

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kausal (*causal research*). Menurut Erlina (2011) penelitian kausal bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Karena bertujuan menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Supriana, 2016). Maka jenis penelitian kausal digunakan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel kekuatan pengendalian internal melalui peran APIP, komitmen organisasi, kompetensi SDM dan penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap penerapan SAKIP.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena peneliti ingin melihat pengaruh semua variabel independen terhadap seluruh OPD yang mana akan merujuk pada perolehan nilai SAKIP Pemerintah Daerah Kapuas Hulu dengan waktu penelitian selama enam bulan yaitu bulan April sampai September 2022.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber langsung (tangan pertama). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner diserahkan langsung kepada responden untuk diisi berdasarkan persepsi masing-masing responden dari OPD dan memintanya kembali pada tanggal yang telah dijanjikan oleh responden.

Untuk Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara kepada pengumpul data seperti dokumen atau orang lain. Data

sekunder dalam penelitian ini adalah data Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu tahun 2018 – 2020 yang diperoleh dari Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Bagian dari elemen elemen populasi yang terpilih disebut sampel (Sanusi, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang menangani pembuatan laporan-laporan dari 27 SKPD yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Dari tiap OPD terdapat 2 jabatan PNS yang menangani pembuatan laporan-laporan SAKIP yaitu: Sekretaris dan Kepala Sub Bagian (Subbag) atau Sub Koordinator Bagian Perencanaan dan Keuangan, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang responden.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya Sekretaris dalam suatu OPD melaksanakan sebagian fungsi OPD dibidang pengelolaan kesekretariatan, diantaranya:

- 1) Pengelolaan dan pelaksanaan administasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan, kerumahtanggan dan perencanaan dan perundangan-undangan;
- 2) Pengoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu, dan;
- 3) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Subbag atau Sub Koordinator Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat dibidang perencanaan dan keuangan, diantaranya:

- a. Pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, program, pedoman dan petunjuk teknis serta pelaporan;
- b. Pelayanan di bidang keuangan.

Sugiyono (2016, h. 80) menyebut sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang responden.

Tabel 3.1. Jumlah Sampel Penelitian

NO	OPD	SAMPEL
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	2 orang
2	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	2 orang
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	2 orang
4	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman, Pertanahan dan Lingkungan Hidup	2 orang
5	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	2 orang
6	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan	2 orang
7	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perindustrian	2 orang
8	Dinas Pertanian dan Pangan	2 orang
9	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2 orang
10	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	2 orang
11	Dinas Perhubungan	2 orang
12	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	2 orang
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu	2 orang
14	Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata	2 orang
15	Dinas Perikanan	2 orang
16	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	2 orang
17	Satuan Polisi Pamong Praja	2 orang
18	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2 orang
19	Badan Keuangan dan Aset Daerah	2 orang
20	Badan Pendapatan Daerah	2 orang
21	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2 orang
22	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	2 orang
23	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	2 orang
24	Badan Pengelolaan Perbatasan Daerah	2 orang
25	Inspektorat	2 orang
26	Sekretariat Daerah	2 orang
27	Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah	2 orang

Sumber: Diolah oleh Penulis (2022)

3.5. Operasional Variabel Penelitian

3.5.1. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang berupa akibat dari munculnya variabel eksogen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen tersebut. Penerapan SAKIP menjadi variabel endogen dalam penelitian ini.

SAKIP merupakan sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Menurut Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP pasal 5, yang menjadi indikator penerapan SAKIP yaitu:

- a. Rencana Strategis
Berupa perencanaan yang berisi mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi (program dan kebijakan) instansi.
- b. Perjanjian Kinerja
Berupa perjanjian yang berisikan indikator dan target kinerja dengan memenuhi beberapa kriteria.
- c. Pengukuran Kinerja
Merupakan penggunaan indikator kinerja yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja sebagai pengukuran kinerja.
- d. Pengelolaan Data kinerja
Merupakan suatu kegiatan yang berbentuk mencatat, mengolah dan melaporkan data kinerja.
- e. Pelaporan Kinerja
Berupa sebuah proses untuk menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.
- f. Reviu dan Evaluasi Kinerja
Merupakan sebuah proses yang dilakukan agar keandalan informasi yang disajikan dapat diandalkan.

