PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI DIMEDIASI *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN DI KEMENTERIAN PERTAHANAN RI

SAPTO ONGKO PUTRO

Ilmu Manajemen

7647168392

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA

ABSTRAKSI

Sapto Ongko Putro (Pengaruh Disiplin, Kompetensi, dan Budaya Organisasi dimoderasi *OCB* terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran dilingkungan Kementerian Pertahanan RI)

Penelitian ini didasarkan pada implementasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dimana pada bagian penjelasan menyatakan bahwa untuk mendukung terwujudnya *good governance* dalam penyelenggaraan negara, maka pengelolaan keuangan negara perlu dilakukan secara profesional, terbuka, dan bertanggung jawab. Dampak langsung dari undang-undang tersebut diatas, adalah adanya perubahan mekanisme pengelolaan anggaran di lingkungan Kementerian Pertahanan RI dan Tentara Nasional Indonesia (TNI), yang .perlu diantisipasi sekaligus disiapkan Sumber Daya Manusia (SDM), agar Kinerja Pelaksanaan Anggaran dapat berjalan dengan baik. Hal ini sangat penting, mengingat Kinerja Pelaksanaan Anggaran merupakan salah satu aspek penilaian Kinerja Kementerian Negara/Lembaga di dalam pemerintahan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh langsung Disiplin, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran, dan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (*OCB)* sebagai variabel intervening. Penelitian yang didasarkan pada mekanisme Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sebagai otorisasi, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metodesurvei, serta *Structural Equating Model (SEM)* sebagai instrumen analisa data. Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin terhadap perilaku *OCB*. Dimensi Disiplin yang paling dominan mempengaruhi *OCB* adalah jumlah tagihan. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap perilaku OCB. Dimensi Kompetensi yang paling dominan mempengaruhi perilaku *OCB* adalah dimensi latar belakang Pendidikanyang diukur dengan indikator pendidikan minimal Magister. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pengelola anggaran yang minimal berpendidikan S2 (Magister) sangat penting dan diperlukan dalam meningkatkan perilaku *OCB* dan Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap perilaku *OCB* dan Kinerja Pelaksanaan Anggaran dilingkungan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Dimensi yang paling dominan adalah koordinasi dan inovasi, dimana kemampuan pegawai dalam berkoodinasi dan berinovasi berpengaruh positif terhadap perilaku *OCB* dan Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Terdapat pengaruh *OCB* terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran dilingkungan Kementerian Pertahanan RI. Dimensi *OCB* yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pelaksanaan Anggaran adalah Sportifitas, yang diwujudkan dalam kesiapan diri setiap pegawai sebelum dan selama melaksanakan tugas.

Kata kunci: Kinerja pelaksanaan anggaran, pendidikan, kordinasi dan inovasi, kesiapan diri.

ABSTRACTION

Sapto Ongko Putro (The Influence of Discipline, Competence, and Organizational Culture with OCB moderation on Budget Implementation Performance within the Indonesian Ministry of Defense).

This research is based on the implementation of Regulation Number 17 of 2003 concerning State Finance, which states that to support the realization of good governance in state administration, the management of state finances needs to becarried out professionally, openly and responsibly. The direct impact of the above regulation is a change in the budget management mechanism within the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia and the Indonesian National Army (TNI), which needs to be anticipated and prepared by Human Resources (SDM), so that Budget Implementation Performance can run well. This is very important, considering that the Performance of Budget Implementation is one of the aspects of assessing the performance of State Ministries / Institutions in government.

The purpose of this study was to analyze the direct influence of Organizational Discipline, Competence, and Culture on Budget Implementation Performance, and on Organization Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable. This research is based on the mechanism of the Budget Implementation list (DIPA) as an authorization, using a quantitative approach and survey methods, as well as the Structural Equating Model (SEM) as a data analysis instrument. The results showed that there was an influence of discipline on OCB behavior. The discipline dimension that most dominantly affects OCB is the amount of bills. There is an influence of competence on OCB behavior. The competency dimension that most dominantly influences OCB behavior is the dimension of educational background as measured by the minimum educational indicators for Masters. This shows that budget management staff who at least have a Masters degree (Masters) are very important and necessary in improving OCB behavior and Budget Implementation Performance. There is an influence of Organizational Culture on OCB behavior and Budget Implementation Performance within the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia. The most dominant dimensions are coordination and innovation, where the ability of employees to coordinate and innovate has a positive effect on OCB behavior and Budge.

Implementation Performance. There is an influence of OCB on Budget Implementation Performance within the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia. The OCB dimension

that most dominantly affects the Performance of Budget Implementation is Sportsmanship, which is manifested in the self-readiness of each employee before and during carrying out tasks.

Keywords: Budget execution performance, education, coordination and innovation, self-readiness.

