

Factors that influence Local Government Readiness in Implementing Permendagri Number 77 of 2020 with Organizational Commitment as a Moderating Variable (Empirical Study of Pekanbaru City Government Regional Work Units)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Pekanbaru)

Mirza Walad^{1*}, Yesi Mutia Basri², Novita Indrawati³

Universitas Riau^{1,2,3}

[mirzawalad.pku@gmail.com¹](mailto:mirzawalad.pku@gmail.com)

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify and analyze the influence of human resource competence, communication, information technology, Leadership Style organizational culture, and professionalism on local government's readiness in the implementation of minister of domestic affairs Regulation Number 77 Year 2020 with organizational commitment as moderating variable. The population in this research was all 48 Regional Apparatus Organizations in Government Pekanbaru City. This research used the Census Sampling method with total number of 187 respondents. The data was analysis using SEM-PLS with WarpPLS software. The results of the research are expected to be able to show whether the competence of human resources, communication, information technology, leadership style, Organizational Culture and professionalism have influence on local government's readiness in the implementation of minister of domestic affairs Regulation Number 77 Year 2020. Another result of the research are expected to be able to show that organizational commitment strengthens the relationship between the competence of human resources, communication, information technology, leadership style, Organizational Culture and professionalism

Keywords: *Local Government's Readiness, Human Resource Competence, Communication, Information Technology, Leadership Style, Organizational Culture, Professionalism, Organizational Commitment*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis terkait pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, budaya organisasi, profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang berjumlah 48 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Sampling Jenuh dengan jumlah responden sebanyak 187 responden. Analisis Data menggunakan SEM-PLS dengan *software* WarpPLS. Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat menunjukkan apakah kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, budaya organisasi, profesionalisme dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020, dan untuk melihat apakah komitmen organisasi memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, budaya organisasi, profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020.

Kata Kunci : Kesiapan Pemerintah Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan salah satu prioritas utama dalam melaksanakan kegiatan negara berkembang, seperti halnya Indonesia. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pembangunan nasional adalah dibidang ekonomi. Perkembangan peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang besar ditunjukkan oleh jumlah unit usaha dan pengusaha, kontribusinya terhadap pendapatan nasional, dan penyediaan lapangan kerja. UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) merupakan sebuah entitas usaha yang terus menjadi perhatian dan selalu mendapat prioritas oleh pemerintah.

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 yang menggantikan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah menandakan adanya dinamika dalam perkembangan pengelolaan pemerintahan di daerah dalam rangka menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah. Perubahan kebijakan pemerintah daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 telah memberikan dampak yang cukup besar terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah, termasuk pengaturan mengenai pengelolaan keuangan daerah.

Dalam pasal 330 Undang – undang nomor 23 tahun 2014 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pengawasan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah diatur dengan peraturan pemerintah. Beranjak dari pasal 330 Undang-undang nomor 23 tahun 2014 lahirlah Peraturan Pemerintah (PP) nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Pemerintah ini disusun untuk menyempurnakan pengaturan pengelolaan keuangan daerah yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Sehingga dengan ditetapkannya PP Nomor 12 Tahun 2019 maka status PP Nomor 58 Tahun 2005 resmi dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi

Dalam rangka pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Daerah, Menteri menetapkan pedoman teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, (Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, pasal 221 ayat 1). Pasal ini merupakan dasar terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal penting yang harus diperhatikan dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 adalah pemerintah daerah wajib mengimplementasikan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, paling lambat tahun 2022. Implementasi peraturan tersebut adalah Daerah menerbitkan Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah tentang sisdu, kebijakan, sistem akuntansi serta analisis standar belanja.

Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) juga menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk mengimplementasikan SIPD sebagai platform Sistem Pemerintahan Daerah mulai dari Perencanaan sampai pada Pertanggungjawaban. Pada Pemerintah Kota Pekanbaru, SIPD dilaksanakan secara penuh pada proses Perencanaan dan Penganggaran, sedangkan Pelaksanaan, Penatausahaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah SIPD belum diterapkan sepenuhnya.

Permasalahan yang muncul saat ini adalah Pemerintah Kota Pekanbaru, belum mengeluarkan Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Kepala Daerah yang mengatur tentang Kebijakan Akuntansi dan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah. Berdasarkan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan proses pengelolaan keuangan dari kegiatan perencanaan sampai dengan pengawasan. Akibat adanya penyerahan urusan pemerintahan, Pengelolaan Keuangan Daerah menjadi

kewenangan daerah dibawah penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan pemerintah daerah khususnya kota Pekanbaru dalam penerapan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi kepada pemerintah daerah dalam mempersiapkan kebijakan terkait penerapan Pemendagri Nomor 77 tahun 2020, sehingga mampu meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah menuju tata kelola pemerintahan yang baik pada pemerintah kota pekanbaru

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji kesiapan pemerintah dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan regulasi. Misalnya (Basri, Y. M, 2021), (Azlina *et al.*, 2020), Penelitian tersebut menganalisa kesiapan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan PP 12 tahun 2019. Azlina, Naza dan Julita, (2020), juga melakukan penelitian tentang kesiapan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan PP 12 tahun 2019 dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Penelitian lainnya Savira dan Yuhertina, (2021), mengkaji kesiapan dan keberhasilan pemerintah daerah dalam rangka reformasi akuntansi dan penerapan PP 71 Tahun 2010 : berdasarkan Tinjauan Literatur. Penelitian tersebut menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan pemerintah dalam menghadapi perubahan aturan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pala (2013) mendefinisikan kesiapan adalah suatu kondisi yang dimiliki baik oleh perorangan maupun suatu badan dalam mempersiapkan diri baik secara mental, maupun fisik untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Sedangkan Holt *et al.* (2007) menyatakan kesiapan untuk menghadapi perubahan pada dasarnya adalah suatu sikap komprehensif yang secara bersamaan dipengaruhi oleh isi (apa yang sedang di ubah), proses (bagaimana perubahan dapat diimplementasikan), konteks (keadaan di mana perubahan terjadi), dan individu (karakteristik orang/individu yang diminta untuk berubah) yang terlibat.

Beberapa Penelitian yang sudah pernah dilakukan peneliti terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azlina, Naza and Julita (2020) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah terhadap implementasi PP 12 Tahun 2019, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Suaryana, Merkusiwati and Damayanthi (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kesiapan implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua. Selanjutnya, Penelitian Hifni (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap implementasi sistem akuntansi dalam kesiapan menyelesaikan laporan keuangan berbasis akrual, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hasri, Akram and Husnan (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap Keberhasilan Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrua pada Pemerintah.

