

Modal Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Fisik Pendorong Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan

Dr. Nirwana, S.E., M.Si., Ak adalah dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar sejak 1991. Penulis lahir di Ujung Pandang pada 27 November 1965, menyelesaikan pendidikan dasar pada 1977 di SD Negeri Kompleks Butung. Tahun 1980 lulus dari SMP Negeri 5 Makassar dan lulus dari SMA Negeri 4 Makassar pada 1984. Penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Hasanuddin dan berhasil menyelesaikan studi pada 1990 dan melanjutkan jenjang S-2 di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan selesai pada 1995. Dan, pada 2015 menyelesaikan Program Doktor di Universitas Hasanuddin Makassar.



Penulis pernah bekerja menjadi akuntan publik Usman dan Rekan di Makassar. Penulis juga salah satu konsultan keuangan di Media Fajar Grup hingga saat ini, dan salah seorang resident consultant/tenaga pendamping pelaksana akuntansi keuangan daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2003. Pernah menjadi Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial di Universitas Fajar Makassar. Saat ini penulis menjabat sebagai Deputi Wakil Rektor II bidang Administrasi dan Keuangan di Universitas Fajar Makassar.

leutikaprio.com

leutikaprio

leutikaprio

Jl. Sidomulyo No. 351, Bener,
Tegayenejo, Yogyakarta 55243
Telp. (0274) 5025594 www.leutikaprio.com
email: leutikaprio@hotmail.com

ISSN 978-602-371-737-8



9 786023 717378

Modal Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Fisik Pendorong Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan



Dr. Nirwana, S.E., M.Si., Ak

**Modal Sumber Daya Manusia
dan Sumber Daya Fisik
Pendorong Kinerja Keuangan
Pemerintah Daerah
Sulawesi Selatan**

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan buku ini bagi para pembaca, dengan harapan penulis dapat selalu menerima segala saran dan kritikan untuk penyempurnaan pada penerbitan berikutnya.

Makassar, Agustus 2018

Penulis



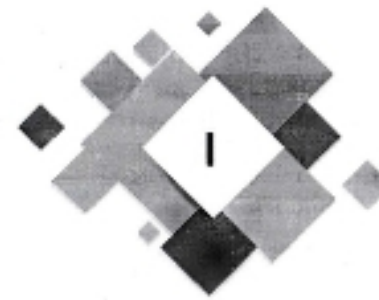
DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	19
II. TINJAUAN EMPIRIS DAN KONSEP.....	21
2.1.1. Teori Sumber Daya (Resource Based Theory).....	21
2.1.2. Teori Stakeholder.....	25
2.1.3. Legitimacy Theory.....	27
2.1.4. Modal Sumber Daya Manusia.....	30
2.1.5. Modal Sumber Daya Fisik.....	34
2.1.6. Modal Budaya (Cultural Capital).....	36
2.1.7. Teori Kondisi Keuangan.....	42
2.1. Tinjauan Empiris.....	53
III. KERANGKA PEMIKIRAN BUKU.....	75
3.2. Hipotesis.....	81
1. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal budaya.....	81
2. Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik Terhadap Modal Budaya.....	83

3.	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.....	84
4.	Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.....	84
5.	Pengaruh Modal Budaya Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah di Sulawesi Selatan.....	85
6.	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya	86
7.	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya	87
IV.	HASIL PENELITIAN.....	89
5.1.	Deskripsi Data.....	89
5.1.1	Deskripsi SKPD.....	89
5.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	91
5.1.3	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	99
5.1.4	Hasil Analisis PLS.....	104
5.1.5	Hasil Inner Model.....	111
5.2	Pengujian Hipotesis Hasil Penelitian.....	117
V.	PEMBAHASAN.....	127
6.1.	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal Budaya	127
6.2	Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Modal Budaya	130
6.3.	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.....	133
6.4	Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.....	136
6.5	Pengaruh Modal Budaya terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah.....	141
6.6	Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya	144

6.7	Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah melalui Modal Budaya.....	147
VI.	PENUTUP	151
	DAFTAR PUSTAKA.....	157
	BIODATA	177

Gambar 5.8 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).....	120
Gambar 5.9 Pengaruh Langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2).....	121
Gambar 5.10 Pengaruh Langsung antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2)....	123
Gambar 5.11 Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) Yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)	124
Gambar 5.12 Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) Yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)	126



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan, baik oleh pusat maupun daerah mempunyai fungsi untuk mendorong dan memfasilitasi pembangunan guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang memadai bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Terkait dengan fungsi dan perannya sebagai motivator dan fasilitator pembangunan tersebut, pemerintah telah mengambil suatu pilihan kebijakan untuk lebih mengedepankan peran pemerintah daerah sebagai penggerak pembangunan. Kebijakan tersebut adalah kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Dengan kebijakan tersebut diharapkan pemerintahan di level yang paling dekat dengan masyarakat mampu menyerap aspirasi dan partisipasi masyarakat lokal sehingga arah pembangunan akan sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat setempat. Upaya untuk mendukung peran dan fungsi pemerintah daerah dalam pembangunan, pemerintah telah dan akan terus mendukung pendanaan melalui mekanisme transfer ataupun pola

pendanaan lainnya. Dukungan pendanaan tersebut telah dibuktikan dengan besarnya dana APBN yang disalurkan ke daerah, baik melalui skema desentralisasi maupun skema lainnya, seperti dekonsentrasi, tugas pembantuan, subsidi, maupun bantuan langsung ke masyarakat.

Pelaksanaan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal merupakan jawaban atas tuntutan reformasi tahun 1998. Pemberian otonomi luas kepada daerah disertai dengan pelaksanaan desentralisasi fiskal pada hakikatnya diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Selain itu, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memerhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi masyarakat tentang pelayanan apa yang sebenarnya dibutuhkan. Oleh karena itu diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan, sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah baik program dan anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat.

Seiring dengan berjalannya waktu, pelaksanaan otonomi telah membawa dampak pada berbagai sektor dalam pemerintahan daerah. Namun dampak tersebut di luar ekspektasi masyarakat, karena otonomi daerah dianggap belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan daerah dan cenderung masih berjalan di tempat. Hal tersebut berdasarkan pada hasil

penelitian *The Fajar Institute of Pro Otonomi (FIPO)* tahun 2009 (Tenrigau dkk, 2009) di 23 kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan¹.

"... pada kenyataannya, otonomi daerah masih "berjalan" di tempat, ... dalam artian bahwa otonomi daerah belum memberikan kontribusi yang optimal terhadap manfaat dan sasaran program-program yang disusun dengan jumlah "angka-angka" yang cukup spektakuler.

Era baru yang diamanatkan otonomi daerah untuk membawa masyarakat lebih sejahtera ternyata belum bisa diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi daerah bukanlah jaminan bahwa pemerintahan akan melahirkan cita-cita kesejahteraan yang dimanifestasikan dalam UUD 1945 (Tenrigau dkk, 2012).

Salah satu indikator yang dapat dijadikan rujukan sebagai manifestasi untuk menilai keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah dalam pengelolaan keuangan. Halim (2001) menyatakan bahwa ciri utama suatu daerah mampu melaksanakan otonomi daerah bisa dilihat dari: (1) kemampuan keuangan daerah, yang berarti bahwa daerah memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menggali sumber-sumber keuangan, mengelola dan menggunakan keuangannya sendiri untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, dan (2) ketergantungan kepada bantuan pusat seminimal mungkin.

Pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara efektif dan efisien jika kondisi keuangan pemerintah dalam keadaan baik atau sehat. Hal tersebut diungkapkan Dinapoli (2011:2) yang menyatakan bahwa, "*Financial condition may be defined as the ability of a local government or school district to balance recurring*

¹ Penelitian dilakukan pada tahun kesepuluh implementasi otonomi daerah di Sulawesi Selatan untuk 23 kabupaten dan kota minus Kabupaten Toraja Utara karena masih dalam status pemekaran daerah, tetapi penilaiannya tetap meliputi wilayah Toraja Utara.

expenditure needs with recurring revenue sources, while providing services on a continuing basis."

Kondisi keuangan pemerintah dapat dilihat dari kemampuan pemerintah memenuhi kewajibannya untuk memberikan layanan pada konstituen (Kamnikar, 2006) maupun kewajiban keuangan dan komitmen pelayanan kepada publik, kreditur, karyawan, dan lainnya (*Public Sector Accounting Board, 2007*). Semakin baik kondisi keuangan maka berdampak terhadap kinerja layanan yang baik pula kepada masyarakat (Dinapoli, 2011).

Kondisi keuangan tidak hanya dilihat dari aspek keuangan, tetapi harus dilihat dari berbagai aspek lain secara komprehensif. Aspek-aspek tersebut meliputi jumlah penduduk, tingkat kemiskinan, laju inflasi, pertumbuhan ekonomi, pendapatan per kapita, dan partisipasi angkatan kerja (Dinapoli, 2011). Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam menciptakan kondisi keuangan secara makro.

Kondisi keuangan yang baik dibentuk oleh tiga faktor, yaitu faktor lingkungan (*environmental factors*), faktor kelembagaan (*organizational factors*), dan faktor keuangan (*financial factors*) (Dinapoli, 2011). Ketiga faktor tersebut sangat menentukan kondisi keuangan pemerintah daerah dalam suatu periode tertentu.

Faktor pertama, faktor lingkungan yang merupakan kondisi lingkungan pemerintah yang dapat mendukung atau menghambat pembangunan pemerintah terutama dalam melahirkan inovasi-inovasi guna pelayanan kepada masyarakat. Faktor lingkungan meliputi jumlah penduduk, nilai properti dan kemiskinan, serta faktor ekonomi yang meliputi inflasi, pendapatan (*income per kapita*), dan pekerjaan (Dinapoli, 2011). Salah satu kelebihan dari faktor lingkungan pemerintah ini adalah kemampuan memberikan peringatan dini dalam menghadapi kondisi keuangan yang akan datang.

