



SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business

Journal Homepage: <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/sar/>

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI CAPAIAN PENERIMAAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI KAL-SEL

Adya Ferina^{1*}, Ade Adriani², Achmad Suhaili³

^{1,2} Faculty of Economic and Business Universitas Lambung Mangkurat

*Email Corresponding Author: adyaferina06@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan dengan tujuan (1) menganalisa pengaruh komitmen pimpinan terhadap capaian penerimaan retribusi daerah Provinsi Kal-Sel; (2) untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan terhadap capaian penerimaan retribusi daerah Provinsi Kal-Sel; (3) untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia terhadap capaian penerimaan retribusi daerah Provinsi Kal-Sel ; (4) untuk menganalisis regulasi keuangan daerah terhadap capaian penerimaan retribusi daerah Provinsi Kal-Sel. Responden penelitian adalah 38 kepala sub bidang SKPD Pemungut di lingkungan pemerintah Provinsi Kal-Sel. Data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap capaian penerimaan retribusi, sedangkan komitmen pimpinan, sistem pengawasan dan regulasi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah. Hal ini berarti tingginya kualitas sumber daya manusia di SKPD menyebabkan semakin tinggi capaian penerimaan retribusi. sehingga bagi SKPD perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di SKPD tersebut dengan melakukan pendidikan, pelatihan, serta adanya pemberian penghargaan dan sanksi yang jelas dan tegas.

Kata Kunci: Capaian Penerimaan Retribusi Daerah, Komitmen Pimpinan, Sistem Pengawasan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Regulasi Keuangan Daerah .

Abstract

This study examines the influence of (1) the relationship between leadership commitment on the retribution receivable; (2) the relationship between supervision on the retribution receivable; (3) the relationship between human resources on the retribution receivables; (4) the relationship between regulation on the retribution receivables in south Borneo government. Data collection resulted from thirty-eight local government heads of personal division retribution in south Borneo province. Multiple Regression Analysis as the data analysis method. The results of the study showed proved that human resources have a positive effect on the achievement of retribution receipts, while leadership commitment, supervision, and the regulatory system have no effect on the achievement of retribution receipts. This means that the more quality the human resources in the SKPD, the higher the achievement of retribution receipts. For the SKPD, this means that SKPD must always improve the quality of human resources in the SKPD by providing education, and training, as well as giving awards and clear and firm sanctions.

Keywords: Retribution Receivables, Leadership Commitment, Supervision, Human Resources, Regulation.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan retribusi di Provinsi Kalimantan Selatan selama 6 tahun terakhir adalah sebesar 0,95 persen. Di lain pihak tabel 1.2 menjelaskan bahwa rata-rata kontribusi retribusi terhadap capaian pendapatan asli daerah (PAD) masih terlihat rendah yaitu, hanya sebesar 0,95%. Semakin rendah kontribusi retribusi terhadap PAD, dapat menyebabkan kemandirian daerah semakin rendah. PAD diperlukan daerah untuk digunakan kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Putra (2018) menjelaskan, di daerah saat ini mekanisme pemungutan pendapatan daerah belum optimal dikarenakan potensi pendapatan retribusi daerah tidak pernah dihitung dengan obyektif. Menjadi temuan hasil pemeriksaan dari Inspektorat Jendral setiap tahunnya. Sehingga porsi retribusi daerah dalam masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksaan Keuangan pada Pemerintah Provinsi Kalsel yang dilakukan di tahun 2020 mengungkapkan beberapa temuan pemeriksaan terhadap pemungutan penerimaan retribusi (dalam Lampiran 1). Fenomena rendahnya penerimaan retribusi tabel perhitungan disebabkan belum cermat Kepala Satuan Kerja Pemerinta Daerah (SKPD) pemugut dalam melakukan pengendalian dan pengawasan dalam melakukan pengelolaan pendapatan. Kepala SKPD penghasil belum menertibkan perjanjian sewa atau pemakaian sejumlah objek retribusi. Bendahara penerimaan belum optimal melakukan pencatatan atas penerimaan retribusi. Pemerintah provinsi belum menetapkan tarif pada objek retribusi dalam peraturan daerah.

