

PENGARUH PERENCANAAN ANGGARAN, KOMPETENSI PEGAWAI, REFORMASI BIROKRASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN PENYERAPAN ANGGARAN

**Kurniawan Cahyo Utomo
Mulyanto**
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of budget planning, employee competence, bureaucratic reform and discipline of work on motivation, and absorption. This study took a sample of 108 respondents, the unit gained budget funds within the region pay the State Treasury Office consisting of Klaten region, the census method. The data in this research will be obtained directly from the questionnaires and the answers that have been provided or the results of field observations. The data analysis using path analysis, t-test, F and R Total. Regression equation results showed that the significant effect on the budget plan units of work motivation. Competence of the employees have a significant effect on the motivation of the work force. Bureaucratic reforms have a significant effect on the motivation of the work force. Discipline significant effect on the motivation of the work unit. Budget planning significant effect on absorption. Employee competence insignificant effect on the absorption of the budget. Bureaucratic reform significantly influence absorption. Labor discipline significantly influence absorption. Motivation unit significant positive effect on absorption. The conclusion of this line of analysis suggests that the use of intervening variables in order to improve performance, to a variable budget planning, bureaucratic reform and labor discipline is not effective. The use of intervening variables motivated work force in order to increase the absorption of the budget for employee competence variable is effective.

Keywords: *budget planning, employee competence, bureaucratic reform, labor discipline, motivation, absorption.*

PENDAHULUAN

Tren penyerapan anggaran dari tahun ke tahun yang dihadapi pemerintah dalam penggunaan anggaran

adalah realisasi penyerapan yang lambat dan selalu menumpuk di akhir tahun. Padahal penyerapan anggaran yang direalisasikan pada

akhir tahun akan membuat penggunaan anggaran menjadi tidak tepat sasaran dalam implementasi program maupun proyek, sehingga akan cenderung asal-asalan yang manfaatnya tidak akan dirasakan oleh masyarakat. Uang negara yang sudah dianggarkan justru habis dan tidak akan banyak berguna bagi masyarakat. Penyerapan anggaran yang dipercepat pada akhir tahun, akan membuat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan menjadi tidak maksimal. Hal yang lebih buruk adalah dapat memperbesar ketimpangan ekonomi.

Berdasarkan catatan Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (Fitra) pada Minggu (23/12/2012), Kemenpera berada di urutan pertama dari enam kementerian yang dikatakan malas yang terdiri dari Kemenpera, Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora), Kementerian Negara Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), Kementerian Negara Pembangunan Daerah Tertinggal (Kemenag PDT), Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata (Kemenbudpar), dan Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat (Kemenkokesra) (www.kompas.com, 24 Desember, 2012).

Salah satu upaya Presiden Republik Indonesia dalam mendukung percepatan anggaran di tahun 2013 adalah dengan menyerahkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) 2013 pada 10 Desember 2012 kepada segenap pimpinan Kementerian/Lembaga serta para Gubernur seluruh Indonesia, di mana penyerahan