Lingkungan dapat memberikan dukungan inovasi dan dapat juga mengurangi ketidakpastian potensi ekonomis lingkungan. Tekanan lingkungan akan meningkatkan biaya sosial untuk menekan pencemaran, mengembalikan lingkungan sehat, dan memperkuat kebijakan. Selain itu, kondisi ekonomi pemerintahan dapat juga dilihat dari perimbangan antara peningkatan industri manufaktur dengan meningkatnya populasi (Sharp *et al.*, 2009).

Tabel 1.1. Rerata Nilai Elemen Faktor Lingkungan di 23 Kabupaten dan Kota di Sulawesi Selatan²

Indikator	Tahun (Rerata per tahun)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Total Penduduk (orang)	7.81 juta	7.91 juta	8.04 juta	8.16 juta	8.22 juta ³
Kemiskinan (%)	13,41	12,51	12,24	7,33	10,11 ⁴
Inflasi (%)	14,23	3,92	6,65 ⁵	4,41 ⁵	4,5 ⁷
Pertumbuhan Ekonomi (%)	6,84	6,20	7,05	7,33	7,79 ⁸
Perkapita ADHB (Rp)	9.82 juta	10.84 juta	12.42 juta	14.50 juta	--
Partisipasi Angkatan Kerja (%)	62,42	44,94	65,44	64,80	--

Sumber: *Eksisting Fipo*, hasil riset tahun 2009 hingga 2013 dan berbagai sumber. ^{3 4 5 6 7 8}

Faktor lingkungan terkait kondisi keuangan secara makro ditunjukkan Tabel 1.1. Dalam kurun waktu lima tahun terhitung sejak 2008 hingga 2012 tampak laju pertumbuhan penduduk cenderung meningkat, berturut-turut sebesar 7,81 juta orang, 7,91

¹ Minus Toraja Utara karena suasana pemekaran daerah, tetapi data yang disajikan tetap mencakup Toraja Utara karena secara administratif operasional masih dibawah kabupaten induknya, Toraja.

² sulselprof.go.id

³ makassar.antaranews.com

⁴ makassar.tribunnews.com

⁵ bisnekekonomi.sulselprov.go.id

⁷ www.sylmembangun.com

⁸ economy.pkezone.com



TINJAUAN EMPIRIS DAN KONSEP

2.1.1. Teori Sumber Daya (Resource Based Theory)

Teori ini adalah teori utama dalam penelitian ini. *Resource Based Theory* (RBT) atau dikenal juga dengan teori berbasis sumber daya menggunakan pendekatan berbasis sumber daya dalam analisis keunggulan bersaingnya. Kerangka teori ini menyatakan sebuah pemikiran yang berkembang dalam manajemen strategis dan keunggulan kompetitif organisasi yang menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks untuk menjelaskan pengaruh *Human/Physical Capital* terhadap kinerja keuangan, kinerja ekonomi dan nilai pasar organisasi, Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa menurut pandangan *Resource Based Theory* organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting, termasuk aset berwujud maupun aset tidak berwujud.

Resources Based Theory (RBT) membahas bagaimana sebuah organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif apabila organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks menjelaskan penelitian ini, *Resources Based Theory* dapat menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*), dan sumber daya fisik (*physical capital*) akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan suatu organisasi (Wernerfelt, 1984).

Berdasarkan konsep *Resource Based Theory*, jika organisasi mampu mengelola sumber daya secara efektif maka akan tercipta keunggulan kompetitif dibanding para pesaing. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi merupakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Apabila dapat dimanfaatkan untuk mengelola potensi yang dimiliki karyawan dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya peningkatan produktivitas akan meningkatkan kinerja organisasi dan dengan adanya pengelolaan sumber daya yang efektif tersebut maka pemakaian sumber daya atau pengeluaran akan lebih efektif dan efisien.

Teori sumber daya dari Wernerfelt (1984) menjelaskan bahwa semakin tinggi sumber daya yang digunakan maka akan semakin tinggi jumlah penerimaan pendapatan. Pandangan tentang sumber daya oleh Olalla (1999) dijelaskan bahwa keberadaan sumber daya merupakan keunggulan suatu organisasi jika dibanding dengan organisasi lain. Lebih lanjut Olalla mengatakan bahwa sumber daya berupa pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan

bakat merupakan kebutuhan yang bersifat krusial dalam suatu pengembangan organisasi.

Pandangan Kelliherand and Reinl (2009) tentang sumber daya dalam pengelolaan keuangan publik adalah kecukupan dan ketersediaan sumber daya yang mendukung implementasi strategi. Keberadaan sumber daya yang dimaksud ialah energi lingkungan. Sumber daya lain yang dapat dibentuk ialah keahlian dan keterampilan individu dan kelompok masyarakat yang melakukan dan menciptakan nilai ekonomis berupa pasar dan pengolahan sumber daya yang bersumber dari lingkungan.

Selama akhir tahun 1960-an, para manajer, ilmuwan keperilakuan, analisis keuangan, dan akuntan menjadi semakin tertarik terhadap gagasan akuntansi bagi manusia sebagai sumber daya organisasi. Pada awalnya gagasan tersebut adalah untuk "*memasukkan manusia ke dalam neraca*", karena diakui bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga dan laporan keuangan organisasi tidaklah lengkap jika laporan tersebut tidak mencerminkan status dari aktiva manusia.

Sumber daya dapat dianggap sebagai *input* yang memungkinkan organisasi untuk melakukan kegiatan mereka. Sumber daya dan kemampuan internal menentukan pilihan-pilihan strategis yang dibuat oleh organisasi saat berkompetisi dalam lingkungan bisnis eksternal mereka. Kemampuan organisasi juga memungkinkan beberapa organisasi untuk menambah nilai dalam *customer value chain*, mengembangkan produk baru atau mengembangkan ke dalam pasar yang baru.

RBT memandang organisasi sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki organisasi. Perbedaan sumber daya dan kemampuan organisasi dengan organisasi pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Asumsi RBT beranggapan bahwa organisasi dapat bersaing dengan organisasi

lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan organisasi.

Sumber daya harus memenuhi kriteria "VRIN" agar dapat memberikan keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan (Madhani, 2009). Kriteria VRIN adalah sebagai berikut:

- a. *Valuable (V)*: Sumber daya akan menjadi berharga jika dapat memberikan nilai strategis pada organisasi.
- b. *Langka (R)*: Sumber daya yang sulit untuk ditemukan di antara para pesaing dan menjadi potensi organisasi.
- c. *Imperfect Imitability (I)*: Sumber daya dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya jika organisasi yang tidak memegang sumber daya ini tidak bisa mendapatkan mereka atau tidak dapat meniru sumber daya tersebut.
- d. *Non-Substitution (N)*: Non-substitusi berarti bahwa sumber daya tidak dapat disubstitusikan oleh sumber daya alternatif lainnya.

Menurut RBT, sumber daya dapat secara umum memasukkan aset, proses organisasi, atribut organisasi, informasi, atau pengetahuan yang dikendalikan oleh organisasi yang dapat digunakan menyusun dan menerapkan strategi mereka. RBT mengategorikan tiga jenis sumber daya :

- a. Modal sumber daya fisik (teknologi, pabrik, dan peralatan)
- b. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan)
- c. Modal sumber daya organisasi (struktur formal), yang termasuk di dalamnya adalah modal budaya (*cultural capital*)

Dari penjelasan tersebut, menurut RBT, *human and physical capital* serta *cultural capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi sehingga dapat menciptakan *value* bagi

organisasi. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi pemerintah daerah, maka kinerja dapat dimaknai sebagai kondisi keuangan daerah.

Konsep tentang pentingnya peranan sumber daya untuk menciptakan nilai dan daya saing organisasi sejak lama telah disinggung oleh seorang ahli manajemen Penrose, 1959 (Sangkala, 2006) mengemukakan bahwa keuntungan perusahaan yang dicapai sebenarnya terkait dengan sumber daya yang dimiliki, sumber daya organisasi adalah heterogen, tidak homogen, jasa produktif yang tersedia berasal dari sumber daya organisasi yang memberikan karakter unik bagi organisasi. Sebuah organisasi dapat dinilai sebagai kumpulan dari suatu sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi (Madhani, 2009).

2.1.2. Teori Stakeholder

Selain teori RBT sebagai teori utama, teori pendamping yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori *Stakeholder*. Menurut Fontaine *et al.* (2006), teori *stakeholder* merupakan manajemen organisasi yang diharapkan untuk melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh *stakeholder* dan melaporkan kembali aktivitas-aktivitas tersebut pada *stakeholder*. Teori ini menyatakan bahwa seluruh *stakeholder* memiliki hak untuk menerima informasi tentang bagaimana aktivitas organisasi memengaruhi mereka (sebagai contoh, melalui polusi, *sponsorship*, inisiatif pengamanan, dan lain-lain) bahkan ketika mereka memilih untuk tidak menggunakan informasi tersebut, dan juga ketika mereka tidak dapat secara langsung memainkan peran yang konstruktif dalam kelangsungan hidup organisasi (Fontaine *et al.*, 2006).

