

**PENGARUH PERSEPSI PERUBAHAN ALOKASI ANGGARAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS PADA SALAH SATU KEDEPUTIAN
KEMENTERIAN KOORDINATOR**

TUGAS AKHIR



FARAH MEUTIA

1191921002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2021**

**PENGARUH PERSEPSI PERUBAHAN ALOKASI ANGGARAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS PADA SALAH SATU KEDEPUTIAN
KEMENTERIAN KOORDINATOR**

TUGAS AKHIR

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



FARAH MEUTIA

1191921002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2021**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Farah Meutia

NIM : 11919210002

Tanda Tangan :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Meutia', enclosed in a light gray rectangular box.

Tanggal : 1 November 2021

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas akhir ini diajukan oleh:

Nama : Farah Meutia
NIM : 11919210002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI PERUBAHAN ALOKASI
ANGGARAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
PEGAWAI STUDI KASUS PADA SALAH SATU
KEDEPUTIAN KEMENTRIAN KOORDINATOR

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Bakrie

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Arief Bimantoro Suharko, Ph.D



Penguji I : Ir. Deddy Herdiansjah, M.Sc.,M.B.A.,Ph.D



Penguji II : Dr. Jerry Heikal,S.T.,M.M



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 01 November 2021

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Perubahan Alokasi Anggaran terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Salah Satu Kedeputian Kementerian Koordinator” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Bakrie.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak hambatan yang penulis hadapi. Namun, pada akhirnya dapat dilalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bakrie
2. Arief Suharko, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan penuh pemakluman selama penyusunan Tugas Akhir ini
3. Dr. Jerry Heikal selaku dosen pembahas yang telah memberikan arahan untuk memperbaiki proposal awal sehingga penulis dapat melanjutkan penulisan yang lebih baik
4. Tulus Hutagalung selaku Sekretaris Deputi yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian ini
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Manajemen Universitas Bakrie, terutama Dosen dan Staf Kelas Karyawan Jurusan Manajemen Angkatan 13
6. Seluruh responden yang juga rekan kerja penulis yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner
7. Suami penulis yang menjadi rekan berdiskusi tentang penulisan Tugas Akhir ini dan juga selalu memberikan semangat dan dukungan dalam keadaan apa pun

8. Teman-teman Kelas Karyawan Jurusan Manajemen Angkatan 13 Universitas Bakrie yang selalu saling menyemangati dan kebersamai
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan Tugas Akhir ini

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dari seluruh pihak. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terkait.

Jakarta, 18 Oktober 2021



Farah Meutia

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farah Meutia
NIM : 1191921002
Program Studi : Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH PERSEPSI PERUBAHAN ALOKASI ANGGARAN TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS PADA SALAH SATU KEDEPUTIAN KEMENTERIAN
KOORDINATOR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 1 November 2021

Yang menyatakan



Farah Meutia

**PENGARUH PERSEPSI PERUBAHAN ALOKASI ANGGARAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS PADA SALAH SATU KEDEPUTIAN KEMENTERIAN
KOORDINATOR**

Farah Meutia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persepsi perubahan alokasi anggaran berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada salah satu Kedeputian di Kementerian Koordinator menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Besarnya pengaruh persepsi perubahan alokasi anggaran sebagai variabel bebas akan dinilai dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS) terhadap masing-masing variabel terikat yaitu motivasi pegawai dan kinerja pegawai. Selain itu, juga menilai apakah motivasi pegawai dapat menjadi variabel mediasi. Data yang dipergunakan adalah data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 121 pegawai pada objek penelitian. Metode SEM-PLS pada penelitian ini digunakan dalam uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil dari analisis ini akan didukung dengan narasi dekriptif sesuai hasil dari pengamatan pada objek penelitian. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perubahan alokasi anggaran berpengaruh dalam meningkatkan motivasi pegawai. Namun, persepsi perubahan alokasi anggaran tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu, persepsi perubahan alokasi anggaran yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai jika dimediasi oleh motivasi pegawai.