3.5.2. Variabel Eksogen

Variabel Eksogen adalah variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab timbulnya variabel endogen. Kekuatan pengendalian internal melalui peran APIP, komitmen organisasi, kompetensi SDM dan penerapan anggaran berbasis kinerja menjadi variabel eksogen dalam penelitian ini.

a. Kekuatan Pengendalian Internal Melalui Peran APIP

Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2013:1), APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peran APIP yang efektif dapat tercapai dengan cara :

- 1) Memberikan keyakinan yang memadai atas penyelenggaraan tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah telah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan memenuhi unsur ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas (*assurance activities*);
- 2) Memberikan peringatan dini terhadap kemungkinan adanya penyimpangan (*fraud*) dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko pada Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya (*anti corruption activities*); dan
- 3) Memberikan masukan yang dapat memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola pada Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya (*consulting activities*).

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap seseorang individu yang memiliki keinginan dan tujuan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempat dia bekerja dan memiliki perilaku sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh manajemen pada organisasinya serta melakukan kegiatan yang sesuai dengan visi, misi, dan target organisasi tersebut.

Menurut Allen & Mayer (1990) mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga indikator, yaitu:

- 1) *Affective Organizational Commitment (AOC)*
Komitmen afektif organisasi ini menunjukkan sejauh mana keterlibatan emosional individu pada organisasinya dan melibatkan dirinya untuk

mencapai tujuan organisasi yang didasarkan oleh faktor psikologis dari individu tersebut sehingga berkeinginan untuk terus terikat dengan organisasi tempatnya bekerja karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.

2) *Continuance Organizational Commitment (COC)*

Komitmen berkelanjutan organisasi menunjukkan bahwa adanya persepsi atau pertimbangan rasional dari individu untuk bertahan pada organisasi dengan pertimbangan jika meninggalkan organisasi tersebut maka akan menimbulkan besarnya biaya dan risiko yang muncul mengingat belum ada alternatif lainnya yang tersedia.

3) *Normative Organizational Commitment (NOC)*

Komitmen normatif organisasi menunjukkan bahwa sebuah dimensi moral yang dimiliki seorang individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk terus bertahan menjadi pegawai/aparatur dalam organisasi tersebut yang disertai alasan-alasan yang etis dan bermoral.

c. Kompetensi SDM

Menurut UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Perubahannya pada pasal 233 ayat 2 dijelaskan bahwa kompetensi aparatur pemerintahan antara lain mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan desentralisasi, hubungan antara pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, dan dalam pengelolaan keuangan daerah.

Terdapat tiga komponen utama dalam membentuk kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008), yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) merupakan tingkat pengetahuan seseorang dalam bidang kompetensi yang dimiliki sehingga mampu menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah upaya yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

- 3) Sikap (*attitude*) adalah pola tindakan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban tanpa harus melanggar peraturan yang berlaku.

d. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Menurut Pemendagri No.13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terukur melalui tahapan siklus anggaran sesuai dengan prinsip akuntabilitas pada pengelolaan keuangan daerah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Anggaran
- 2) Pelaksanaan Anggaran
- 3) Pelaporan/Pertanggungjawaban Anggaran
- 4) Evaluasi Kinerja

3.6. Metode Penelitian

3.6.1. Analisis Data

Abdillah (2015) menyatakan bahwa statistik inferensial merupakan teknik analisis data untuk menentukan sejauh mana kesamaan hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Pengujian SEM ini menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3.

3.6.2. Outer Model

Evaluasi model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas sebuah model disebut dengan *outer model*. Pada *outer model* melalui *convergent validity* untuk mengevaluasi indikator refleksif dan melalui *discriminant validity* untuk mengevaluasi indikator pembentuk konstruk laten sedangkan untuk

blok indikatornya melalui *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011).

a. Uji Validitas Indikator

1. *Convergent validity* berkaitan erat dengan prinsip yang menyatakan bahwasannya antar-pengukur (*manifest variabel*) yang dimiliki suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi tinggi. Untuk menguji *convergent validity* indikator refleksif, dapat dilihat dari nilai *loading factor* yang dimiliki setiap konstruk, di mana nilai *loading factor* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*, nilai di atas 0,5 masih dapat diterima sedangkan nilai di bawah 0,5 harus dikeluarkan dari model, serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.
2. *Discriminant validity* memiliki definisi yang bertolak belakang dengan *convergent validity*, di mana validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variabel*) dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih tinggi daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten yang memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran yang ada pada blok lainnya. Validitas diskriminan dengan indikator refleksif diuji dengan cara yaitu dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap variabel harus $> 0,7$.