Tujuan utama dari teori *stakeholder* adalah membantu pimpinan organisasi untuk mengerti lingkungan *stakeholder*



KERANGKA PEMIKIRAN BUKU

Kerangka konseptual digunakan untuk memberikan gambaran rancangan penelitian dengan dukungan konsep baik teoretis maupun empiris. Namun, sebelum menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dijelaskan kerangka proses berpikir yang memberikan tuntunan berpikir deduktif melalui teori-teori yang relevan, dan memberikan tuntunan induktif untuk memperjelas wawasan dalam melakukan analisis melalui studi empiris. Antara studi teoretis dengan studi empiris mempunyai hubungan timbal balik yang kemudian disusun hipotesis.

Kerangka proses berpikir ini dimaksudkan agar dalam penelitian mendapatkan tuntunan berpikir deduktif melalui studi teoretis yaitu berdasarkan teori maupun konsep-konsep yang telah ada. Di samping itu juga mendapat tuntunan berpikir induktif guna menambah, memperjelas, maupun melengkapi wawasan berpikir guna menambah kemampuan analisis dengan

studi empiris. Kerangka berpikir ini dimulai dengan mengkaji teori-teori yang melandasi hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sintesa tentang hubungan antarvariabel yang disusun dari berbagai teori, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel.

Adapun *grand theory* (teori induk) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Resource Based Theory* (RBT). Teori ini menggunakan pendekatan berbasis sumber daya dalam analisis keunggulan bersaingnya. Teori ini menyatakan sebuah pemikiran yang berkembang dalam manajemen strategis dan keunggulan kompetitif organisasi yang menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (Penrose, 1959). Wernerfelt (1984) menyatakan bahwa teori ini dapat menjelaskan pengaruh sumber daya (*capital*) terhadap keberhasilan organisasi, dalam hal ini kondisi keuangan pemerintah daerah.

Lebih lanjut dipaparkan bahwa *Resources Based Theory* membahas bagaimana sebuah organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Suatu organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif apabila organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, *Resources Based Theory* dapat menjelaskan bahwa pemerintah daerah yang dapat mengelola sumber dayanya dalam hal ini sumber daya manusia (*human capital*), dan sumber daya fisik (*physical capital*), akan menciptakan *value added* bagi organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Berbasis pada teori RBT tersebut, *intellectual capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan

keunggulan kompetitif organisasi sehingga dapat menciptakan *value* bagi organisasi. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi pemerintah daerah, maka kinerja dapat dimaknakan antara lain sebagai kondisi keuangan pemerintah daerah.

Teori pendamping yang digunakan adalah teori *stakeholder*. Teori ini mengatakan bahwa organisasi bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk *stakeholder* organisasi tersebut. Dengan demikian, keberadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* organisasi tersebut.

Tujuan teori ini adalah untuk membantu organisasi dalam meningkatkan penciptaan nilai sebagai dampak dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dan meminimalkan kerugian yang memungkinkan bagi *stakeholder*. Dalam upaya penciptaan nilai organisasi, pimpinan organisasi harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki baik karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*) maupun *structural capital* yang di dalamnya termasuk *cultural capital*. Apabila seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik maka akan menciptakan nilai tambah bagi organisasi yang pada akhirnya berdampak bagi *stakeholder*.

Teori pendamping lainnya adalah teori legitimasi. Teori *legitimacy* menempatkan persepsi dan pengakuan publik sebagai dorongan utama dalam melakukan pengungkapan suatu informasi di dalam pelaporan kondisi keuangan. Menurut pandangan teori *legitimacy*, organisasi akan terdorong untuk menunjukkan kapasitas *intellectual capital*-nya dalam laporan keuangan untuk memperoleh legitimasi dari publik atas kekayaan intelektual yang dimilikinya. Legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada organisasi dan sesuatu yang diinginkan atau dicari oleh masyarakat, sehingga dapat dikatakan

bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian antara keberadaan organisasi tidak mengganggu atau sesuai dengan eksistensi sistem nilai yang ada dalam masyarakat dan lingkungan.

Resource Based Theory, teori *stakeholder*, dan teori legitimasi menunjukkan dukungan teoretis pada hubungan modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik, serta modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Di sisi lain, dalam teori modal budaya (Bourdieu, 1977) menjelaskan faktor determinan modal budaya yang terdiri atas modal manusia dan modal fisik. Hal ini diperkuat oleh Bontis (2001) dalam teori *Intellectual Capital*, bahwa modal karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*), saling berkorelasi erat dengan *structural capital* yang di dalamnya adalah *cultural capital*. Terkait dengan penelitian ini modal budaya yang dimaksud adalah nilai budaya yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi Selatan yakni kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*amaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*agettengeng*), usaha (*reso*), malu, harga diri (*siri*).

Konseptual penelitian ini memposisikan kondisi keuangan pemerintah daerah sebagai *antecedence variable*. Variabel sumber daya manusia dan variabel sumber daya fisik sebagai variabel eksogen diduga memengaruhi kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan melalui variabel *intervening* atau variabel antara yaitu modal budaya.

Penelitian ini juga didasarkan pada Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 tentang keuangan daerah yang meliputi hak daerah untuk melakukan pemungutan terhadap pajak daerah dan retribusi daerah serta melakukan pinjaman, kewajiban daerah untuk mengadakan urusan pemerintahan daerah dan membayar tagihan kepada pihak ketiga, penerimaan daerah, pengeluaran daerah, kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak

lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan daerah, dan kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah daerah dan atau kepentingan umum.

Penelitian ini berdasar pada penelitian tentang kondisi keuangan pemerintah daerah menurut Dinapoli (2011) yaitu kemampuan pemerintah daerah untuk memenuhi anggaran pengeluarannya dengan mengambil sumber dari pendapatan asli daerah, sementara itu terus menerus memberikan layanannya pada masyarakat. Kelompok masyarakat dalam kondisi keuangan pemerintah daerah yang baik selalu dilayani dengan cukup baik walaupun penerimaan pajak daerah sedikit menurun, karena dalam kondisi ekonomi jangka panjang akan mengalami perbaikan, lingkungan ekonomis juga akan semakin tercipta, dan pengembangan sumber daya akan semakin membaik dalam jangka panjang. Selanjutnya Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) mengatakan bahwa kondisi keuangan pemerintah daerah ditentukan oleh faktor lingkungan pemerintahan, faktor kelembagaan, faktor keuangan, anggaran pendapatan fiskal, dan keputusan dan tindakan eksekutif pemerintahan.

Faktor lingkungan menurut Dinapoli (2011) dan Wallace (1968) merupakan ukuran kondisi keuangan pemerintah daerah yang terdiri dari kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti yang digunakan dalam layanan, inflasi atau kondisi perekonomian, pendapatan perkapita, dan tingkat penyerapan tenaga kerja. Indikator lingkungan ini sangat penting untuk mengatasi tekanan pajak, karena terjadi korelasi antara faktor lingkungan dengan kondisi keuangan pemerintah daerah, maka tekanan pajak muncul di dalamnya sebagai indikator kondisi keuangan pemerintah daerah.



HASIL PENELITIAN

Di dalam Bab V disajikan beberapa hal yaitu: deskripsi data yang terdiri atas deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dan deskripsi hasil penelitian.

5.1. Deskripsi Data

5.1.1 Deskripsi SKPD

Pengumpulan instrumen (kuesioner) pada penelitian ini berhasil mengumpulkan data yang berasal dari 4-5 SKPD pada masing-masing 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Dari 18 kabupaten/kota, terkumpul data yang berasal dari 5 SKPD (Dispenda, Kesehatan, Perijinan, PU, dan Pendidikan) yaitu Kabupaten Bulukumba, Luwu Timur, Sinjai, Palopo, Maros, Barru, Luwu, Luwu Utara, Pangkep, Bone, Pinrang, Gowa, Bantaeng, Selayar, Jeneponto, Takalar, Toraja (Rantepao), dan Sidrap, sedangkan dari 6 kabupaten/kota lainnya berhasil terkumpul data dari 4 SKPD

yaitu Makassar, Pare-pare, Enrekang, Toraja (Makale) (Kesehatan, Perizinan, PU, dan Pendidikan), Soppeng (Dispenda, Kesehatan, Perizinan, dan Pendidikan), serta Wajo (Dispenda, Kesehatan, Perizinan, dan PU). Dengan demikian, terkumpul data dari 114 SKPD yang merupakan unit sampel penelitian. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria ukuran sampel dalam PLS berkisar antara 100-200 sampel (Solimun, 2010:180-181).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) yakni 114 SKPD. Respondennya adalah Kepala SKPD dan beberapa pengelola keuangan (antara 1-7 orang). Dengan demikian total responden pada 114 SKPD tersebut sejumlah 570 orang. Deskripsi SKPD yang dapat dilaporkan dalam penelitian ini mencakup: jumlah responden, jenis SKPD, dan lama SKPD terbentuk. Ketiga aspek tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Data Deskripsi SKPD

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jumlah Responden			
1	2 orang responden	1	0.88
2	3 orang responden	2	1.75
3	4 orang responden	12	10.53
4	5 orang responden	85	74.56
5	6 orang responden	10	8.77
6	7 orang responden	3	2.63
7	8 orang responden	1	0.88
Jenis SKPD			
1	Dispenda	20	17.54
2	Kesehatan	24	21.05
3	Perizinan	24	21.05
4	Pekerjaan Umum	23	20.18
5	Pendidikan	23	20.18
Usia SKPD			

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 5 tahun	15	13.16
2	5-10 tahun	23	20.18
3	10-20 tahun	58	50.88
4	Lebih dari 20 tahun	18	15.79
	Total	114	100%

Tabel 5.1 memperlihatkan bahwa penelitian ini melibatkan 2-8 responden di tiap SKPD. Kebanyakan SKPD diwakili oleh 5 responden, dan hanya beberapa SKPD yang diwakili 2-3 atau 7-8 orang.