Kata kunci: anggaran, motivasi, kinerja, SEM-PLS

**THE EFFECT OF PERCEPTION OF BUDGET ALLOCATION
CHANGES ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE
CASE STUDY IN ONE OF THE DEPUTY COORDINATING MINISTRY**

Farah Meutia

ABSTRACT

This study aims to determine whether the perception of changes in budget allocations has an effect on employee motivation and performance at one of the Deputy in the Coordinating Ministry using quantitative and qualitative methods. The magnitude of the perceived influence of changes in budget allocation as an independent variable will be assessed using Structural Equation Modeling (SEM) analysis using Partial Least Square (PLS) on each dependent variable, namely employee motivation and employee performance. In addition, it also assesses whether employee motivation can be a mediating variable. The data used were obtained from the results of questionnaires filled by 121 employees on the object of research. The SEM-PLS method in this study was used in validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. The results of this analysis will be supported by descriptive narratives according to the results of observations on the object of research. The results of the study indicate that the perception of changes in budget allocations has an effect on increasing employee motivation. However, the perception of changes in budget allocations has no effect on employee performance. Furthermore, the perception of changes in good budget allocations will improve employee performance if mediated by employee motivation.

Keywords: budget, motivation, performance, SEM-PLS.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
UNGKAPAN TERIMA KASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Alokasi Penganggaran di Kementerian/Lembaga	7
2.1.1 Sistem Anggaran Berbasis Kinerja.....	8
2.1.2 Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2021	10
2.1.3 Kompensasi	12
2.2 Motivasi.....	14
2.2.1 Teori Motivasi Diri.....	14
2.3 Kinerja Pegawai	17
2.3.1 Teori Kinerja Pegawai.....	18

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Penelitian	24
2.6 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Obyek Penelitian	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data.....	29
3.5.1 Sumber Data	29
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	30
3.6.1 Variabel Penelitian	30
3.6.2 Variabel Terikat.....	31
3.6.3 Variabel Bebas	32
3.7 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran	33
3.8 Metode Pengolahan Data.....	35
3.8.1 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	36
3.8.2 Uji Validitas Instrumen	37
3.8.3 Uji Reliabilitas Instrumen	37
3.8.4 Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Penelitian	40
4.2 Karakteristik Responden	40
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	40

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	41
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
4.3 Analisis Data	43
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.3.2 Uji Model Struktural	47
4.3.3 Uji Hipotesis.....	50
4.4 Pembahasan Hipotesis	54
4.4.1 Persepsi perubahan alokasi anggaran dan motivasi pegawai.	54
4.4.2 Persepsi perubahan alokasi anggaran dan kinerja pegawai.	55
4.4.3 Motivasi memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara persepsi perubahan alokasi anggaran dan kinerja pegawai.	56
4.5 Pembahasan Karakteristik Responden	57
4.5.1 Pembahasan Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.5.2 Pembahasan Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
4.5.3 Pembahasan Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.5.4 Pembahasan Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.5.5 Pembahasan Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	64
BAB V.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
5.2.1 Saran untuk Objek Penelitian	67
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69

LAMPIRAN I.....	72
LAMPIRAN II.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Pagu Anggaran Kementerian Koordinator	2
Gambar II.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar IV.1 Skema Model Program PLS	43
Gambar IV.2 Hasil <i>Outer Loading</i> PLS-SEM.....	47
Gambar IV.3 Hasil <i>inner model</i> PLS-SEM	47
Gambar IV.4 Hasil <i>inner model</i> untuk <i>Original Sample</i> dan <i>P Value</i>	48

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran	34
Tabel IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Pegawai	41
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas PLS-SEM.....	44
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas PLS-SEM.....	46
Tabel IV.8 Uji <i>Bootstrapping</i> dengan Menggunakan Smart-PLS.....	51
Tabel IV.9 Hasil Uji Pengaruh Langsung Menggunakan Smart-PLS	52
Tabel IV.10 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Menggunakan Smart-PLS	53
Tabel IV.11 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.12 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV.13 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel IV.14 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	61
Tabel IV.15 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	64