Selanjutnya, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azlina *et al.* (2020) menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah terhadap implementasi PP 12 Tahun 2019, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukamdaru, Subroto and Mardiaty (2017) yang menunjukkan bahwa kualitas teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap pemahaman aparat pemerintah daerah terhadap laporan keuangan berbasis akrual. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Alghizzawi and Masruki (2019) menyatakan komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kesiapan pegawai pemerintah dalam penerapan akuntansi berbasis akrual. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayem dan Saputri (2017) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada penerapan SAP berbasis akrual. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustia, Sudaryati and Mohamed (2017) menyatakan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan dalam implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustia, Sudaryati and Mohamed (2017) menyatakan Profesionalisme berpengaruh terhadap kesiapan dalam implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan penerapan PP 71 Tahun 2010. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Azlina et al. (2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah terhadap implementasi PP 12 Tahun 2019, hal ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Arih, Rahayu and Nurbaiti (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua pada Pemerintah Kota Bandung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat masih ditemukannya gap yang terjadi pada penelitian yang dilakukan sebelumnya sehingga menimbulkan perbedaan hasil dari variabel yang diteliti. Berdebeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menguji pengaruh pengaruh kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada pemerintah Kota Pekanbaru.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Kompetensi menekankan pada keterampilan atau pengetahuan pada diri individu yang dicirikan dengan sikap profesionalitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu termasuk dalam melakukan pengelolaan keuangan. Terbitnya Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, menuntut sumber daya manusia untuk mampu mempelajari kembali terkait perubahan peraturan yang berlaku agar dapat diterapkan dengan baik. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas, kelemahan dalam pengelolaan keuangan daerah berdasarkan regulasi terbaru dapat dihindari, sehingga kesiapan pemerintah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat terlaksana dengan baik dan maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azlina, Naza and Julita (2020) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah terhadap implementasi PP Nomor 12 Tahun 2019, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alghizzawi and Masruki (2020) menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kesiapan akuntan pemerintah dalam mengadopsi akuntansi akrual di Yordania. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₁ : Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Komunikasi Organisasi diterapkan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Komunikasi yang baik selama perubahan dapat menumbuhkan pemahaman, menyelaraskan antara tujuan organisasi dan individu-individu dalam organisasi tersebut, dan mempermudah interaksi diantara yang terlibat dalam perubahan. Dalam hal ini fungsi komunikasi adalah untuk menjembatani berbagai informasi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun antar SKPD dalam lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru. Komunikasi dapat dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi. Sosialisasi menjadi faktor penting

dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Dengan adanya sosialisasi informasi-informasi penting terkait perubahan regulasi dapat tersampaikan dengan baik, sehingga pemerintah siap untuk menerapkan aturan dan regulasi dengan maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hifni (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap implementasi sistem akuntansi dalam kesiapan menyukseskan laporan keuangan berbasis akrual. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsdenia and Arthaingan (2016) menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap Keberhasilan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Komunikasi, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri 77 Tahun 2020. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₂ : Komunikasi Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Teknologi Informasi merupakan faktor penting dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Pemerintah Daerah menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik dalam Pengelolaan Keuangan Daerah. Sistem pemerintah berbasis elektronik dapat dilaksanakan dengan adanya Teknologi Informasi yang mendukung berjalannya aturan tersebut, sehingga penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat diterapkan secara maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azlina et al. (2020) menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah terhadap implementasi PP 12 Tahun 2019. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri, Fahlevi and Soraya (2016) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kesiapan dalam mengadopsi sistem akuntansi berbasis akrual. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₃ : Informasi Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yesi (2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kesiapan penerapan PP nomor 12 tahun 2019, hal ini pun senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan azlina, rofika, bastian dan naza (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam mengimplementasikan PP nomor 12 tahun 2019 sebuah studi empiris pada Kabupaten Rokan Hulu (2020). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin sebuah organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri 77 Tahun 2020. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₄ : Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayem dan Saputri (2017) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada penerapan SAP berbasis akrual. Berdasarkan teori

dan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin Baik Budaya Organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri 77 Tahun 2020,. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₅ : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Profesional dapat diartikan sebagai individu yang mempunyai kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tempat dan posisi dia bekerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan akan terlaksana secara maksimal jika individu tersebut profesional dalam pekerjaannya dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustia, Sudaryati and Mohamed (2017) menyatakan Profesionalisme berpengaruh terhadap kesiapan dalam implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua. Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, Kalangi dan Walandouw (2015) menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap proses persiapan penerapan SAP berbasis akrual. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Profesionalisme, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri 77 Tahun 2020,. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu

H₆ : Profesionalisme Berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Kepemimpinan, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka untuk mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Hijriah, 2016). Kompetensi dari tiap individu dapat tersalurkan dengan baik dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Selain itu Komitmen organisasi yang baik akan mendukung peningkatan kompetensi dari anggota organisasi, seperti dengan mengikuti pelatihan demi meningkatkan kompetensi baik dari segi pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi terutama dalam hal yang mendukung pengelolaan keuangan daerah. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen organisasi yang baik dapat mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₇ : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Komunikasi menentukan arah baik dan buruk dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari keadaan komunikasi di dalam organisasi. Jika komunikasi dalam organisasi baik, organisasi dapat berperilaku normal dan sebaliknya. Jika komunikasi dalam organisasi buruk, organisasi akan kacau. Komunikasi yang baik antar individu dalam suatu organisasi meningkatkan produktivitas organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi digunakan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Sedangkan komitmen seluruh komponen organisasi pemerintah daerah adalah kepala satuan kerja perangkat daerah dan seluruh komponen

organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kita dapat melihat bahwa Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi komunikasi dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H₈ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Teknologi Informasi dilingkup Pemerintahan Daerah saat ini memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi. Penggunaan teknologi informasi harus didasarkan pada karakteristik organisasi. Penerapan Teknologi Informasi juga secara jelas disampaikan dalam Permendagri 77 tahun 2020 ini, pada Bab XII Informasi Keuangan Daerah sebagai aturan pelaksana PP 12 Tahun 2019 bahwa Pemerintah Daerah wajib menerapkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Pengelolaan Keuangan Daerah. Hal ini sangat membutuhkan Komitmen organisasi yang kuat, kondisi sarana prasana, kemampuan SDM, menjadi penentu dalam keberhasilan penerapan SPBE. Pemerintah daerah didorong untuk menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) paling lambat tahun 2021. Jika tidak, pemerintah kota harus siap menghadapi konsekuensinya. Berdasarkan uraian tersebut tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat Mempengaruhi Penerapan Teknologi Informasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₉ : Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan otoritas kepemimpinan untuk membimbing orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah cara individu untuk mempengaruhi kelompok dan mencapai tujuan mereka. Pemimpin perlu mengidentifikasi gaya kepemimpinan terbaik untuk mengelola anggota organisasi. Sesuai dengan SK Kepala BKN Nomor 7 tahun 2013 Komitmen pada suatu organisasi adalah kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan dengan mengutamakan kepentingan organisasi dalam rangka mencapai visi dan misinya. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H₁₀ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi merupakan peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia. Aspek perubahan sikap dan perilaku diharapkan dapat beradaptasi dengan tugas saat ini dan menjawab tantangan di masa depan. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat. Sebuah organisasi dibentuk, termasuk Satuan Kerja Pemerintah Daerah, sebagai wadah untuk mencapai tujuan. Organisasi harus mengarahkan dan mengendalikan segala hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi

merupakan salah satu poin terpenting dalam mengimplementasikan perubahan. Karena segala hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perubahan dan penyelesaian hambatan tersebut bergantung pada budaya organisasi. Perubahan yang terjadi karena kebutuhan organisasi, perkembangan zaman dalam rangka peningkatan pelayanan publik juga sangat membutuhkan komitmen yang sangat kuat. Demikian pula dalam hal persiapan implementasi Permendagri 77 tahun 2020, segala hambatan dan kendala dapat diatasi jika budaya organisasi dirancang dengan baik dan dengan komitmen yang kuat. Selain itu, budaya organisasi yang baik diharapkan memungkinkan pemerintah untuk meminimalisir dan lebih mempersiapkan diri terhadap hambatan dan hambatan yang terjadi. Berdasar uraian diatas menunjukkan komitmen organisasi dapat mempengaruhi budaya organisasi dalam menghadapi persiapan untuk penerapan Permendagri 77 tahun 2020, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

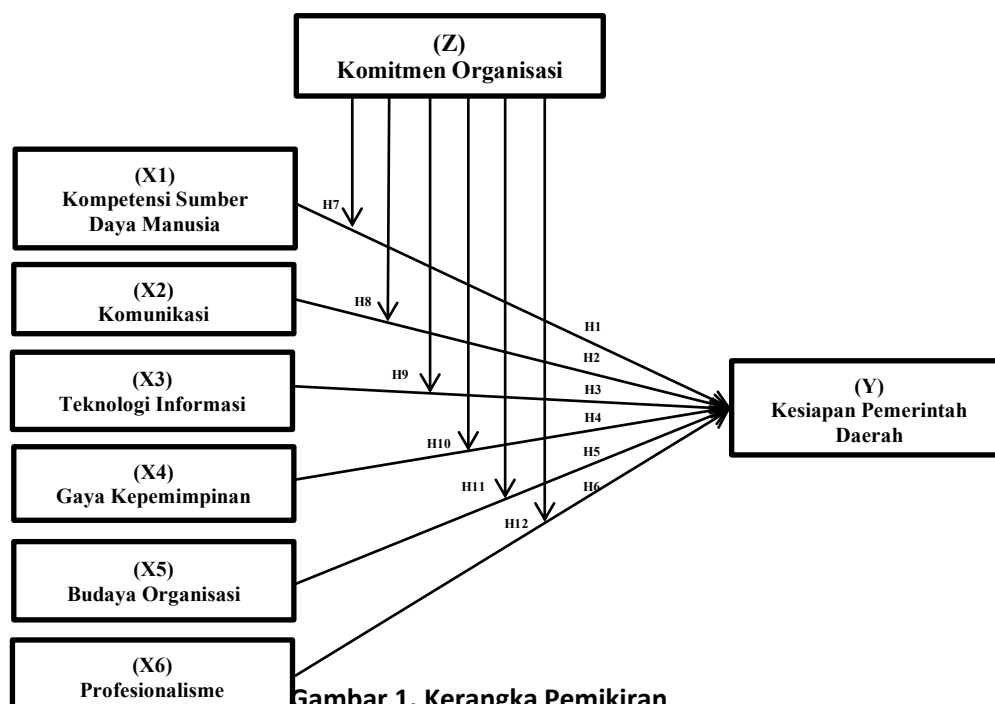
H₁₁ : Budaya Organisasi berpegaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Komitmen organisasi erat kaitannya dengan pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Ketika sebuah organisasi berkomitmen tinggi dalam melakukan perubahan, tentu akan mempersiapkan SDM yang profesional pada bidangnya. Profesionalisme dan Komitmen Organisasi menjadi kunci suksesnya penerapan Permendagri 77 Tahun 2020. Jika anggota organisasi bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing dan memiliki spesialisasi dalam pekerjaan itu, pemerintah siap melaksanakan Permendagri 77 Tahun 2020, karena dapat secara efektif dan efisien menjalankan tugas pokok dan fungsi di masing-masing bidang. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H₁₂ : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data pada penelitian ini adalah dari penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Populasi yang diambil oleh peneliti pada penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang berjumlah 48 SKPD. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur perangkat daerah pada Pemerintah Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan daerah (PP 12 Tahun 2019). SKPD pada Pemerintah Kota Pekanbaru terdiri dari dua Sekretariat Daerah, DPRD, Inspektorat, tujuh Badan, dua puluh dua Dinas, satuan polisi pamong praja dan lima belas kecamatan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Jumlah Responden dalam penelitian ini berjumlah 187. Jumlah ini berasal dari ASN yang berada pada 48 SKPD yang berkedudukan sebagai Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran, Kasubbag Keuangan/Program, Kasubbag Umum/Kepegawaian, Fungsional Perencana dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan.

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software WarpPLS* versi 6.0. *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung.