Berdasarkan jenis SKPD, terlihat bahwa dari 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, SKPD Kesehatan dan Perizinan terwakili secara keseluruhan. SKPD Pekerjaan Umum dan Pendidikan terwakili 23 kabupaten/kota, dan SKPD Dispenda terwakili 20 kabupaten/kota.

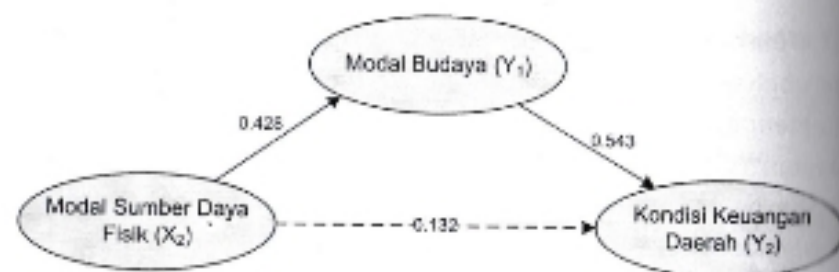
Berdasarkan usia SKPD, terlihat bahwa dari 114 SKPD, terdapat 13.16% atau 15 SKPD baru berdiri kurang dari 5 tahun, 20.18% atau 23 SKPD berdiri antara 5-10 tahun, dan 50.88% atau 58 SKPD telah berdiri 10-20 tahun, dan ada 15.79% atau 18 SKPD telah berdiri lebih dari 20 tahun.

5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini meliputi 4 (empat) variabel yaitu Modal Sumber Daya Manusia (X_1), Modal Sumber Daya Fisik (X_2), Modal Budaya (Y_1), dan Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Pada sub-bab berikut disajikan deskripsi dari tiap variabel penelitian.

5.1.2.1 Deskripsi Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terdiri 3 indikator dan 9 item pertanyaan. Dari hasil analisis distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada Tabel 5.2.



Gambar 5.12 Pengaruh Tidak Langsung Modal Sumber Daya Fisik (X_2) Terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) Yang Dimediasi Modal Budaya (Y_1)

Pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) melalui Modal Budaya (Y_1) diperoleh besarnya koefisien sebesar 0.232. Karena kedua pengaruh langsung yaitu antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1) signifikan (0.428), dan antara Modal Budaya (Y_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) signifikan (0.543), maka pengaruh tidak langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) yang dimediasi Modal Budaya (Y_1) sebesar 0.232 adalah signifikan.

Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_2 (Modal Sumber Daya Fisik) tidak akan memengaruhi secara langsung Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2), akan tetapi setelah dimediasi oleh Modal Budaya (Y_1) ternyata menghasilkan pengaruh yang bermakna. Dari hasil pengujian ini dapat dikemukakan, semakin tinggi Modal Sumber daya fisik (X_2), akan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1), dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Dengan demikian **hipotesis 7** dalam penelitian ini **terdukung**.



PEMBAHASAN

6.1. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Modal Budaya

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji dan menganalisis pengaruh Modal Sumber daya manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.453, dengan nilai t-statistik sebesar 5.450, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96, dan p-value < 0.05, berarti terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Modal Budaya (Y_1). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Sumber Daya Manusia (X_1), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1) dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap modal budaya.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel modal sumber daya manusia diukur oleh tiga indikator yaitu kompetensi khusus, pengalaman kerja, dan keterampilan. Ketiga indikator tersebut signifikan sebagai pengukur modal sumber daya manusia. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil pengujian dengan memperoleh nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan kata lain, tingginya modal sumber daya manusia pemerintah daerah Sulawesi Selatan tercermin dari tingginya kompetensi khusus yang dimiliki oleh pegawai, tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, serta tingginya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pemerintah daerah Sulawesi Selatan. Dari besarnya koefisien *outer loading* tertinggi memperlihatkan bahwa indikator pengalaman kerja yakni 0,841 adalah faktor utama (kuat) mengukur tinggi rendahnya modal sumber daya manusia. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 57% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, serta 0,9% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang sangat tinggi, meskipun ada 40,4% pegawai pemerintah daerah memiliki pengalaman kerja yang sedang/cukup. Dari rata-rata skor (3,57) memperlihatkan bahwa pengalaman kerja keseluruhan pegawai pada kondisi ideal (tinggi). Hal ini adalah bukti bahwa pemerintah daerah Sulawesi Selatan memiliki peluang yang cukup tinggi untuk meningkatkan modal sumber daya manusia.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel modal budaya diukur oleh enam indikator yaitu kejujuran, kecendekiaan, kepatutan, keteguhan, usaha, malu/harga diri. Keenam indikator tersebut signifikan sebagai pengukur modal budaya di Sulawesi Selatan. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil nilai t-statistik > 1.96 , dan p-value < 0.05 . Dengan kata lain, tingginya modal budaya pada pemerintahan daerah Sulawesi Selatan tercermin dari tingginya pemahaman

pegawai akan nilai kejujuran, nilai kecendekiaan, nilai kepatutan, nilai keteguhan, nilai usaha, serta nilai malu/harga diri. Hal ini diartikan bahwa guna menunjang kehidupan kerja di Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan, pegawai menerapkan keenam nilai budaya tersebut sebagai modal dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Dari besarnya koefisien *outer loading* tertinggi adalah indikator kecendekiaan yakni 0,826. Hal tersebut memperlihatkan bahwa indikator kecendekiaan adalah faktor utama (kuat) dalam mengukur tinggi rendahnya modal budaya pegawai pemerintah daerah. Kondisi faktual yang terlihat dari jawaban responden, 79,8% pegawai memiliki sikap yang tinggi akan nilai kecendekiaan, serta 1,8% pegawai memiliki sikap yang sangat tinggi akan nilai budaya tersebut, meskipun masih ada 17,5% pegawai memiliki sikap terhadap nilai kecendekiaan pada level sedang. Dari keseluruhan penilaian akan kecendekiaan, (rata-rata 3,82) memperlihatkan bahwa pegawai pemerintah daerah Sulawesi Selatan mengaplikasikan dengan baik nilai kecendekiaan dalam kehidupan bekerja di pemerintah daerah.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal budaya. Jika dikaitkan dengan hasil *outer loading* di atas, semakin tinggi modal sumber daya manusia, utamanya tercermin pada tingginya pengalaman kerja, akan mengakibatkan semakin tingginya modal budaya pada lingkungan kerja pemerintah daerah di Propinsi Sulawesi Selatan, yang tercermin dari tingginya kecendekiaan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yaitu Ahangar (2010), Bosma *et al.* (2002), Halim *et al.* (2014), Underwood (2011), Jerome (2013), Yazdani *et al.* (2012), Kumari (2012), Adewale *et al.* (2013), Koskinen *et al.* (2010), Chan *et al.* (2006), Kamukama *et al.* (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013) bahwa semakin tinggi modal sumber daya manusia akan

mengakibatkan semakin tinggi pula modal budaya pemerintah daerah guna menjalankan roda pemerintahan di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori modal budaya (Bourdieu, 1977) bahwa modal budaya dijelaskan oleh faktor determinan modal budaya yang terdiri atas modal manusia. Teori lainnya adalah teori *intellectual capital* oleh Bontis (2001) mengatakan bahwa modal karyawan (*human capital*), berkorelasi erat dengan *structural capital* yang di dalamnya adalah *cultural capital*.

6.2 Pengaruh Modal Sumber Daya Fisik terhadap Modal Budaya

Modal Sumber daya fisik (X_2) berpengaruh terhadap Modal Budaya (Y_1) dengan nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.428, dengan nilai t-statistik sebesar 6.280, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistik > 1.96, dan p-value < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung antara Modal Sumber Daya Fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1). Dengan demikian dari hasil pengujian di atas terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Modal Sumber Daya fisik (X_2) terhadap Modal Budaya (Y_1). Hal ini berarti, semakin tinggi Modal Sumber Daya fisik (X_2), akan mengakibatkan semakin tinggi pula Modal Budaya (Y_1) dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap modal budaya.

Hasil analisis PLS model pengukuran (*outer model*) memperlihatkan bahwa variabel modal sumber daya fisik diukur oleh tiga indikator yaitu ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, dan sarana-prasarana. Ketiga indikator tersebut signifikan sebagai pengukur modal sumber daya fisik. Dengan kata lain, tingginya modal sumber daya fisik pemerintah daerah Sulawesi Selatan tercermin dari tingginya ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, tingginya investasi

yang dilakukan oleh pemerintah, serta baiknya buruknya sarana dan prasarana yang dimiliki pemerintah daerah Sulawesi Selatan. Koefisien *outer loading* tertinggi yakni 0,875 pada indikator investasi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pemerintah merupakan indikator utama (kuat) dalam mengukur tinggi rendahnya modal sumber daya fisik. Investasi pemerintah menurut Baldi (2013) yaitu bertambahnya sarana publik yang dibangun oleh pemerintah. Secara operasional investasi pemerintah diukur melalui peningkatan nilai anggaran investasi pemerintah dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan layanan umum lainnya.

Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 77.2% pegawai pemerintah daerah menilai bahwa pemerintah Sulawesi Selatan memiliki nilai investasi yang tinggi, serta 4.4% pegawai pemerintah daerah menilai pemerintahan Sulawesi Selatan memiliki nilai investasi yang sangat tinggi, meskipun ada 18.4% pegawai pemerintah daerah menilai investasi pemerintah dalam taraf yang sedang/cukup. Dari rata-rata skor 3.86 memperlihatkan bahwa investasi pemerintah Sulawesi Selatan pada kondisi ideal (tinggi). Hal ini membuktikan bahwa pemerintah daerah Sulawesi Selatan dapat meningkatkan modal sumber daya fisik melalui peningkatan investasi.