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor	Co-Promotor
Prof. S. Pantja, M.Si., M.A	Dr. Mukhtadi, M.M
Tanggal: 03/8/2021	Tanggal: 14-08-2021

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana. M.Bus. (Ketua)[1]	.....	27-8-2021
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)[2]	.....	25-08-2021

Nama	: Sapto Ongko Putro
No. Registrasi	: 7647168392
Program Studi	: Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus	: 31 Agustus 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama lengkap	: Sapto Ongko Putro
NIM	: 7647168392
Tempat tanggal lahir	: Yogyakarta, 23 Agustus 1963
Program	: Doktor (S3)
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi, dimoderasi *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran di Kementerian Pertahanan RI" merupakan karya tulis sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber yang dikutip ataupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar sesuai kaidah yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan kesadaran dan tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran atas pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku dilingkungan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 27 Mei 2021
Yang menyatakan,

Sapto Ongko Putro
NIM : 7647168392

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SAPTO ONGKO PUTRO
NIM : 7647168392
Fakultas/Prodi : ILMU MANAJEMEN/MSDM
Alamat email : Ongkotop17@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☑ Disertasi ☐ Lain-lain (……)

yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI DIMEDIASI OCB TERHADAP KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN DI KEMENTERIAN PERTAHANAN RI

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 September 2021

Penulis

(SAPTO ONGKO PUTRO)
nama dan tanda tangan

DAFTAR ISI

		Halaman
BAB I	**PENDAHULUAN**	**1**
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Pembatasan Penelitian	6
	1.3. Perumusan Masalah	6
	1.4. Tujuan Penelitian	7
	1.5. Signifikansi Penelitian	8
	1.6. Kebaruan Penelitian	8
BAB II	**KAJIAN PUSTAKA**	**10**
	2.1. Latar Belakang Teori	10
	2.1.1. Disiplin Kerja	10
	2.1.2. Kompetensi	13
	A. Pengertian Kompetensi	13
	B. Kategori Kompetensi	15
	C. Manfaat Penggunaan Kompetensi	16
	2.1.3. Budaya Organisasi	18
	A. Pengertian Budaya Organisasi	18
	B. Karakteristik Budaya Organisasi	20
	C. Fungsi Budaya Organisasi	21
	D. Dimensi Budaya Organisasi	21
	E. Nilai Budaya Organisasi	25
	2.1.4. *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*)	27
	A. Pengertian *OCB*	27
	B. Faktor-Faktor *OCB*	28
	C. Motif *OCB*	29
	D. Bentuk-Bentuk *OCB*	29
	E. Manfaat *OCB*	30
	F. Indikator/Dimensi *OCB*	31
	2.1.5. Kinerja	33
	A. Pengertian Kinerja	33
	B. Indikator Kinerja	34

2.2. Pelaksanaan DIPA sebagai Otorisasi ……..…….. 40
2.3. Pelaksanaan Anggaran ……..…..…….. 45
2.4. Arti dan Pentingnya Sumber Daya Manusia ……..…….. 46
A. Apakah Sumber Daya Manusia itu? …… 47
B. *Emotion Quality (EQ)* …….....…… 47
C. Pendekatan SDM …..…….....…… 47
D. Tenaga Kerja …..…….....…… 48
2.5. Penelitian yang Relevan …….....…… 49
A. Penelitian sebelumnya yang relevan …… 50
2.6. Kerangka Teoritik, Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian …..… 77
2.6.1. Kerangka Teoritik …… 77
2.6.2. Kerangka konsep (alur pikir) penelitian …… 78
2.6.3. Hipotesis penelitian …… 78
BAB III METODE PENELITIAN …….....…… 80
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian …… 80
3.1.1. Sejarah Kementerian Pertahanan RI …....…… 80
3.1.2. Sejarah mekanisme penganggaran …....…… 83
3.2. Desain Penelitian ……..…… 87
3.2.1. Defenisi Konseptual …….…… 87
3.2.2. Defenisi Operasional …… 88
3.3. Pendekatan Penelitian …..…… 89
3.4. Jenis dan Sumber Data …… 90
3.5. Populasi dan sampel penelitian …… 90
3.6. Rancangan Uji Instrumen Penelitian …… 92
1. Uji Validitas ……..…… 92
2. Uji Reliabilitas ……...…… 92
3.7. Metode Pengumpulan Data …… 92
3.7.1. Metode Studi Pustaka (*Desk Study*) ……..…… 93
3.7.2. Metode Survei ……..……..…… 93