Pengukuran Model atau *Outer Model*

Pengukuran model atau outer model (sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument (Ghozali, 2013). Dengan menggunakan WarpPLS ada tiga kriteria untuk melihat untuk melihat outer model yaitu *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Uji Validitas

Validitas atau kesahihan suatu instrument adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu menghasilkan data yang sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin di ukur. Outer model dengan indikator reflektif dengan menguji validitas konvergen (*Convergen validity*) dan validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) (Ghozali 2013:78)

Menurut Hair dkk dalam Solihin dan Ratmono (2013) syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu :

1. Outer loading harus di atas 0,70
2. p signifikan (<0,50)

Dalam beberapa kasus sering syarat loading di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan (Solihin dan Ratmono, 2013). Indikator dibawah 0,40 harus dihapus dari model. Selain melihat dengan loading factor, untuk menguji validitas convergent dapat juga dengan melihat nilai AVE. Apabila nilai AVE yang dihasilkan semua konstruk lebih dari 0,50 maka konstruk memenuhi persyaratan validitas convergent (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang dianggap valid. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program *WarpPLS 6.0*, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reability*. Apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reability* yang dihasilkan $> 0,70$ (*comfirmatory research*) maka semua konstruk dapat dikatakan reliabel.

Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

a. *R-Square*

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *RSquare* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2013).

b. *F-Square*

Uji *F-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2013).

c. *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping* (Ghozali, 2013).

4. Hasil dan Pembahasan

Demografi Responden

Pada penelitian ini disajikan demografi responden yang menjelaskan karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 186 orang. Deskripsi demografi responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis kelamin :		
a. Laki-laki	89	47,85%
b. Perempuan	97	52,15%
Total	186	100,00%
Umur :		
a. 20-29 tahun	58	31,18%
b. 30-39 tahun	97	52,15%
c. >40 tahun	31	16,67%
Total	186	100,00%
Tingkat Pendidikan :		
a. SMA/SLTA/Sederajat	0	0,00%
b. D3	15	8,06%
c. Strata-1 (S1)	127	68,28%

	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
d.	Strata-2 (S2)	44	23,66%
e.	Strata-3 (S3)	0	0,00%
Total		186	100,00%
Lama Kerja			
a.	< 1 tahun	0	0,00%
b.	1 - 10 tahun	88	47,31%
c.	10 - 20 tahun	90	48,39%
d.	20-30 tahun	8	4,30%
e.	> 30 tahun	0	0,00%
Total		186	100,00%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar sampel pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 97 orang atau 52,15%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin pria berjumlah 89 orang atau 47,85%. Untuk kategori umur, dapat dilihat bahwa responden mayoritas berada pada kisaran umur 30 – 39 tahun sebanyak 97 orang atau 52,15%, selanjutnya umur 20 – 29 tahun sebanyak 58 orang atau 31,18%, dan umur >40 tahun sebanyak 31 orang atau 16,67%.

Untuk kategori Tingkat Pendidikan, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi adalah responden dengan tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sebanyak 127 orang atau 68,28%, selanjutnya tingkat pendidikan S2 sebanyak 44 orang atau 23,66%, dan tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang atau 8,06%. Untuk kategori masa kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 91 orang atau 48,39%, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 88 orang atau 47,31%, dan masa kerja 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 4,30%.

Pengukuran Model (Uji Kualitas Data)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai reabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten (Ghozali dan Latan 2014:91). *Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui analisis faktor konfirmatori yang menggunakan pendekatan MTMM (Multi Trait-Multi Method) dengan menguji validitas *convergent* dan validitas *discriminant* (Campbell dan Fiske dalam Latan & Ghozali, 2012:78).

Hasil Pengujian Bias Metode Umum

berdasarkan sajian data di atas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Bias metoda umum (*common method bias*) merupakan bias yang diakibatkan oleh adanya varian metoda sama atau *common method variance* yang mempengaruhi korelasi antara variabel-variabel yang diukur dengan menggunakan metoda yang sama. Hasil uji metode bias umum dengan metode *full collinearity* VIF setiap variabel yang ada dalam penelitian ini adalah pada sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Full Colinearity

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z
Full collinearity VIFs	1.699	2.072	3.108	2.775	2.140	2.760	3.033	2.402

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

Y : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : Komunikasi

X3 : Teknologi Informasi

X4 : Gaya Kepemimpinan

X5 : Budaya Organisasi

X6 : Profesionalisme

Z : Komitmen Organisasi

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Full Colinearity* konstruk Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki nilai *full collinearity* VIF dibawah 3,3. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi bebas dari kolinearitas atau *common method bias*

Hasil Pengujian Validitas

Validitas konvergen (*convergent*) bertujuan untuk menguji korelasi antar item/ indikator untuk mengukur konstruk. Dengan kata lain validitas konvergen ingin mengkonfirmasi pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2014:91). Uji validitas *convergent* indikator refleksi dengan program *WarpPLS 7.0* dapat dilihat dari *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Idealnya indikator yang valid adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Dalam beberapa kasus, sering syarat *loading factor* di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan.

Validitas *convergent* dihitung dengan melihat skor *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai validitas *convergent* dikatakan sangat baik apabila skor AVR di atas 0,5 (Henseler et al, 2009).

Tabel 3. Nilai Average Variances Extracted (AVE)

Variable Latents	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z
Nilai	0.621	0.596	0.586	0.589	0.660	0.555	0.773	0.607

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

Y : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : Komunikasi

X3 : Teknologi Informasi

X4 : Gaya Kepemimpinan

X5 : Budaya Organisasi

X6 : Profesionalisme

Z : Komitmen Organisasi

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Average Variances Extracted* (AVE) Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, Kompetensi Sumber Daya Manusia,

Komunikasi, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi dari masing-masing variabel konstruk memiliki nilai di atas 0,50 (50%), artinya Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi dari indikator-indikator dapat dijelaskan, serta memenuhi persyaratan validitas *convergent*.

Validitas *discriminant* merupakan validitas yang selanjutnya, pengujian validitas ini bertujuan untuk melihat apakah suatu item itu unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 1999). Validitas *discriminant* dapat diuji dengan dua metode yaitu dengan metode *Fornell-Larcker* dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi partikel laten dan *Cross-Loading* yang menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya

Pada *Cross-Loading* jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. Idealnya indikator yang valid adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Dalam beberapa kasus, sering syarat *loading factor* di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan

Untuk melihat hasil Validitas *discriminant* dengan membandingkan nilai korelasi sesama indikator dalam konstruk Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Cross Loading Konstruk (Sebelum Dropping)