Indikator utama (kuat) mengukur modal budaya adalah *Amaccang* atau kecendekiaan. Dalam hal hubungan antara Modal Sumber Daya Fisik dengan Modal Budaya, menunjukkan bahwa peningkatan Modal sumber Daya Fisik dalam hal ini ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, sarana dan prasarana jika tidak dibarengi dengan Modal Budaya yakni kecendekiaan maka Modal Sumber Daya Fisik tidak akan terkelola dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori modal budaya oleh Bourdieu (1977) yang menjelaskan bahwa modal sumber daya

fisik merupakan faktor determinan modal budaya. Hal ini juga sejalan dengan teori *intellectual capital* oleh Bontis (2001) yang mengatakan bahwa aset fisik (*physical capital*), berkorelasi erat dengan *structural capital* yang di dalamnya adalah *cultural capital*. Hasil temuan bahwa modal sumber daya fisik (ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, serta sarana-prasarana) berpengaruh terhadap modal budaya (kejujuran, kecendekiaan, kepatutan, keteguhan, usaha, malu/harga diri) dapat diperkuat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori legitimasi. Teori legitimasi menyatakan bahwa organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin operasi mereka berada dalam batas dan norma yang berlaku di masyarakat (Deegan, 2004). Berdasarkan teori legitimasi, organisasi harus secara berkelanjutan menunjukkan bahwa telah beroperasi dalam perilaku yang konsisten dengan nilai sosial (Guthrie dan Parker, 1989). Guna menunjang perilaku tersebut, memerlukan sumber daya fisik yang memadai.

Keberadaan sumber daya fisik yang meliputi ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, infrastruktur pemerintah, serta sarana-prasarana adalah modal yang berbasis keberpihakan pada masyarakat (*society*). Legitimasi merupakan sistem pengelolaan perusahaan/pemerintahan yang berorientasi pada keberpihakan terhadap masyarakat (*society*), pemerintah, individu dan kelompok masyarakat, Gray et al (1996:46). Untuk itu, modal sumber daya fisik diciptakan guna mengutamakan keberpihakan atau kepentingan masyarakat, sesuai dengan sistem norma, nilai, dan kepercayaan. Lebih lanjut, teori legitimasi menunjukkan bahwa legitimasi dapat diperoleh manakala terdapat kesesuaian (*congruent*) antara keberadaan perusahaan/pemerintahan dengan eksistensi sistem nilai (budaya) yang ada dalam masyarakat dan lingkungan (Deegan et al., 2002).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Ciptaningsih (2013), Ahangar (2010), Bosma (2002), Fisherl (2000) bahwa modal budaya

mutlak ditentukan oleh modal sumber daya fisik. Hasil analisis memperlihatkan bahwa modal sumber daya fisik berpengaruh positif terhadap modal budaya.

6.3. Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah

Pengaruh Modal Sumber daya manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* (setara dengan koefisien jalur dalam analisis path) sebesar 0.117, dengan nilai t-statistik sebesar 1.287, dan p-value sebesar 0.198. Karena nilai t-statistik < 1.96, dan p-value > 0.05. Secara statistik hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan. Hasil pengujian di atas menunjukkan tidak ada pengaruh langsung Modal Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah (Y_2). Tidak adanya pengaruh langsung ini dapat diartikan bahwa perubahan pada X_1 (Modal Sumber Daya Manusia) tidak akan memengaruhi secara langsung Y_2 (Kondisi Keuangan Pemerintah Daerah).

Temuan penelitian ini menguatkan argumentasi yang disampaikan oleh Chan, et al. (2006), Kamukama, et al. (2010), Dakhli and de Clercq (2004), Jardon and Loureiro, (2013), Winarno, (2013), Ismail et al.(2012) bahwa modal sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Temuan Chandan Wang (2006) pada penelitian yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Taiwan menunjukkan bahwa modal manusia di perusahaan manufaktur pada Hsinchu Science Park dan Tainan Science Park, Taiwan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Kamukama et al. (2010) bahwa modal manusia tidak berefek pada kinerja keuangan pada industri kecil di Uganda. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Dakhli (2004), bahwa modal manusia



PENUTUP

1. Modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap modal budaya. Hal ini berarti meningkatnya modal sumber daya manusia (kompetensi khusus, pengalaman kerja dan keterampilan) yang dimiliki oleh pemerintah daerah akan meningkatkan penerapan modal budaya. Modal budaya mencakup kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri'*). Dapat pula dikatakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi nilai kecendekiaan yang dapat menunjang terlaksananya pekerjaan dengan benar.
2. Modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap modal budaya. Hal ini berarti semakin tinggi modal sumber daya fisik yang mencakup ketersediaan sumber daya alam dan lingkungan, investasi pemerintah, dan sarana-prasarana akan mengakibatkan semakin tingginya modal budaya yang tercermin dari tingginya nilai kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*),

kepatutan (*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri'*). Semakin tinggi investasi yang dilakukan pemerintah daerah akan mengakibatkan semakin tingginya penerapan nilai kecendekiaan (*ammaccang*) pegawai pada lingkungan kerja pemerintah daerah di Sulawesi Selatan. Investasi pemerintah yang cukup besar membutuhkan kecendekiaan atau kecerdasan dalam pengolaannya.

3. Modal sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti meskipun terjadi peningkatan modal sumber daya manusia namun tidak memberi kontribusi pada perbaikan kondisi keuangan pemerintah daerah. Penyebabnya diindikasikan antara lain belum maksimalnya upaya dari pemerintah daerah dalam menempatkan pegawainya berdasarkan kompetensinya, sistem pendidikan dan pelatihan (*diklat*) yang dilakukan pemerintah daerah masih bersifat parsial, belum terencana dengan baik dan kurang intensif, serta lemahnya penerapan sistem penentuan kelulusan calon pegawai yang transparan dan akuntabel.
4. Modal sumber daya fisik tidak berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Hal ini berarti peningkatan modal sumber daya fisik tidak memengaruhi peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah. Hal ini disebabkan oleh ketersediaan sumber daya alam yang dimiliki meliputi pertanian, perikanan dan kelautan, serta pertambangan yang belum dikelola secara baik dan berkelanjutan serta peran pemerintah belum optimal dalam hal regulasi dan subsidi kepada petani. Selain itu, ketersediaan anggaran investasi baik di bidang kesehatan, pendidikan dan layanan lainnya belum memadai.
5. Modal budaya berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Semakin tinggi modal budaya yang tercermin dari tingginya pemahaman pegawai pemerintah daerah akan kejujuran (*alempureng*), kecendekiaan (*ammaccang*), kepatutan

(*asitinajang*), keteguhan (*aggettengeng*), usaha (*reso*), serta malu/harga diri (*siri'*), akan mengakibatkan semakin baiknya kondisi keuangan daerah yang tercermin dari tingginya aspek lingkungan pemerintahan (mampu mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran), kelembagaan (kecukupan anggaran, ketepatan waktu dan akurasi transaksi keuangan, kualitas dana ketepatan waktu pelaporan keuangan), serta keuangan (kewajaran batasan hutang, tingginya potensi pajak, serta legalitas pengeluaran).

6. Modal sumber daya manusia berpengaruh terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah melalui perantara modal budaya. Semakin tinggi modal sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula modal budaya, dan akan berdampak pada semakin baik pula kondisi keuangan pemerintah daerah yang tercermin dari kemampuan dalam mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran. Apabila terjadi peningkatan modal sumber daya manusia (pengalaman kerja) maka perlu didukung atau dimediasi oleh modal budaya (kecendekiaan) agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah.
7. Modal sumber daya fisik berpengaruh terhadap kondisi keuangan daerah melalui perantara modal budaya. Semakin tinggi modal sumber daya fisik, maka semakin tinggi pula modal budaya dan akan berdampak pada kondisi keuangan pemerintah daerah. Dengan kata lain peningkatan sumber daya fisik yang tidak didukung atau dimediasi oleh modal budaya, tidak akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah. Apabila terjadi peningkatan sumber daya fisik (investasi pemerintah) maka perlu didukung atau dimediasi oleh modal budaya (kecendekiaan) agar modal sumber daya fisik dapat

dikelola secara baik dan benar yang akhirnya dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah yang mampu mencukupi kebutuhan masyarakat, populasi, nilai properti, pengendalian inflasi, peningkatan pendapatan individu, serta penekanan angka pengangguran.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil temuan dari penelitian dapat dinyatakan bahwa modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, dan modal budaya yang dianalisis dalam penelitian merupakan variabel penting dalam rangka peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan. Dengan analisis yang terintegrasi tersebut, maka temuan penelitian mampu memberikan implikasi teoretis yang lebih komprehensif dalam pengembangan keilmuan dan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah di Sulawesi Selatan.

Temuan studi ini dapat memberikan kontribusi teoretis, praktis dan kontribusi kebijakan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Adapun kontribusi teoretis pada pengembangan keilmuan khususnya pada pengembangan model jalur pengaruh dalam penelitian yakni modal budaya sebagai variabel *intervening* yang menjembatani pengaruh modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Tanpa adanya modal budaya, maka tidak ada pengaruh modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah. Implikasi teoretis ini menunjukkan pentingnya peran modal budaya dalam hubungannya antara modal sumber daya manusia dan modal sumber daya fisik terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah.
2. Kontribusi praktis dari hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah merupakan masukan untuk dijadikan bahan dalam perencanaan strategis dalam rangka menciptakan dan mempertahankan

kondisi keuangan pemerintah daerah yang sehat.