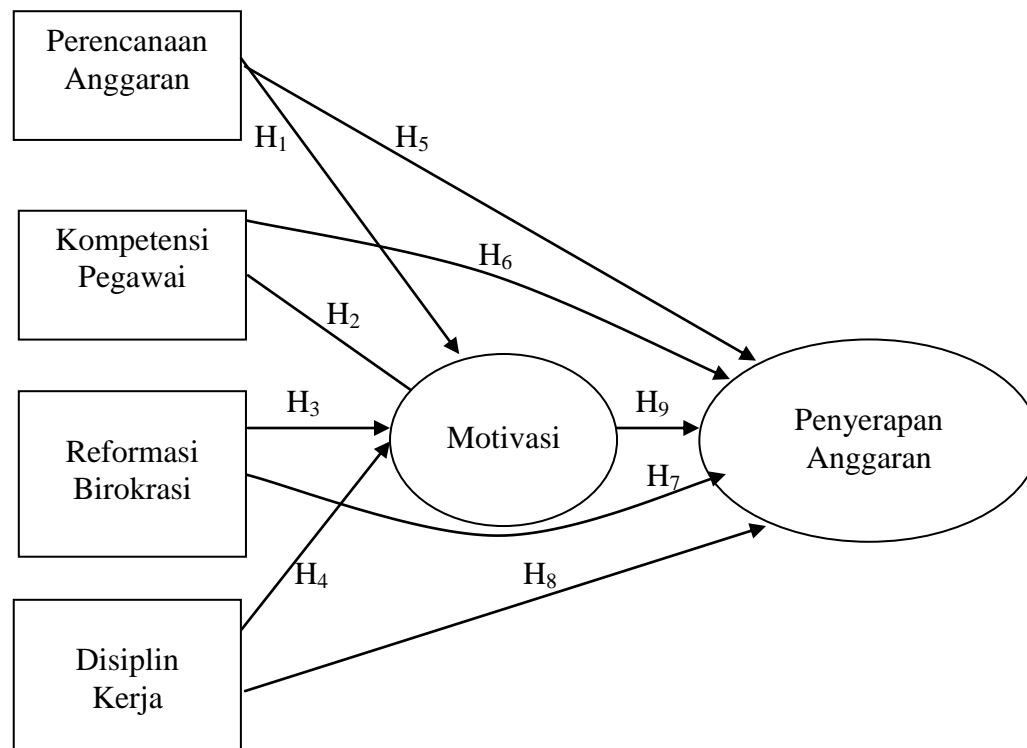
ini dilaksanakan 10 hari lebih awal daripada tahun 2010. Penyerahan dokumen lebih awal tersebut bertujuan agar proses pelaksanaan pembangunan dan pencairan anggaran dapat berlangsung lebih tepat waktu, lebih merata, dan memberikan *multiplier effect* yang lebih besar terhadap kegiatan perekonomian. Langkah pertama setelah DIPA diterima, maka seluruh Lembaga Negara dapat segera menindaklanjuti dan menggunakan anggaran masing-masing sesuai APBN dan APBD sehingga tidak ada kemandegan, tidak terlambat, dan justru lebih cepat. Langkah kedua adalah menggunakan anggaran secara tepat, transparan, akuntabel, dan tidak boleh terjadi penyimpangan. Pembelanjaan pemerintah atau *government spending* merupakan komponen yang penting dalam pertumbuhan ekonomi sehingga apabila terhambat kesejahteraan masyarakat akan terganggu dan terhambat. Langkah tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, di mana Kementerian Keuangan berupaya agar instrumen kebijakan fiskal, yaitu Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, mampu mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan menciptakan lapangan kerja. Hal ini dikarenakan belanja pemerintah pusat yang ada dalam postur APBN mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan nasional, terutama dalam meningkatkan dan memelihara kesejahteraan rakyat.

Selain Undang-Undang Keuangan Negara yang terdiri dari UU No. 17/2003 tentang Keuangan Negara, Reformasi manajemen keuangan pemerintah juga telah terbentuk UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara. Dalam mewujudkan *good governance*, maka dilengkapi dengan UU No. 15/2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara sebagai instrumen, wahana, dan pengawasan tentang Keuangan Negara yang kondusif.

Prinsip dasar Paket UU Keuangan Negara tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut, yaitu:

1. Akuntabilitas berdasarkan hasil atau kinerja;
2. Keterbukaan dalam setiap transaksi pemerintah;
3. Pemberdayaan manajer profesional; dan
4. Adanya lembaga pemeriksa eksternal yang kuat, profesional dan mandiri serta dihindarinya duplikasi dalam pelaksanaan pemeriksaan.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₂ : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₃ : Reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₅ : Perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₆ : Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.
- H₇ : Reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.

H₈ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.

H₉ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Objek penelitian ini adalah satuan kerja yang memperoleh dana APBN dalam lingkup wilayah bayar pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten yang terdiri dari wilayah Klaten dan Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja (Satker) pada kementerian negara/lembaga dalam lingkup wilayah bayar KPPN Klaten sebanyak 108 Satuan Kerja (Satker). Sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel dan didapatkan hasil variabel Perencanaan Anggaran (X1), Kompetensi Pegawai (X2), Reformasi Birokrasi (X3), Disiplin Kerja (X4), Motivasi (X5)/Y1, Penyerapan anggaran (Y2) dari masing-masing pertanyaan kesemuanya valid.