3.7.3. Metode Analisis Data 93

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 98

4.1. Hasil Penelitian 98

4.1.1. Karakteristik Responden 98

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian 100

4.1.2.1. Disiplin 100

4.1.2.2. Kompetensi 102

4.1.2.3. Budaya Organisasi 103

4.1.2.4. *Organization Citizenship Behavior* 104

4.1.2.5. Kinerja Pelaksana Anggaran 106

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas 107

4.3. Analisis SEM 108

4.3.1. Pengujian Validitas dan Realibilitas pada SEM 108

4.3.1.1. Disiplin 108

4.3.1.2. Kompetensi 111

4.3.1.3. Budaya Organisasi 113

4.3.1.4. *Organization Citizenship Behavior* 115

4.3.1.4. Kinerja Pelaksana Anggaran 119

4.3.2. Uji Kelayakan Model 121

4.3.3. Pengujian Hipotesis 124

4.3.3.1. Pengaruh Disiplin terhadap OCB 124

4.3.3.2. Pengaruh Kompetensi terhadap OCB 125

4.3.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB 126

4.3.3.4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 127

4.3.3.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 128

4.3.3.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 129

4.3.3.7. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 130

4.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 131
4.4.1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui OCB 131
4.4.2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui OCB 131
4.4.3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui OCB 132
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian 134
4.5.1. Pengaruh Disiplin terhadap *OCB* 134
4.5.2. Pengaruh Kompetensi terhadap *OCB* 135
4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *OC* 136
4.5.4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran..... 137
4.5.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran .. 137
4.5.6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 138
4.5.7. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran 138
4.5.8. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui *OCB* 139
4.5.9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui *OCB* 139
4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran melalui *OCB* 140
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN 141
5.1. Kesimpulan 141
5.2. Implikasi Manajerial 143
5.3. Saran 144
DAFTAR PUSTAKA 145

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1. Data Penerbitan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) 42
Tabel 2.2. Penelitian terdahulu yang relevan 50
Tabel 3.1. Definisi Konseptual Penelitian 87
Tabel 3.2. Operasional Variabel 88
Tabel 4.1. Karakteristik Responden 98
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin 100
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi 102
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi 103
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel *Organization Citizenship Behavior* 105
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pelaksanaan Anggaran 106
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 108
Tabel 4.8. Validitas Kedisiplinan 109
Tabel 4.9. Validitas Kompetensi 111
Tabel 4.10. Validitas Budaya Organisasi 114
Tabel 4.11. Validitas *Organization Citizenship Behavior* 116
Tabel 4.12. Validitas Kinerja Pelaksana Anggaran 119
Tabel 4.13. *Goodness Of fit Indeks full Model* 123
Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 1 124
Tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 2 125
Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 3 126
Tabel 4.17. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 4 127
Tabel 4.18. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 5 128
Tabel 4.19. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 6 129
Tabel 4.20. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis 7 130
Tabel 4.21. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 132
Tabel 4.22. Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis 133

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Data SPP 2015 …….. 42
Gambar 2.2. Data SPP 2016 …….. 43
Gambar 2.3. Data SPP 2017 …….. 43
Gambar 2.4. Data SPP 2018 …….. 44
Gambar 2.5. Data SPP Ideal …….. 45
Gambar 2.6. Kerangka Konsep (Alur pikir) Penelitian 78
Gambar 3.1. Mekanisme Otorisasi KOM/KOP 85
Gambar 3.2. Mekanisme DIPA Sebagai Otorisasi 86
Gambar 3.3. Rumus Slovin 91
Gambar 3.4. Model Struktur Penelitian 95
Gambar 4.1. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 99
Gambar 4.2. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 99
Gambar 4.3. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 100
Gambar 4.4. Grafik Histogram Disiplin (X1). 101
Gambar 4.5. Grafik Histogram Kompetensi (X2) 103
Gambar 4.6. Grafik Histogram Kompetensi (X3). 104
Gambar 4.7. Grafik Histogram *Organization Citizenship Behavior* (Z) 106
Gambar 4.8. Grafik Histogram Kinerja Pelaksana Anggaran (Y) 107
Gambar 4.9. Analisa 2ndCFA Kedisiplinan 109
Gambar 4.10. Nilai T-Values 2ndCFA *Disiplin* 110
Gambar 4.11. Analisa 2ndCFA Kompetensi 111
Gambar 4.12. Nilai T-Values 2ndCFA Kompetensi 112
Gambar 4.13. Analisa 2ndCFA Kompetensi Budaya Organisasi 113
Gambar 4.14. Nilai T-Values 2ndCFA Budaya Organisasi 115
Gambar 4.15. Analisa 2ndCFA *Organization Citizenship Behavior* 116
Gambar 4.16. Nilai T-Values 2ndCFA *Organization Citizenship Behavior* 118
Gambar 4.17. Analisa 2ndCFA Kinerja Pelaksana Anggaran 119
Gambar 4.18. Nilai T-Values 2ndCFA Kinerja Pelaksana Anggaran 121
Gambar 4.19. Diagram Jalur Full Model *(Standardized Solution)* 122
Gambar 4.20. Diagram Jalur Full Model *(T-Values)* 122