3. Kontribusi kebijakan dari hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah adalah menjadi acuan dalam rangka penetapan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, dan modal budaya sebagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan kondisi keuangan pemerintah daerah.

Saran

Berdasarkan atas kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah daerah, adanya peran modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, serta modal budaya terhadap penciptaan kondisi keuangan daerah yang baik, maka diperlukan kebijakan teknis dari pemerintah daerah yang meliputi :
 - Peningkatan penerapan aspek pengalaman kerja berdasarkan kompetensi dalam penempatan kerja atau mutasi/penyegaran pegawai.
 - Peningkatan sistem pendidikan dan pelatihan pegawai yang terencana, terintegrasi, berkelanjutan dan komprehensif.
 - Peningkatan sistem penentuan kelulusan pegawai yang transparan dan akuntabel.
 - Optimalisasi terhadap eksplorasi sumber daya alam yang dimiliki oleh pemerintah daerah di Sulawesi Selatan secara rasional dan berkelanjutan.
 - Peningkatan peran pemerintah berupa regulasi yang berpihak pada petani.
 - Peningkatan porsi anggaran investasi di bidang kesehatan, dan pendidikan.
 - Nilai-nilai budaya Bugis Makassar perlu terus dijaga, dilestarikan/ditingkatkan penerapannya terhadap seluruh pegawai di Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan.

2. Diperlukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hubungan modal sumber daya manusia, modal sumber daya fisik, modal budaya terhadap kondisi keuangan pemerintah daerah dengan menggunakan sampel yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang memengaruhi kondisi keuangan pemerintah daerah.



DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, Osibanjo Omotayo and Anthonia, Adeniji Adenike 2013. Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities *Journal of Competitiveness*. Vol. 5, Issue 4, pp. 115-133.
- Agarwal, Sheela and Defra (Department of Environment, Food and Rural Affairs, UK) 2009. *The Determinants of Economic Performance in Rural Areas*. Plymouth University Research. Contact: sagarwal@plymouth.ac.uk
- Ahangar, Reza Gharoie. 2010. The relationship between intellectual capital and Financial Performance: An Empirical Investigation in an Iranian Company. *African Journal of Business Management*. Vol. 5(1), pp. 88-95.
- Ahuja, A., Piamchol, S., Ruenbanterng, P. P. and Tanboon, S.2010. *Impacts of Financial Factors on Emerging Market Business Cycle Fluctuations*. Monetary Policy GroupBank of Thailand.
- Albright, Elizabeth. 2011. Fiscal and Environmental Stress and Local-Level Climate Change Policy Innovation: A Multi-level Event History Modeling Approach Nicholas School of the Environment. Duke University . Durham, NC 27708. Didownload melalui elizabeth.albright@duke.edu.

- AL-Zahrani, Abdullah Attia, dan Almazar, Ahmad Aref. 2014. The Impact of Affective Human Resources Management Practices on the Financial Performance of the Saudi Banks. *Society of Interdisciplinary Business Research*, vol. 3(1).
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2011. Investigating the Relationship between Corporate Culture and Organizational Change: An Empirical Investigation. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* Vol 2 No (2): p 111-116.
- Armstrong, Jim. 1997. *Stewardship And Public Service*. A Discussion Paper Prepared for The Public Service Commission of Canada. Armstrong & Associated, Inc.
- Appleton, Simon and Teal, Francis. 1998. *Human Capital and Economic Development*. A background paper prepared for the African Development Report 1998.
- Audretsch and Keilbach. 2007. Entrepreneurship Capital Determinant and Impact on Regional Economic Performance. *Journal of Economic Performance*.
- Badan Pusat Statistik Propinsi Sulawesi Selatan, 2012
- Baldacci, E., McHugh, J., and Petrova, I. 2011, Measuring Fiscal Vulnerability and Fiscal Stress: A Proposed Set of Indicators. International Monetary Fund. *IMF Working Paper Fiscal Affairs Department*.
- Baldi, Guido. 2013. Physical And Human Capital Accumulation And The Evolution Of Income And Inequality. *Journal Of Economic Development*. Volume 38, Number 3.
- Bank Indonesia. 2014. *Laporan Ekonomi dan Keuangan Regional; Laporan Nusantara*, Volume 9 no. 3, hal 13.

- Barbier. Edward B. 2005. *The Role of Natural Resources in Economic Development*. Centre Of Economic Study. School of Economics Adelaide University. SA 5005 AUSTRALIA.
- Beatty, Bronwyn and Gibson, Lorena. 2009. Culture and Development: *New Paradigms* ISSN 1171-0853. Author: lgibson@synexe.com. Wellington 6141. New Zealand.
- Bontis, Nick. 2001. Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used Tool Measure Intellectual Capital. *International Journal of Management Review*, 3,1,41-60.
- Bosma, Niels, Praag, Mirjam van, Thurik, R., and Wit, Gerrit de. 2002. The Value of Human and Social Capital Investments for the Business Performance of Startups. *SCALES-paper*, N200204.
- Bourdieu, P. 1977. *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge: Cambridge University Press. by Dave Harris.
- Bruno, N., Reid, M. M., and Yaniz, M. R. 2008. *Socio-Cultural Determinants of Innovation*. Technopolis Innovation Watch.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Edisi 2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2, 35-36
- Casal, R C And Gomez, E B. 2011. The Impact Of Size And Geographic Location Of The Financial Condition Of Spanish Municipalite. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 34 E/2011, pp. 22-39.
- Chang, Chiang, C., and Wang. 2006. The Study of Social Capital, organizational Learning, innovative-ness, Intellectual Capital, and Performance, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.

- Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., and Doerr, B. 2012. Organizational Culture And Performance In High-Technology Firms: The Effects Of Culture Content And Strength. University of California, Berkeley. Contact chatman@haas.berkeley.edu
- Chen, Renbao and Wong, Kie Ann. 2004. The Determinants Of Financial Health Of Asian Insurance Companies. *Journal of Risk and Insurance*; Sep 2004; 71, 3; ABI/INFORM Global pg. 469
- Ciptaningsih, Tri. 2013. Uji Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia. Vol. 12 Number 3.
- Coll, Maria Teresa Balaguer, Prior, Diego, and Ausina. 2010. Decentralization and Efficiency of Local Government. *Ann Reg Sci*. Vol 45, p :571-601
- Dakhli M, de Clercq, D. 2004. *Human Capital, Social Capital, and Innovation: A multi-country Study*. *Entrepr. Region. Dev.*, 16: 107-128.
- Dalziel, P., & Saunders, C. with Fyfe, R. and Newton, B. 2009. Sustainable Development and Cultural Capital, Official Statistics Research Series, 6. Available from <http://www.statisphere.govt.nz/official-statistics-research/series/default.htm>
- Davidson G, Coetzee M, and Visser D. 2007. Organizational Culture And Financial Performance In A South African Investment Bank. *Journal of Industrial Psychology*, 2007, 33 (1), 38-48
- Deegan, C. 2004. *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Book Company, Sydney.
- Deegan, Robin dan Tobin. 2002. The Legitimising Effect of Social and Environmental Disclosure-A Theoretical Foundation. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, 15(3):282-311.
- Denhardt, Janet V. and Denhardt, Robert B. 2003, *The New Public Service :Serving, not Steering*, New York, M.E. Sharpe, Inc.
- Denis, Alex. 2009. Stewardship and Accountability in Public Contracting. *Journal of Contract Management / Summer*.
- Dennis, Lynda M. 2004. *Determinants Of Financial Condition: A study Of US Cities*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida
- DiNapoli P, Thomas. 2011. *Financial Condition Analysis: Local Government Management Guide*. New York State Office of the State Comptroller Division of Local Government and School Accountability 110 State Street, 12th Floor • Albany, New York 12236.
- Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPk), 2013. *Deskripsi dan Analisis APBD 2013*. WWW.djpk.kemenkeu.go.id
- Dixon, N.M., 1977. The Hallways of Learning. *American Management Association, Organisational Dynamics*, Vol. 25 No.4, Spring, pp.23-34.
- Donath, Liliana Eva and Cismas, Laura Mariana. 2008. Determinants of Financial Stability. *The Romanian Economic Journal* Year XI, no. 29 (3).
- Eker, Melek and Eker, Semih. 2009. An Empirical Analysis of the Association between the Organizational Culture and Performance Measurement Systems in the Turkish Manufacturing Sector. *Journal of Economic and Social Research* 11(2), 43-76
- Ekowati, S., Rusmana, O. dan Mafudi. 2010. Pengaruh Modal Fisik, Modal Finansial, Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia.

- Eromafuru, Edward G. 2013. Building and Sustaining Supportive Organizational Culture Through Innovative and Strategic Leadership. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 3 No. 1, P. 130.
- Fisher K. 2000. Building Better Outcomes: *The Impact of School Infrastructure on Student Outcomes and Behaviour*. Schooling Issue Digest, Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- Forrest, James and Dunn, Kevin. 2006. Core' Culture Hegemony and Multiculturalism. Perceptions of the privileged position of Australians with British backgrounds Copyright © 2006 SAGE Publications (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi) 1468-7968 Vol 6(2): 203-230;063753.
- Friedmann, John. 1987. *Planning Theory, Urban and Regional Planning*. Pergamon Press.
- Competitiveness. Vol. 4, Issue 1, pp. 117-128, March 2012 ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2012.01.09
- Gray, S.J. 1988. Towards A Theory of Cultural Influence on The Development of Accounting Systems Internationally. *Abacus*. Vol. 24: 1-15.
- Guthrie, J dan Parker, L.1989. Corporate Social Reporting : A Rebuttal of Legitimacy Theory. *Accounting and Business Research*, Vol. 19, No. 76, pp. 343-52
- Guthrie, J. T., Perencevich, Kathleen C., and Wigfield, A., 2006. Influences of Stimulating Tasks on Reading Motivation and Comprehension. *Journal of Educational Research*, 99(4), 232-245.