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* (α) dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha (α) > 0,6. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisiensi (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,6 yaitu masing-masing variabel perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin kerja, motivasi, dan penyerapan anggaran di mana masing-masing sebesar 0,799; 0,835; 0,815; 0,850; 0,879 dan 0,621 > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel, sehingga pertanyaan penelitian dapat dipergunakan.

Hasil Uji Linearitas

Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau ($n \times R^2$). Hasil uji linearitas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001

dengan jumlah sampel 108, besarnya nilai c^2 hitung = $108 \times 0,001 = 0,108$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 129,56. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linear.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

a. Persamaan Struktur Regresi Jalur

1) Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1 disajikan pada tabel 1.

Persamaan regresi pertama memiliki makna:

b_1 = koefisien regresi variabel perencanaan anggaran sebesar 0,222, hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbenaharaan Negara Klaten.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.386	.592		-9.104	.000
	Perencanaan Anggaran	.224	.067	.222	3.321	.001
	Kompetensi Pegawai	-.158	.078	-.140	-2.040	.044
	Reformasi Birokrasi	.171	.026	.147	6.582	.000
	Disiplin Kerja	.900	.023	.844	39.222	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,222 X_1 - 0,140 X_2 + 0,147 X_3 + 0,844 X_4$$

$$\text{Sig } (0,001) ** (0,044) ** (0,000) ** (0,000) **$$

Ini berarti apabila perencanaan anggaran semakin baik maka motivasi satuan kerja meningkat.

b_2 = koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar -0,140, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh negatif terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Ini berarti semakin meningkat kompetensi pegawai justru semakin turun motivasi satuan kerja.

b_3 = koefisien regresi variabel reformasi birokrasi sebesar 0,147, hal ini menunjukkan bahwa variabel reformasi birokrasi berpengaruh positif terhadap motivasi satuan kerja. Ini

berarti semakin meningkat reformasi birokrasi maka semakin tinggi motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b_4 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,844, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi satuan kerja. Ini berarti semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

2) Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2 disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur persamaan 2

		Coefficient ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.325	1.533		-2.168	.032
	Perencanaan Anggaran	.352	.137	.638	2.567	.012
	Kompetensi Pegawai	.001	.153	.002	.009	.993
	Reformasi Birokrasi	.203	.060	.320	3.390	.001
	Disiplin Kerja	.735	.177	1.264	4.159	.000
	Motivasi	-.675	.190	-1.238	-3.553	.001

a. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran

Dari tabel 2 dapat dibuat persamaan kedua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,638 X_1 + 0,002 X_2 + 0,320 X_3 + 1,264 X_4 - 1,238 X_4$$

Sig (0,012) ** (0,993) (0,001)** (0,000)** (0,001)**

Persamaan regresi 2 memiliki makna:

b_1 = koefisien regresi variabel perencanaan anggaran sebesar 0,638, hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan anggaran berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran. Ini berarti apabila perencanaan anggaran semakin meningkat maka semakin meningkat penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b_2 = koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar 0,002, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran. Ini berarti semakin baik kompetensi pegawai maka semakin tinggi penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b_3 = koefisien regresi variabel reformasi birokrasi sebesar 0,320, hal ini menunjukkan bahwa variabel reformasi birokrasi berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran. Ini berarti semakin baik reformasi birokrasi maka semakin tinggi penyerapan anggaran satuan kerja di

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b_4 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,264, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran. Ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka semakin tinggi penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b_5 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar -1,238, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan anggaran. Ini berarti apabila motivasi semakin meningkat justru semakin rendah penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

b. Analisis Koefisien Korelasi
Hasil korelasional atau hubungan antar variabel penelitian dalam tabel 3 dengan kesimpulan sebagai berikut:

1) Koefisien korelasi perencanaan anggaran ke motivasi adalah 0,639 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien

		Correlations					
		Perencanaan Anggaran	Kompetensi Pegawai	Reformasi Birokrasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Penyerapan Anggaran
Perencanaan Anggaran	Pearson Correlation	1	.968**	.568**	.556**	.639**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108
Kompetensi Pegawai	Pearson Correlation	.968**	1	.605**	.565**	.640**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108
Reformasi Birokrasi	Pearson Correlation	.568**	.605**	1	.573**	.672**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.556**	.565**	.573**	1	.973**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	108	108	108	108	108	108
Motivasi	Pearson Correlation	.639**	.640**	.672**	.973**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	108	108	108	108	108	108
Penyerapan Anggaran	Pearson Correlation	.734**	.735**	.576**	.599**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108	108	108