b. Uji Reliabilitas Indikator

Uji reliabilitas dilakukan apabila peneliti ingin membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Uji reliabilitas pada konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu melalui *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai *under estimate* (lebih rendah) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite*

reliability untuk menguji reliabilitas pada suatu konstruk. Hair *et al.* (2008) dalam Abdillah (2015) menyatakan bahwa suatu variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai composite reliability dan atau Cronbach's Alpha di atas 0,70, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.6.3. Inner Model

Pada inner model dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lainnya yang didasarkan pada teori substansi. Variabel laten merupakan suatu konstruk yang ada pada model persamaan struktural yang tidak dapat diukur secara langsung atau dikenal dengan istilah *unobserved variable*. Variabel laten terbagi menjadi dua, yakni eksogen dan endogen. Variabel laten eksogen merupakan suatu variabel penyebab atau variabel tanpa didahului oleh variabel lainnya dengan tanda anak panah menuju ke variabel lainnya (variabel laten endogen).

Pengujian model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Semakin tinggi nilai R^2 , berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Model yang kuat ditunjukkan dengan nilai 0,67, model yang moderat ditunjukkan dengan nilai 0,33 dan model yang lemah ditunjukkan dengan nilai 0,19 (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten (independen) terhadap variabel laten (dependen) atau seberapa besar pengaruhnya.

Pengujian nilai *effect size* (f^2) untuk menunjukkan interaksi antara variabel independen dengan variabel moderating dalam mempengaruhi variabel dependen. *Effect size* (efek moderasi) digunakan untuk mengukur kontribusi antar masing – masing variabel terhadap bentukan R^2 dengan melihat nilai f^2 yaitu 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa model lemah, moderat, dan kuat. *Effect size* untuk model moderating dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ ModelModerasi} - R^2 \text{ ModelTanpa Moderasi}}{1 - R^2 \text{ ModelModerasi}}$$

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016) uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t bertujuan untuk menemukan pengaruh yang paling dominan antara masing-masing variabel independen. Uji t pada penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen yaitu Peran APIP, komitmen organisasi, kompetensi SDM dan penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap variabel dependen penelitian yaitu penerapan SAKIP. Dimana tingkat signifikansi yang dipakai pada penelitian ini adalah sebesar 5%.

Ada dua acara yang digunakan dalam mengambil keputusan pada uji t. Cara pertama adalah dengan menggunakan data t tabel dan t hitung. Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk memperoleh nilai t tabel melalui derajat kebebasan dengan signifikansi yang telah ditentukan yaitu:

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

Sumber : Sugiyono (2016)

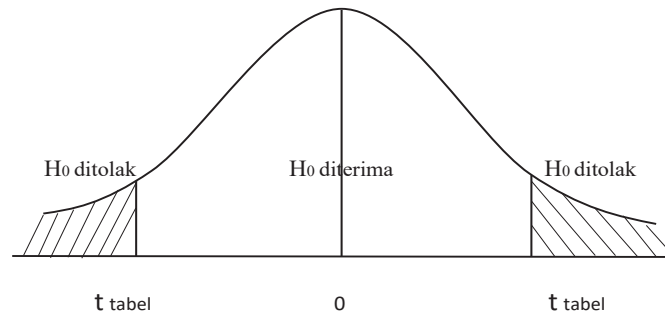
Keterangan :

t : Nilai uji t yang dihitung

r : Koefisien korelasi

r² : Koefisien determinasi

n : Jumlah anggota sampel



Sumber : Sugiyono (2014)

Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% adalah sebagai berikut :

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh pada variabel dependen.

Cara kedua adalah dengan bantuan *software* untuk pengambilan keputusan. Berdasarkan nilai probabilitas signifikansi dapat dilihat hipotesis yang diperoleh. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik untuk alpha 5%. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

1. Jika $\text{Sig} > 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
2. Jika $\text{Sig} < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.