- Gylfason, Thorvaldur and Zoega, Gylfi. 2011. *Natural Resources and Economic Growth: The Role of Investment*. Revised June 2001. University of Iceland; Research Fellow, CEPR; and Research Associate, SNS—Center for Business and Policy Studies, Stockholm. Address: Faculty of Economics and Business Administration, University of Iceland
- Hair and Ringle, 2011. PLS-SEM Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol 19 No 2 (Spring 2011), pp 139-151.
- Halim, H. A., Ahmad, N. H., Ramayah, T., and Hanifah, H. 2014. The Growth of Innovative Performance among SMEs: Leveraging on Organisational Culture and Innovative Human Capital. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, vol. 2, No. 1, pp. 107-125.
- Hamid, Abdullah. 2003. *Kepercayaan dan Upacara dari Budaya Bugis Kuno*, Dalam Nurhayati Rahman, Anil Hukma, dan Idwar Anwar (ed) Laga Ligo: Menelusuri Jejak Warisan Dunia. Makassar, Pusat Studi Lagaligo Divisi Ilmu Sosial dan Humaniora Pusat Kegiatan Penelitian Unhas.
- Halim, Abdul. 2001. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat, Jakarta.
-, 2008. *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat, Jakarta
- Halim dan Kusufi. 2012. *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hall, R. 1993. *A Framework for Identifying the Intangible Sources of Sustainable Competitive Advantages*, in Hamel G. and A. Heene (Eds), *Competence-based Competition*, Chichester: John Wiley & Sons.

Hasiara, La Ode. 2011. *Sikap dan Perilaku Aparatur Dalam Melaksanakan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Bupat*. Disertasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.

Hawkes, J. 2001. *The Fourth Pillar of Sustainability: Culture's Essential Role in Public Planning*. Victoria, Australia: Common Ground Publishing Pty Ltd in association with the Cultural Development Network (Vic).

Honadle, Beth Walter. 2003. The States' Role in U.S. Local Government Fiscal Crises: A Theoretical Model and Results of a National Survey. *International Journal Of Public Administration*. Vol. 26, No. 13, pp. 1431-1472, 2003

Hsi Lo, Y. 2012. Managerial Capabilities, Organizational Culture and Organizational Performance: The Resource-Based Perspective in Chinese Lodging Industry. *The Journal of International Management Studies*, Volume 7 Number 1, April 2012, pp 151-157.

<https://www.bisnis.com>

ICMA, 2003. *Evaluating Financial Condition: A Handbook for Local Government*.

Indriantoro, N., dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi ke 2. BPFE, Yogyakarta. 5, 6, 48

Lopa, Baharuddin. 2005. *Siri Dalam Masyarakat Mandar. Dalam Siri dan Pesse : Harga Diri Bugis, Makassar, Mandar, dan Toraja*. Cetakan kedua. Pustaka Refleksi, Makassar.

Ismail, A.I, Rose, R.C, Uli, J., and Abdulah H. 2012. The Relationship Between Organizational Resources, Capabilities, Systems, and Competitive Advantage. *Asian Academy of Management Journal*, Vol 17 No 1, January 2012, pp 151-173.

Jæger, Mads Meier. 2010. *Does Cultural Capital Really Affect Academic Achievement?* New Evidence from Combined Sibling and Panel Data.

Jardon, C.M, dan Gonzalez-Loureiro. M. 2013. Human Capital as Source for Sustained Competitive Advantages in SMEs: A Core Competencies Approach. *Economia Seria Management*, Vol 16, Issue 2, 2013, pp. 255-276.

Jerome, Nyameh. 2013. Empirical Investigation of the Impact of Organizational Culture on Human Resource Management. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 5.

Jung, Changhoon. 2008. *Practices of Assessing Financial Conditions and Fiscal Health in Local Governments in the United States*. 『정부회계연구』 제6권 1호 2008년 6월

Kahar, Abdul. 2012. *Konstruksi Konsep Sistem Pengendalian Manajemen "Pangngadareng" Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Siri' dan Pesse*. Disertasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Kamnikar, J. A. Kamnikar, E. G., and Deal, K. H. 2006. Assessing a State's Financial Condition. *Journal Of Government Financial Management*. Vol 2 p.24-57

Kamukama, A., and Htay. 2010. Intellectual Capital and Financial Performance in Uganda Microfinance. *African Journal of Accounting, Economics, Finance and Banking Research*. Vol. 6.

Kelliher, Felicity and Reinl, Leana. 2009. A Resource-Based View of Micro-Firm Management practice. *Journal of Small Business and Enterprise Development* Vol. 16 No. 3, pp. 521-532

Kementerian Keuangan RI, 2014. *Kajian Fiskal Regional Provinsi Sulawesi Selatan Semester II tahun 2013*.

-, 2010. *Sinergi Pusat dan Daerah Dalam Perspektif Desentralisasi Fiskal*.
- Khan, F. A., Khan, R. A., and Khan, M. A. Impact of Intellectual Capital on Financial Performance of Banks in Pakistan: Corporate Restructuring and Its Effect on Employee Morale and Performance. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. Vol. 2, No.6; June 2012.
- Kopta D. 2009. Possibilities of Financial Health Indicators Used for Prediction of Future Development of Agricultural Enterprises. *Journal Of Agric. Econ-Czech*, 55, 2009 (3): 111-125
- Koskinen, J., Kagoné, M., Souares, A., and Sauerborn, R. 2010. The Influence of Organizational Culture on Information Use in Decision Making within Government Health Services in Rural Burkina Faso. *Nordic Journal of African Studies* 19(4): 250-273 (2010).
- Krause, Rachel. 2011a. Policy Innovation, Intergovernmental Relations and the Adoption of Climate Protection Initiatives by U.S. Cities. *Journal of Urban Affairs* 33(1): 45-60.
- Krautkraemer, Jeffrey A. 2005. *Economics of Natural Resource Scarcity: The State of the Debate* April 2005 • Discussion Paper 05-14. Resources for the Future 1616 P Street, NW Washington, D.C
- Kumari, Sarita. 2012. Role of HR in Developing and Shaping Organizational Culture: A Study in Geometric Limited. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC* July-December 2012, Volume 1, No. 2, pp. 291-310.
- Laterner dan Levine. 1993. *Strategic Planning for Public*, Terjemahan oleh Budiono, Hastabuana, Jakarta.

- Lawson, Sheron. 2003. *Examining The Relation Between Organizational Culture And Knowledge Management*. Disertasi Doktor H.Wayne School Of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University. United States Of America.
- Leskaj, Etleva Lipi, Ilirjan and Ramaj, Rudina. 2013. Features of Organizational Culture and Their Impact on Banking System Performance. *International Journal of Economic Practices and Theories*, Vol. 3, No. 4, 2013 (October), e-ISSN 2247-7225
- Liyanarachchi, G. A. 2003. *Accounting Formation Disclosure Decisions Within a Social Contingency Framework*. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Luthans, Fred dan Stajkovic Alexander. 1997. *Effect of Corporate Culture on Work Performance*.
- Madhani, Pankaj M. "Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview," (<http://ssrn.com/abstract=1578704>).
- Maher, Craig S. And Deller, Steven C. 2007. Municipal Responses to Fiscal Stress. *Intl Journal of Public Administration*, 30: 1549-1572, 2007
- Marcoulides, G. A., and Heck, R.H. 1993. Organizational culture and performance: Proposing and testing a model. *Organization Sciences*, 4(2): 209-225.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. ANDI, Yogyakarta
- Mas'ud, Darmawan, Rahman. 2002. *Andi Djemma: Pahlawan Kemerdekaan Indonesia*. Dalam A. Mattingaragau T, A. Molang Chaerul, dan Wahida, Ed. *Andi Djemma Pahlawan Nasional! Dari Bumi Sowerigading*. Cetakan Kedua. Hal. 97 - 112. Palopo: Andi Djemma University Press.

- Matkin, Davis S.T. 2010. Before There Was Enron, There Was Orange Country: A Study of Local Government Financial-Oversight Committees. *Public Budgeting & Finance*. School of Administration and Policy, Florida State University.
- Merton, Robert C., and Bodie, Zvi. 2005. Designing Of Financial System Toward A Synthesis Of Function and Structure. *Journal Of Investment Management*, Vol. 3, No. 1. (2005), pp. 1-23
- Middleton, J Goldblatt, M., Jakoet, J., and Palmer, I. 2011. *Environmental Management and Local Government*. PDG Occasional Paper No. 1. April 2011
- Mignone, Javier and O'Neil, John. 2005. Social Capital as a Health Determinant in First Nations: An Exploratory Study in Three Communities. *Journal of Aboriginal Health*.
- Moghaddam, A. G., Shakeri, M. and Tavakolnia, E. 2013. Investigating The Impact Of Human Capital Reporting (HCR) On Financial Performance, Stock Price And Firm Value. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* ©
- Mulgan, Geoff . 2005. *Physical capital How Great Places Boost Public Value*. Published by the Commission for Architecture & the Built Environment, April 2005 ISBN 1-84633-003-3.
- Nasih, Moh. 2012. *Pengaruh Skala Ekonomi (Aset Dan Ekuitas) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Di Indonesia*.
- Nwanyanwu, Loveday A. 2012. Hire Purchase Strategy of Physical Capital Investment and Financial Performance of Construction Companies: Illustrating from the Nigerian Stock Exchange. *Interdisciplinary Journal of Research in Business* Vol. 2, Issue. 4, pp.08- 20.