Indikator	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z	P value
Y1	0.697	-0.060	-0.439	0.073	-0.022	0.341	0.047	-0.015	<0.001
Y2	0.794	0.082	-0.307	-0.073	0.055	0.254	0.067	-0.201	<0.001
Y3	0.827	-0.006	0.003	-0.107	0.208	-0.199	0.124	-0.053	<0.001
Y4	0.756	-0.297	0.179	0.177	-0.132	-0.194	-0.071	0.273	<0.001
Y5	0.746	0.040	0.266	0.109	-0.178	-0.045	-0.118	0.146	<0.001
Y6	0.834	0.100	0.137	-0.068	0.108	-0.111	-0.104	0.030	<0.001
Y7	0.870	0.107	0.115	-0.073	-0.066	-0.003	0.046	-0.145	<0.001
X1.1	-0.259	0.765	-0.300	-0.009	0.080	-0.133	0.118	0.146	<0.001
X1.2	0.007	0.843	-0.412	0.164	0.047	0.159	-0.011	-0.050	<0.001
X1.3	0.010	0.827	0.085	-0.210	0.165	-0.106	-0.048	0.108	<0.001
X1.4	0.208	0.697	0.289	-0.046	-0.171	-0.059	0.148	-0.088	<0.001
X1.5	0.049	0.779	0.392	0.095	-0.151	0.123	-0.186	-0.125	<0.001
X2.1	0.275	0.353	0.679	0.200	0.098	-0.110	-0.293	-0.036	<0.001
X2.2	0.145	0.232	0.671	0.117	-0.157	0.000	-0.407	-0.012	<0.001
X2.3	0.035	0.017	0.708	-0.141	-0.193	0.004	-0.031	-0.156	<0.001
X2.4	-0.040	0.302	0.713	-0.017	-0.128	0.225	-0.094	-0.140	<0.001
X2.5	-0.259	-0.013	0.734	0.172	0.045	0.326	0.029	-0.154	<0.001
X2.6	-0.134	-0.072	0.843	-0.130	0.060	-0.164	0.291	0.096	<0.001
X2.7	-0.068	-0.382	0.582	-0.399	-0.100	-0.028	0.606	0.243	<0.001
X2.8	0.034	-0.208	0.691	-0.007	0.352	0.057	-0.249	0.162	<0.001
X2.9	0.048	-0.236	0.793	0.148	-0.002	-0.267	0.144	0.027	<0.001
X3.1	0.124	-0.027	-0.260	0.662	-0.243	0.349	-0.067	-0.311	<0.001
X3.2	0.357	-0.337	-0.958	0.250	-0.003	0.291	-0.064	0.278	<0.001
X3.3	0.205	0.061	-0.003	0.661	-0.021	0.157	-0.019	-0.029	<0.001
X3.4	-0.067	-0.168	0.503	0.701	-0.303	-0.658	0.105	0.221	<0.001

Indikator	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z	P value
X3.5	0.004	0.072	0.343	0.783	-0.005	-0.424	-0.068	0.249	<0.001
X3.6	-0.215	0.012	-0.060	0.773	0.273	0.203	0.112	-0.215	<0.001
X3.7	-0.133	0.156	-0.219	0.734	0.248	0.311	-0.047	-0.039	<0.001
X4.1	-0.068	0.061	-0.062	-0.014	0.907	0.091	0.005	0.097	<0.001
X4.2	0.027	-0.014	0.111	-0.040	0.904	-0.105	-0.152	0.066	<0.001
X4.3	0.038	0.055	-0.100	-0.083	0.843	0.016	-0.012	0.059	<0.001
X4.4	-0.144	0.047	-0.047	-0.100	0.864	0.060	-0.104	-0.040	<0.001
X4.5	-0.015	-0.033	0.249	-0.041	0.831	-0.041	0.093	-0.051	<0.001
X4.6	0.265	-0.192	-0.235	0.450	0.534	-0.036	0.292	-0.225	<0.001
X5.1	-0.059	0.014	-0.161	0.019	0.211	0.764	0.013	-0.285	<0.001
X5.2	0.000	0.146	-0.168	-0.007	0.128	0.884	-0.128	0.026	<0.001
X5.3	-0.087	-0.112	-0.015	-0.136	0.031	0.769	-0.014	-0.114	<0.001
X5.4	-0.054	-0.033	0.442	-0.218	0.003	0.731	0.132	0.015	<0.001
X5.5	0.085	-0.057	0.239	-0.288	-0.105	0.661	0.522	0.133	<0.001
X5.6	-0.055	0.155	-0.065	0.204	-0.084	0.845	-0.146	0.019	<0.001
X5.7	0.212	-0.184	-0.214	0.410	-0.241	0.668	-0.305	0.251	<0.001
X6.1	0.053	-0.006	-0.111	0.046	-0.049	-0.045	0.850	-0.122	<0.001
X6.2	-0.091	0.010	0.007	0.134	-0.097	-0.030	0.897	0.036	<0.001
X6.3	-0.241	0.104	-0.182	-0.052	0.073	0.033	0.865	0.014	<0.001
X6.4	0.092	-0.216	0.149	-0.030	0.014	0.078	0.853	0.015	<0.001
X6.5	0.055	0.074	-0.005	-0.092	0.001	0.053	0.924	-0.008	<0.001
X6.6	0.127	0.023	0.135	-0.004	0.057	-0.087	0.916	0.060	<0.001
Z1	0.016	0.063	-0.229	-0.156	0.400	0.289	-0.153	0.811	<0.001
Z2	0.017	0.148	-0.306	-0.146	0.329	0.200	0.011	0.793	<0.001
Z3	-0.093	0.131	0.019	-0.397	0.123	0.180	0.242	0.806	<0.001
Z4	0.107	-0.136	0.376	0.228	-0.231	-0.299	-0.213	0.754	<0.001
Z5	0.024	-0.062	0.076	0.222	-0.444	-0.284	0.073	0.829	<0.001
Z6	-0.059	-0.140	0.076	0.239	-0.164	-0.089	0.024	0.863	<0.001

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

- Y** : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020
X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia
X2 : Komunikasi
X3 : Teknologi Informasi
X4 : Gaya Kepemimpinan
X5 : Budaya Organisasi
X6 : Profesionalisme
Z : Komitmen Organisasi

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terdapat beberapa indikator yang di "*Dropping*" yaitu X3.2. Alasan di "*Dropping*" indikator tersebut karena memiliki nilai *cross loading* yang dihasilkan < 0,5 dan jika nilai *cross loading* > 0,5 menunjukkan bahwa indikator yang tersisa sudah memenuhi syarat validitas *convergent* dan validitas *discriminant*.