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

- 2) Koefisien korelasi perencanaan anggaran ke penyerapan anggaran satuan kerja adalah 0,734 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
- 3) Koefisien korelasi kompetensi pegawai ke motivasi adalah 0,640 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
- 4) Koefisien korelasi kompetensi pegawai ke penyerapan anggaran satuan kerja adalah 0,735 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
- 5) Koefisien korelasi reformasi birokrasi ke motivasi satuan kerja adalah 0,672 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
- 6) Koefisien korelasi reformasi birokrasi ke penyerapan anggaran satuan kerja adalah 0,576 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat dan signifikan.
- 7) Koefisien korelasi disiplin kerja ke motivasi adalah 0,973 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel sangat kuat dan signifikan.

- 8) Koefisien korelasi disiplin kerja ke penyerapan anggaran satuan kerja adalah 0,599 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat dan signifikan.
- 9) Koefisien korelasi motivasi ke penyerapan anggaran satuan kerja adalah 0,615 dan nilai signifikansi = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat dan signifikan.
- c. Hasil Uji t
- Hasil uji t pada persamaan 1 dan persamaan 2 disajikan pada tabel 4.
- Dari tabel 4 dapat disimpulkan:
- 1) Pengaruh perencanaan anggaran terhadap motivasi
Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel perencanaan anggaran adalah 3,321 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi satuan kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Hipotesis yang menyatakan perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten, atau hipotesis 1 terbukti.
 - 2) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi
Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel kompetensi pegawai adalah -2,040 dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi satuan

Tabel 4. Hasil Uji t Persamaan 1 dan 2

Pers	Variabel	T	Sig	Keterangan
I	Perencanaan Anggaran	3,321	0,001	H ₁ diterima
	Kompetensi Pegawai	-2,040	0,044	H ₂ diterima
	Reformasi Birokrasi	6,582	0,000	H ₃ diterima
	Disiplin Kerja	39,222	0,000	H ₄ diterima
II	Perencanaan Anggaran	2,567	0,012	H ₅ diterima
	Kompetensi Pegawai	0,009	0,993	H ₆ ditolak
	Reformasi Birokrasi	3,390	0,001	H ₇ diterima
	Disiplin Kerja	4,159	0,000	H ₈ diterima
	Motivasi	-3,553	0,001	H ₉ diterima

Sumber: Data diolah tahun 2013

kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 2 terbukti.

- 3) Pengaruh reformasi birokrasi terhadap motivasi
Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel reformasi birokrasi adalah 6,582 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel reformasi birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi satuan kerja. Hipotesis yang menyatakan reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 3 terbukti.
- 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
Hasil uji t persamaan 1 bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 39,222 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi

satuan kerja. Hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 4 terbukti.

- 5) Pengaruh perencanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran
Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel perencanaan anggaran adalah 2,567 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, berarti bahwa perencanaan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan perencanaan anggaran berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 5 terbukti.
- 6) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap penyerapan anggaran
Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel kompetensi pegawai adalah 0,009 dengan nilai signifikansi $0,993 > 0,05$, berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan

anggaran. Hipotesis yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 6 tidak terbukti.

- 7) Pengaruh reformasi birokrasi terhadap penyerapan anggaran

Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel reformasi birokrasi adalah 3,390 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten, atau hipotesis 7 terbukti.

- 8) Pengaruh disiplin kerja terhadap penyerapan anggaran

Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 4,159 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis

yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten, atau hipotesis 8 terbukti.

- 9) Pengaruh motivasi terhadap penyerapan anggaran
Hasil uji t persamaan 2 menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi satuan kerja adalah -3,553 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti bahwa motivasi satuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 9 terbukti.

2. Hasil Uji F

- a. Hasil Uji F Persamaan 1

Hasil uji F persamaan 1 disajikan pada tabel 5.

Hasil uji F persamaan kesatu menunjukkan bahwa Nilai hitung F 885,003 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti secara simultan variabel bahwa perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifi-

kan terhadap motivasi di KPPN Klaten.