- O'Donnell, Orla and Boyle, Richard. 2008. *Understanding and Managing Organisational Culture*. The Institute of Public Administration. 57-61 Lansdowne Road Dublin 4, Ireland in Association with The Committee for Public Management Research
- O'Donovan. 2000. Managing Legitimacy Through Increased Corporate Environmental Reporting: An Exploratory Study. *Journal Interdisciplinary Environmental Review*, Vol 1, PP63-99.
- Ogunade, Adeyemi O. 2011. *Human Capital Investment In The Developing World: An Analysis Of Praxis*. Schmidt Labor Research Center Seminar Series University of Rhode Island
- Olalla, Marta Fossas. 1999. The Resource-Based Theory and Human Resources. *IAER Journal*: February, Vol. 5, No. 1
- Peacock, Alan T. and Wiseman, Jack. 1961. The Growth of Public Expenditure in the United Kingdom. Publisher: UMI. ISBN: 0-87014-071-X. <http://www.nber.org/books/peac.p.61>
- Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: John Wiley.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Porwani Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *ILMIAH* Volume II No.2, 2010.
- Prajogo, D. I., and McDermott, D. M. 2005. The relationship between total quality management practices and organizational culture. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(11): 1101-1122.
- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*.

- Radcliffe, S. A., & Laurie, N. 2006. *Culture and development: Taking culture seriously in development for Andean indigenous people. Environment and Planning D: Society and Space*, 24, 231-248.
- Ramdhani, A. Mulyadi, D., dan Sulaeman, E. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 09 No.4.
- Ranani, Hossein Sharifi dan Bijani, Zivar. 2014. The Impact of Intellectual Capital on the Financial Performance of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, pp. 119-127.
- Renyowijoyo. 2008. *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Riahi-Belkaoui, 2003. A Study of the Resource-based and Stakeholder Views. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4:Issue 2:pages 215-226
- Richard, O.C, and Johnson, N.B. 2001. Strategic Human Resource Management Effectiveness and Firm Performance. *Int J. Of Human Resource Management* 12:2, March, 2001, pp 299-310.
- Ridder, H.G, Bruns, H.J, dan Spier, F. 2005. Analysis of Public Management Change Processes: The Case of Local Government Accounting Reforms in Germany. *Public Administration* Vol 83, No 2, 2005, pp 443-471.

- Ritonga. 2011. *Akuntansi Pemerintahan Daerah*. Lembaga Kajian Manajemen Pemerintahan Daerah.
- Rivenbark, William C. Roenigk, Dale J. And Allison, Gregory S. 2009. *Communicating Financial Condition to Elected Officials in Local Government*. Popular Government. Faal Journal School of Government faculty. rivenbark@sog.unc.edu, roenigk@sog.unc.edu, and allison@sog.unc.edu.
- Sanders, Eric J and Cooke, Robert A. 2005. *Financial Returns from Organizational Culture Improvement: Translating Soft Changes into Hard Dollars*. Article for Presentation at the ASTD Expo in Orlando, FL, June 6, 2005
- Sangkala, 2006. *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*, YAPENSI : Jakarta.
- Sari, Prihatini, Handoyo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic of science*, Hal. 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Schein, E. H. 1985. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schinasi G. 2000. *Defining Financial Stability, IMF. Financial Stability In Emerging Market Economies, A Strategy For The Formulation, Adoption And Implementation Of Sound Principles And Practices To Strengthen Financial Systems*, April 1997, available on: (<http://www.bis.org>).
- Schultz, T. W. 1962. Reflections on Investment in Man. *Journal of Political Economy*. University of Chicago Press. Vol. 70, pages 1.

- Sebayang, Asnita Frida. 2008. Modal Budaya dalam Tradisi Perencanaan. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, Vol 19 No. 3, Desember 2008, h 1-20.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., and Shabbir, L. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *JOURNAL OF Contemporary Research In Business*. p 976 Januari Vol 3 No,9.
- Sharp, M., and Wolken, G. 2011. *Glaciers Outside Greenland*. Bull. Am. Meteorol. Soc., in press.
- Shioji, Etsuro and Khai, Vu Tuan. 2010. *Physical Capital Accumulation in Asia 12: Past Trends and Future Projections*. Hitotsubashi University. E-mail address: shioji (at) econ.hit-u.ac.jp
- Shortell, S. M., Bennett, C. L, and Byk, G. R. 1995. Assessing the Impact of Continuous Quality Improvement/Total Quality Management: Concept versus Implementation," *Health Services Research*, 30:2 (June 1995), 377-401.
- Sigler, T. & Pearson, C. 2000. Creating and Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment, *Journal of Quality Management*, 5: 27-52.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sinkey, Joseph F, 1992. *Commercial Bank Financial Management*, Fourth Edition, Macmillan Publishing Company, New York.
- Skidmore, Mark and Scarsone, Eric. 2011. Causes and Consequences of Fiscal Stress in Michigan Cities . *Regional Science and Urban Economics* 41 (2011) 360-371
- Sohl S., Piddle M. T., Thurmaier K., Wood, C. H., and Khun, Gregory. 2009. *Measuring the Financial Position of Municipalities: Numbers Do Not Speak for Themselves*. Budgeting & Finance School of Public Administration and Policy, Florida State University. p 74-95.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodalan Struktural: Metode Partial Least Square – PLS*. Citra. Malang. 25-26, 166, 180-181.
- Sousa-Poza, A., Nystrom, H., & Wiebe, H. 2001. A Cross-Cultural Study of The Differing Effects of Corporate Culture on TQM in Three Countries. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 18(7): 744-761.
- Sriyani, G.T. Wasantha. 2010. *Human Capital and its Impact on Small Firm Success*.
- Stern, Nicholas. 1991. Public Policy and the Economics of Development. *European Economic Review*. Elsevier. Vol. 35(2-3), pages 241-271.
- Stockley, Derek. (2003). *E-Learning Definition and Explanation*. Diakses 29 September 2007 dari <http://derekstockley.com.au/elearning-definition.html>.
- Sullivan, Mary. 2000. Maximizing Shareholder Value: A New Ideology For Corporate Governance. *Economy and Society*. Volume 29, Issue 1.
- Taufeulungaki, A. 2004. *Language and culture in the Pacific region: Issues, practices, and alternatives (agenda item 7 from the education ministers meeting, Apia, Samoa, 28-29 January 2004)*. Noumea: Pacific Islands Forum Secretariat.
- Tenrigau, Andi Mattingaragau. 2002. *Kecerdasan Siri' Sebagai Moral Force Perjuangan Andi Djemma; Refleksi Atas Penganugerahan Andi Djemma Sebagai Pahlawan Nasional*. Dalam A. Mattingaragau, A. Molang Chaerul, dan Wahida (Editor). *Andi Djemma Pahlawan Nasional Dari Bumi Sawerigading*. Palopo: Andi Djemma University Press.

Tenrigau, Andi Mattingaragau. 2009. *Menggalai Potensi Menumbuhkan Inovasi: Pemaparan Hasil Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan*. Makassar: Fipo.

Underwood, Justin J. 2011. *The Role of Cultural Capital and Parental Involvement in Educational Achievement and Implications For Public Policy*.

Walker, R. and S. Jones. 2006. *An Alternative Approach to Identifying Councils "At Risk"*. *Economic Papers* 25(4), 347-357.

Wallace E. Oates.1968.The Theory of Public Finance in a Federal System. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, Vol. 1, No. 1. (Feb.,1968), pp. 37-54.

Watts dan Zimmerman,1986. Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*. 65 (1) .pp. 131-156

Weatherly, Leslie A.2003. *Human Capital The Elusive Asset: Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR*. Society For Human Resource Management.

Wernerfelt, Birger. 1984. A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol.5, 171-180.

Winarno, Afnan, E., Armanu, T.,and Solimun. *Pengaruh Modal Manusia dan Pembelajaran Organisasi yang Dimediasi Kompetensi Organisasi dan Budaya Inovasi* (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis V Yogyakarta).

Winkelman, Michael. 2005. *Cultural Awareness, Sensitivity, & Competence*. Peosta, IA: Eddie Bowers Publishing Co., Inc.

Wirjono, E. R. dan Raharjo A. B.2007. Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer Terhadap Hubungan Antara Partisipasi

Dalam Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. *Kinerja*, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 50-63.

Wolff, Guntram B. 2004. Fiscal Crises in U.S. Cities: Structural and Non-structural Causes. *This Version*. Bonn, January 30, 2004

Wong, F.F. 1991. *Community Culture and the Environment A Guide to Understanding a Sense of Place*. Environmental Protection Agency Of United States

World Bank. 2001. *World Development Report 2000/2001: Attacking Poverty*. New York. Oxford University Press.

Wijaya. 2011. *Otonomi Daerah dan daerah Otonom*. Rajawali Pers. Jakarta.

Yazdani, Naveed and Naeem, Mavra. 2012. *Sustainable Competitive Advantage: Organizational Culture and Human Resource Perspective*. Proceedings of 3rd International Conference on Business Management (ISBN: 978-969-9368-07-3). University of Management & Technology, Lahore.

Zahran, S., Himanshu, G., Brody, S.D., and A. Vedlitz. 2008. Risk, stress, and capacity: Explaining metropolitan commitment to climate protection. *Urban Affairs Review*, 43(4), 447-474.



BIODATA



Nama Lengkap : Dr. Nirwana, SE., M.Si, Ak
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 27 November 1965
Agama : Islam
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Pangkat/Gol : Lektor Kepala / IV B
NIP : 196511271991032001
Alamat Rumah : Jl. Agung No. 2 Bukit Baruga Antang,
Makassar
Telepon/HP : (0411) 495008/ 0811461551
Alamat E-mail : nirwana_ni@yahoo.com