Tabel 5. Nilai *Cross Loading* Konstruk (Sesudah *Dropping*)

Indikator	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z	P value
Y1	0.697	0.01	-0.047	-0.285	0.051	0.26	0.118	-0.123	<0.001
Y2	0.794	0.123	-0.17	-0.239	0.096	0.225	0.074	-0.25	<0.001

Indikator	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z	P value
Y3	0.827	-0.096	-0.064	0.11	0.099	-0.215	0.073	0.023	<0.001
Y4	0.756	-0.321	0.039	0.207	-0.109	-0.117	-0.051	0.314	<0.001
Y5	0.746	0.051	0.131	0.21	-0.172	-0.009	-0.131	0.117	<0.001
Y6	0.834	0.107	0.007	0.044	0.077	-0.085	-0.114	0.053	<0.001
Y7	0.870	0.102	0.102	-0.06	-0.054	-0.019	0.034	-0.119	<0.001
X1.1	-0.248	0.764	-0.065	-0.089	0.063	-0.207	0.104	0.043	<0.001
X1.2	-0.034	0.843	-0.229	-0.013	0.09	0.114	0.044	-0.135	<0.001
X1.3	0.021	0.827	-0.026	-0.041	0.079	-0.087	-0.08	0.215	<0.001
X1.4	0.243	0.697	-0.075	0.199	-0.176	0.037	0.099	0.062	<0.001
X1.5	0.04	0.779	0.406	-0.032	-0.086	0.139	-0.153	-0.18	<0.001
X2.1	0.358	0.309	0.722	0.289	0.019	-0.183	-0.335	-0.097	<0.001
X2.2	0.16	0.259	0.724	0.029	-0.152	-0.116	-0.333	-0.123	<0.001
X2.3	-0.003	0.064	0.760	-0.306	-0.118	-0.045	0.035	-0.219	<0.001
X2.4	-0.069	0.281	0.732	-0.119	-0.115	0.163	-0.068	-0.199	<0.001
X2.5	-0.36	-0.023	0.728	0.006	0.05	0.388	0.139	-0.063	<0.001
X2.6	-0.122	-0.128	0.841	-0.088	0.084	-0.117	0.29	0.146	<0.001
X2.7	-0.003	-0.323	0.728	-0.146	-0.05	-0.044	0.361	0.18	<0.001
X2.8	0.039	-0.126	0.716	0.073	0.288	0.158	-0.306	0.23	<0.001
X2.9	0.023	-0.273	0.788	0.272	-0.008	-0.17	0.15	0.126	<0.001
X3.1	0.027	0.024	-0.22	0.700	-0.152	0.306	0.025	-0.26	<0.001
X3.3	0.144	0.095	0.072	0.769	0.001	0.205	-0.073	-0.067	<0.001
X3.4	0.001	-0.237	0.188	0.773	-0.248	-0.401	-0.023	0.268	<0.001
X3.5	0.11	0.081	0.178	0.823	-0.019	-0.341	-0.063	0.18	<0.001
X3.6	-0.211	-0.074	-0.167	0.780	0.197	0.124	0.173	-0.096	<0.001
X3.7	-0.076	0.11	-0.083	0.757	0.211	0.161	-0.035	-0.061	<0.001
X4.1	-0.086	0.068	-0.016	-0.027	0.910	0.074	-0.006	0.081	<0.001
X4.2	0.091	-0.011	0.05	0.074	0.905	-0.106	-0.163	0.065	<0.001
X4.3	0.087	0.088	0.076	-0.126	0.848	-0.059	-0.018	-0.027	<0.001
X4.4	-0.124	0.042	-0.106	-0.011	0.870	0.085	-0.138	-0.001	<0.001
X4.5	-0.001	-0.008	0.193	-0.123	0.839	-0.001	0.099	-0.056	<0.001
X4.6	0.044	-0.224	-0.237	0.253	0.699	0.007	0.293	-0.088	<0.001
X5.1	-0.055	-0.021	-0.204	0.119	0.146	0.761	-0.004	-0.201	<0.001
X5.2	0.003	0.135	-0.094	-0.029	0.119	0.882	-0.113	0.013	<0.001
X5.3	-0.075	-0.108	-0.135	-0.104	0.003	0.778	-0.006	-0.077	<0.001
X5.4	0.017	-0.035	0.348	-0.117	0.001	0.760	0.06	-0.054	<0.001
X5.5	0.1	-0.041	0.197	-0.176	-0.102	0.709	0.427	0.122	<0.001
X5.6	-0.105	0.138	0.033	0.108	-0.041	0.848	-0.089	0.014	<0.001
X5.7	0.146	-0.115	-0.127	0.196	-0.161	0.701	-0.236	0.206	<0.001
X6.1	0.027	-0.047	-0.144	0.148	-0.044	-0.05	0.850	-0.068	<0.001
X6.2	-0.087	0.05	0.095	0.04	-0.075	-0.048	0.897	-0.037	<0.001
X6.3	-0.232	0.147	-0.027	-0.12	0.04	-0.01	0.865	-0.076	<0.001
X6.4	0.097	-0.232	0.023	-0.031	0.039	0.137	0.853	0.062	<0.001
X6.5	0.066	0.076	-0.005	-0.061	-0.008	0.03	0.924	0	<0.001
X6.6	0.123	-0.005	0.05	0.027	0.049	-0.055	0.916	0.113	<0.001
Z1	0.059	0.092	-0.19	-0.081	0.29	0.26	-0.169	0.811	<0.001
Z2	0.036	0.149	-0.292	-0.113	0.272	0.185	0.005	0.793	<0.001
Z3	-0.052	0.135	-0.015	-0.317	0.099	0.184	0.182	0.806	<0.001
Z4	0.122	-0.157	0.287	0.278	-0.196	-0.293	-0.206	0.754	<0.001
Z5	-0.047	-0.048	0.126	0.077	-0.355	-0.271	0.121	0.829	<0.001

Indikator	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z	P value
Z6	-0.102	-0.165	0.091	0.159	-0.104	-0.069	0.048	0.863	<0.001

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

Y : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : Komunikasi

X3 : Teknologi Informasi

X4 : Gaya Kepemimpinan

X5 : Budaya Organisasi

X6 : Profesionalisme

Z : Komitmen Organisasi

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki nilai *cross loading* yang dihasilkan > 0,5 hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sudah memenuhi syarat validitas *convergent* dan validitas *discriminant*.