- b. Hasil Uji F Persamaan 2
Hasil uji F pada persamaan 2 menghasilkan nilai F seperti tabel 6.

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 37,824$ signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin

kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Varian)

- a. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1
Hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 disajikan pada tabel 7.

Tabel 5. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.070	4	132.018	885.003	.000 ^a
	Residual	15.365	103	.149		
	Total	543.435	107			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Perencanaan Anggaran, Reformasi Birokrasi, Kompetensi Pegawai
b. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 6. Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.017	5	21.003	37.824	.000 ^a
	Residual	56.640	102	.555		
	Total	161.657	107			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perencanaan Anggaran, Reformasi Birokrasi, Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Penyerapan Anggaran

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.971	.386

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Perencanaan Anggaran, Reformasi Birokrasi, Kompetensi Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.632	.745

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perencanaan Anggaran, Reformasi Birokrasi, Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja

Besarnya e_1 dihitung dengan rumus $\sqrt{1-R^2}$, maka untuk e_1 dengan melihat tabel 7 hasil uji koefisien determinasi persamaan 1, dapat dihitung: $e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,972} = 0,167$.

- b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Varian) Persamaan 2
Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 disajikan pada tabel 8.

Besarnya e_2 dihitung dengan rumus $\sqrt{1-R^2}$, maka untuk e_2 dengan melihat tabel 8 hasil uji koefisien determinasi persamaan 2, adalah: $e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,650} = 0,591$.

- c. Nilai Koefisien Determinasi Total (R^2)

Berdasarkan nilai e_1 dan nilai e_2 , maka nilai R^2 total adalah $= 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,167 \times 0,591) = 1 - 0,098 = 0,902$ atau 90,2%. Ini berarti bahwa penyerapan anggaran satuan kerja dijelaskan oleh perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin kerja dan motivasi sebesar 90,2% dan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian,

misalnya komitmen organisasi dan lain lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi satuan kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Hipotesis yang menyatakan perencanaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 1 terbukti.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi satuan kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten. Hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 2 terbukti.
3. Reformasi birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi satuan kerja. Hipotesis yang menyatakan reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor

- Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 3 terbukti.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi satuan kerja. maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 4 terbukti.
 5. Perencanaan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan perencanaan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 5 terbukti.
 6. Kompetensi pegawai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan anggaran maka hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 6 tidak terbukti.
 7. Reformasi birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan reformasi birokrasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten, atau hipotesis 7 terbukti.
 8. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten, atau hipotesis 8 terbukti.
 9. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan anggaran. Hipotesis yang menyatakan motivasi satuan kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten atau hipotesis 9 terbukti.
 10. Hasil uji secara serempak (Uji F) membuktikan bahwa secara simultan variabel perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran satuan kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Klaten.
 11. Nilai R^2 total adalah 90,2%. Ini berarti bahwa penyerapan anggaran satuan kerja dijelaskan oleh perencanaan anggaran, kompetensi pegawai, reformasi birokrasi, disiplin kerja dan motivasi satuan kerja sebesar 90,2% dan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misalnya komitmen organisasi dan lain-lain.
 12. Kesimpulan dari analisis jalur ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan penyerapan anggaran, untuk variabel perencanaan anggaran, reformasi birokrasi dan disiplin kerja ada-

lah tidak efektif. Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan penyerapan anggaran untuk variabel kompetensi pegawai adalah efektif.

13. Variabel yang diprioritaskan untuk meningkatkan penyerapan anggaran adalah variabel disiplin kerja, karena memiliki koefisien 1,264 sebagai koefisien yang paling besar di antara variabel lain yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Lerbian R. 2005. *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisaan dengan SPSS*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Djarwanto Ps. dan Pangestu Subagyo. 2003. *Statistik Induktif*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Endah. S. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr Moewardi Surakarta)*: Surakarta: Tesis STIE AUB Surakarta.
- Ghozali, I & Adiputra, I Made Pradana, 2003. *Pengaruh Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Bisnis Strategi. Vol. 10. Desember. Th. VII.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi I. AMP YKPN, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.05/2012 tanggal 29 Nopember 2012 tentang *Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tanggal 10 Juli 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.
- Sayidiman. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2003. *Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.