuangan Bansos (Z) -> Kinerja SKPD (Y)		-0.000	0.000		
SDM (X3) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.008	-0.007	0.010	0.781	0.435
SDM (X3) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)					

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja SKPD (Y)	0.996	0.996	0.007	147.782	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.054	0.058	0.063	0.855	0.393
Komunikasi (X2) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.012	-0.013	0.015	0.791	0.429
Komunikasi (X2) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.624	0.618	0.140	4.442	0.000
Pengelolaan Keuangan Bansos (Z) -> Kinerja SKPD (Y)	-0.026	-0.022	0.027	0.960	0.338
SDM (X3) -> Kinerja SKPD (Y)	0.035	0.035	0.016	2.258	0.024
SDM (X3) -> Pengelolaan Keuangan Bansos (Z)	0.304	0.317	0.148	2.051	0.041



AUTOBIOGRAFI

Farah Azmi

Lahir di Banjarmasin, pada tanggal 02 Januari 1977. Di awal pendidikan saya yaitu SDN Dawuan I Situbondo lulus tahun 1989. Setelah tamat dari sekolah dasar saya melanjutkan ke SMPN I Situbondo lulusan tahun 1992. Saya lulus dari SMPN I Situbondo kemudian melanjutkan ke SMAN 1 Jember. Tahun 1996 saya melanjutkan pendidikan Diploma III Manajemen Informatika di Universitas Brawijaya Malang .

Saya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak 1 April 2006., ketika bekerja saya melanjutkan pendidikan S1 ekonomi di Universitas Kosgoro Jember pada tahun 2009. Saat ini saya ditempatkan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Jember dan dipercaya menjadi Bendahara Pengeluaran Pejabat Penatausahaan Keuangan Daerah (PPKD). Alhamdulillah pada tahun 2015 mendapat beasiswa Srata 2 State Accountability Revitalization (STAR) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Harapan saya dengan bekal pendidikan ini dapat meningkatkan kapabilitas dan kapasitas saya dalam mengabdikan pada Negara.