Hasil Pengujian Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten seperangkat pengukuran mengukur secara konsisten suatu konsep yang diukur. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran serta mengukur konsep studi sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai *Internal Consistency Reliability (Composite Reliability)*

Variable Latents	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z
Nilai	0.921	0.888	0.920	0.896	0.939	0.915	0.956	0.920

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

Y : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020

X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 : Komunikasi

X3 : Teknologi Informasi

X4 : Gaya Kepemimpinan

X5 : Budaya Organisasi

X6 : Profesionalisme

Z : Komitmen Organisasi

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Internal Consistency Reliability (Composite Reliability)* konstruk Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020, kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi. Seluruh variabel konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, yang artinya masing-masing variabel konstruk memiliki rata-rata korelasi antar item-item dalam pengujian model yang reliabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Latan & Ghazali, 2012:77). Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan program *WarpPLS 7.0* yang dapat diukur dengan:

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/ kriteria dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/ prediktor). *R-squared* hanya ada untuk variabel endogen (Sholihin dan Ratmono, 2013:62). Hasil nilai *R-squared* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Nilai *R-Squared*

Variable Latents	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Z
Nilai	0.734							

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Keterangan:

- Y : Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020
 X1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia
 X2 : Komunikasi
 X3 : Teknologi Informasi
 X4 : Gaya Kepemimpinan
 X5 : Budaya Organisasi
 X6 : Profesionalisme
 Z : Komitmen Organisasi

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *R-squared* konstruk Kompetensi sumber daya manusia, komunikasi, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi Penerapan Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 sebesar 0,734 (73,4%). Sisanya 0,266 (26,6%) di pengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Model Fit dan Quality Indexes

Untuk mengevaluasi Model Fit dapat ditentukan oleh indikator *Fit* yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Indikator Model Fit dan Quality Indices

Average path coefficient (APC)=0.240, $P<0.001$
Average R-squared (ARS)=0.734, $P<0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.716, $P<0.001$
Average block VIF (AVIF)=2.808, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=3.721, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.765, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
Sympson's paradox ratio (SPR)=0.750, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.903, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=0.667, acceptable if ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=0.792, acceptable if ≥ 0.7

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Average path coefficient* (APC) sebesar 0.240 dengan $P<0.001$, *Average R-squared* (ARS) sebesar 0.734 dengan $P<0.001$, *Average adjusted R-squared* (AARS) sebesar 0.716 dengan $P<0.001$, ini dapat diartikan bahwa model peneliti mempunyai *fit* yang baik. Kemudian nilai *Average block VIF* (AVIF) sebesar 2.808 lebih rendah dari 3,3, dan *Average full collinearity VIF* (AFVIF) sebesar 3.721 lebih rendah dari 5, dimana ini dapat diartikan tidak ada masalah dengan multikolonieritas antar indikator dan antar variabel eksogen. Selanjutnya dapat dilihat nilai *Tenenhaus Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0.765 > 0.36 , ini menunjukkan bahwa kekuatan prediksi model adalah besar atau fit model sangat baik. Dan untuk mengevaluasi *quality indexes* dapat ditentukan oleh indeks yang

hasilnya. Untuk nilai *Indeks Simpson's paradox ratio* (SPR)=0.750 > 0.7, masih dapat diterima. *R-squared contribution ratio* (RSCR)=0.903 > 0.9 masih dapat diterima. *Statistical suppression ratio* (SSR)=0.792 > 0.7 masih dapat diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Uji Hipotesis	Path Coef	P-value	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,145	0,021	Hipotesis Diterima
2	Komunikasi → Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,155	0,015	Hipotesis Diterima
3	Teknologi Informasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,311	<0,001	Hipotesis Diterima
4	Gaya Kepemimpinan → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,324	<0,001	Hipotesis Diterima
5	Budaya Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,008	0,457	Hipotesis Ditolak
6	Profesionalisme → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,408	<0,001	Hipotesis Diterima
7	Kompetensi Sumber Daya* Komitmen Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,261	<0,001	Hipotesis Diterima
8	Komunikasi* Komitmen Organisasi → Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,288	<0,001	Hipotesis Diterima
9	Teknologi Informasi* Komitmen Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,593	<0,001	Hipotesis Diterima
10	Gaya Kepemimpinan* Komitmen Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,151	0,018	Hipotesis diterima
11	Budaya Organisasi* Komitmen Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,049	0,252	Hipotesis Ditolak
12	Profesionalisme* Komitmen Organisasi → Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020	0,193	0,003	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Primer Diolah. Warp PLS, 7.0 (2022)

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,121. Nilai *p-value* 0,017 lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan permendagri nomor 77 tahun 2020. Dengan demikian ha.1 diterima dan ho.1 ditolak. Untuk melihat arah pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dan penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien memiliki tanda positif sebesar 0,145, artinya semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka semakin besar juga penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* komunikasi sebesar 0,015. Nilai *p-value* 0,015 lebih kecil dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan permendagri nomor 77 tahun 2020. Dengan demikian ha.2 diterima dan ho.2 ditolak. Untuk melihat arah pengaruh antara komunikasi dan penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien memiliki tanda positif sebesar 0,155, artinya semakin tinggi komunikasi maka semakin besar juga penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* teknologi informasi sebesar <0,001. Nilai *p-value* <0,001 lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian ha.3 diterima dan ho.3 ditolak. Untuk melihat arah pengaruh antara teknologi informasi dan penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien (*path coefficient*). Nilai koefisien jalur memiliki tanda positif sebesar 0,311, artinya semakin tinggi teknologi informasi maka semakin besar juga penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* gaya kepemimpinan sebesar <0,001. Nilai *p-value* <0,001 lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penerapan permendagri nomor 77 tahun 2020. Dengan demikian ha.4 diterima dan ho.4 ditolak. Untuk melihat arah pengaruh antara gaya kepemimpinan dan penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien jalur memiliki tanda positif sebesar 0,321, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin besar juga penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* budaya organisasi sebesar 0,061. Nilai *p-value* 0,457 lebih besar dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian ha.5 ditolak dan ho.5 diterima. Untuk melihat arah pengaruh antara budaya organisasi dan penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien memiliki tanda positif sebesar 0,008, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin besar juga Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* profesionalisme sebesar $<0,001$. Nilai *p-value* $<0,001$ lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%), maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $h_{a.6}$ diterima dan $h_{o.6}$ ditolak. Untuk melihat arah pengaruh antara profesionalisme dan penerapan permendagri nomor 77 tahun 2020 dapat dilihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien memiliki tanda positif sebesar 0,408, artinya semakin tinggi profesionalisme maka semakin besar penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis 7

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi kompetensi sumber daya manusia dengan komitmen organisasi (x_1*z) sebesar $<0,001$. Nilai *p-value* $<0,001$ lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,261, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $h_{a.7}$ diterima dan $h_{o.7}$ ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis 8

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi komunikasi dengan komitmen organisasi (X_2*Z) sebesar $<0,001$. Nilai *P-value* $<0,001$ lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,288, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh komunikasi terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $H_{a.8}$ diterima dan $H_{o.8}$ ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis 9

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi teknologi informasi dengan komitmen organisasi (X_3*Z) sebesar $<0,001$. Nilai *P-value* $<0,001$ lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,593, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh teknologi informasi terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $H_{a.8}$ diterima dan $H_{o.8}$ ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis 10

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi (X_4*Z) sebesar $<0,001$. Nilai *P-value* $<0,001$ lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,593, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $H_{a.10}$ ditolak dan $H_{o.10}$ diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis 11

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi budaya organisasi dengan komitmen organisasi (X_5*Z) sebesar 0,252. Nilai *P-value* 0,252 lebih besar dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,049, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $H_{a.11}$ diterima dan $H_{o.11}$ ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis 12

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* interaksi profesionalisme dengan komitmen organisasi ($X6*Z$) sebesar 0,003. Nilai *P-value* 0,003 lebih rendah dari 0,05 (level alpha 5%) dan memiliki koefisien positif sebesar 0,193, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Dengan demikian $H_{a.12}$ diterima dan $H_{o.12}$ ditolak.

5. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi komunikasi, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
3. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi teknologi informasi, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
5. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan tinggi atau rendahnya budaya organisasi tidak akan meningkatkan kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
6. Profesionalisme berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hasil ini menjelaskan semakin tinggi profesionalisme, maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan pemerintah daerah dalam penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
7. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
8. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Komunikasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh Komunikasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
9. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

10. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi tidak akan meningkatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
11. Komitmen Organisasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.
12. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Profesionalisme terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh Profesionalisme terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020.

Daftar Pustaka

- Adventana, G. A. (2014) 'Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemerintah Provinsi DIY dalam Implementasi SAP Berbasis Akrua Menurut PP No 71 Tahun 2010', *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, (71).
- Agustia, D., Sudaryati, E. and Mohamed, N. (2017) 'Effect of Organizational Culture, Competence and Professionalism Forces Readiness for Implementation of Accrual Accounting, Malang, East Java', *Advanced Science Letters*, 23(8), pp. 7874–7877. doi: 10.1166/asl.2017.9598.
- Alghizzawi, M. A. (2019) 'Factors Influencing The Readiness Of Government Financial Personnel In Migrating Towards Accrual Accounting', *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5C), pp. 60–66. doi: 10.35940/ijeat.E1008.0585C19.
- Alghizzawi, M. A. and Masruki, R. (2020) 'Government Accountants' Readiness for Accrual Accounting Adoption in Jordan: Critical Success Factors', *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 15(2), pp. 26–45. doi: 10.24191/apmaj.v15i2.1194.
- Alghizzawi, M. A. and Masruki, R. B. (2019) 'Organizational Commitment and the Readiness towards Accrual Accounting: The Moderating Role of Job Satisfaction', *International Journal of Asian Social Science*, 9(2), pp. 169–178. doi: 10.18488/journal.1.2019.92.169.178.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990) 'The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.', *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1–18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996) 'Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity', *Journal of Vocational Behavior*, 49(0043), pp. 252–276.
- Amin, A. A. G. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makasar*. Universitas Hasanuddin.
- Arih, T. N., Rahayu, S. and Nurbaiti, A. (2017) 'Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Standar Akuntansi "Pemerintahan" Berbasis Akrua Pada Pemerintah Kota Bandung', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(1), p. 67. doi: 10.25124/jmi.v17i1.864.
- Aring, B. A., Posumoh, J. H. and Mambo, R. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi Di Kecamatan Tomposo Kabupaten Minahasa)', *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(36), pp. 1–8.
- Aswar, K. (2019) 'Factors on the Accrual Accounting Adoption: Empirical Evidence from Indonesia', *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 12(3). doi: 10.25103/ijbesar.123.04.
- Ayem, S. and Saputri, N. F. (2017) 'Komunikasi Organisasi Vertikal Sebagai Pemoderasi

- Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Pada Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua', 5(2), pp. 165–179. doi: 10.24964/ja.v6i2.690.
- Azlina, N. et al. (2020) 'Analysis of Local Governments Readiness in Implementation PP Number 12 Year 2019 (An Empirical Study on the Rokan Hulu Regency)', in *5th Comparative Asia Africa Governmental Accounting Conference*, pp. 88–104.
- Azlina, N., Naza, A. and Julita, J. (2020) 'Analysis of Governments Readiness for Regulatory Changes: Moderation Effect of Organizational Commitment', *Integrated Journal of Business and Economics*, 4(2), p. 170. doi: 10.33019/ijbe.v4i2.276.
- Basri, H., Fahlevi, H. and Soraya, S. H. (2016) 'Determinants of Government Agencies' Readiness in Adopting Accrual Accounting System – A Study in the Local Agencies of Indonesian Ministry of Religious Affairs', *Journal of Accounting Finance and Auditing Studies*, 2(4), pp. 60–74.
- Basri, Y. M. (2021) 'Analisis Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Menerapkan PP Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah', *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), p. 13. doi: 10.20473/baki.v6i1.22020.
- Bass, B. M. (1998) *Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Becker, T. E. et al. (1996) 'Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance', *Academy of Management Journal*, 39(2), pp. 464–482. doi: 10.5465/256788.
- Bernerth, J. (2004) 'Expanding Our Understanding of the Change Message', *Human Resource Development Review*, 3(1), pp. 36–52. doi: 10.1177/1534484303261230.
- Caers, R. et al. (2006) 'Principal-agent relationships on the stewardship-agency axis', *Nonprofit Management and Leadership*, 17(1), pp. 25–47. doi: 10.1002/nml.129.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D. and Donaldson, L. (1997) 'Toward a stewardship theory of management', *Business Ethics and Strategy*, Volumes I and II, 22(1), pp. 20–47. doi: 10.4324/9781315261102-29.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982) *Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate life*. Reading. Mass : Addison-Wesley Publishing Co.
- Donaldson, L. and Davis, J. H. (1991) 'Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns', *Australian Journal of Management*, 16(1), pp. 49–64. doi: 10.1177/031289629101600103.
- Fajrin, I. Q. and Susilo, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), pp. 117–124.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012) *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi WarpPls 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. Latan, H. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPls 3.0 Edisi Kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamdani. (2019) *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319