Berdasarkan LHP BPK tahun 2020 pemerintah provinsi kalsel belum menetapkan peraturan gubernur yang mengatur mengenai petunjuk teknis penerimaan terkait penerimaan retribusi daerah, disebutkan bahwa Kepala SKPD pemugut selaku pimpinan harusnya memiliki kecermatan dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pengelolaan pendapatan. Penatausahaan retribusi belum optimal disebabkan pembinaan internal secara berjenjang terkait pengelolaan pendapatan belum maksimal. Kondisi ini dapat dilihat pada bendahara penerimaan yang tidak optimal dalam melakukan pencatatan atas penerimaan retribusi. Regulasi berupa peraturan daerah dan peraturan gubernur dalam pelaksanaan pemungutan retribusi yang belum lengkap. Kurangnya tindak lanjut terkait pemenuhan petunjuk teknis dalam pengelolaan retribusi.

Hasil audit yang berulang terkait rendahnya realisasi penerimaan retribusi tentunya menjadi perhatian bagi pihak-pihak terkait. Pimpinan SKPD harus memiliki kemauan untuk menggunakan segala daya bagi pencapaian tujuan SKPD. Pengawasan dalam pemungutan penerimaan retribusi merupakan fokus dalam pengendalian penatausahaan. Penatausahaan SKPD atas penerimaan retribusi kurang memadai, tanpa adanya pengawasan maka pemenuhan dokumen dan penatausahaan belum sepenuhnya optimal.

Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pelaksana pemugut retribusi menjadi permasalahan dalam peningkatan penerimaan retribusi. Dengan dilimpahkannya wewenang mekanisme pengelolaan penatausahaan kepada kepala SKPD, sehingga memerlukan kualitas sumber daya manusia yang profesional. Pelaksana pemugut retribusi meliputi keseluruhan pegawai SKPD pemugut yang bertanggungjawab dalam tugasnya masing-masing. Kekurangan penerimaan retribusi atas tarif retribusi yang tidak sesuai dengan peraturan daerah. Dikarenakan penetapan tarif dan petunjuk teknis penerimaan retribusi yang masih belum mengakomodasi penatausahaan penerimaan retribusi.

SKPD Penghasil sebagai pemungut retribusi adalah steward atau pelayan bagi bakeuda dari mulai perencanaan sampai dengan pelaporan pertanggungjawaban penerimaan retribusi tersebut. SKPD penghasil menyediakan data potensi dalam rangka penyusunan rencana atau penetapan target tahunan, kemudian sebagai eksekutor dalam pemungutan retribusi yang harus dilaksanakan secara efisien dan efektif, dan tidak kalah pentingnya adalah penerimaan retribusi tersebut dicatat, dilaporkan dan dipertanggungjawabkan.

Fenomena masalah rendahnya kinerja organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintahan antara lain dijelaskan melalui teori *stewardship*, (Morgan et al., 1996). Pemerintah dalam hal ini steward sebagai pelayan bagi pihak principal. Menurut *Stewardship Theory* manajemen bertindak untuk kepentingan publik Mahsun (2016) mengatakan Kinerja (Performance) adalah capaian dalam pelaksanaan strategi organisasi melalui kegiatan maupun kebijakan dalam mencapai tujuan sasaran misi dan visi organisasi. Wibowo (2011) berpendapat kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah capaian sesuai dengan yang ditargetkan dan apakah selama pelaksanaan terdapat penyimpangan dari yang direncanakan. Penelitian ini urgent untuk dilakukan untuk memberikan gambaran penyebab capaian kinerja penerimaan retribusi yang belum tercapai.

Sapeni (2013) menjelaskan kinerja merupakan capaian hasil dari tugas. pertumbuhan organisasi sangat dipengaruhi dari keputusan pemimpinnya dalam menentukan arah dan inovasi organisasi. Keputusan pimpinan juga akan berpengaruh pada cara pengelolaan organisasi sektor publik. Pimpinan menjadi pengendali atas manajemen organisasi sektor publik. pimpinan organisasi bertanggungjawab dalam pengendalian manajemen organisasi dilakukan melalui “pengaruh” yang dimilikinya, agar seluruh komponen organisasi tetap berpegang pada tujuan visi dan misi organisasi. Konsep manajemen menurut Henry Fayol antara lain adalah: merencanakan, mengorganisasikan, memerintahkan, dan mengawasi. Dalam penerimaan retribusi, kinerja yang dicapai sarannya adalah intensifikasi penerimaan retribusi dimana indikator kinerjanya adalah persentase peningkatan realisasi penerimaan retribusi daerah, persentase SKPD penghasil mencapai target.

Silvia (2013) mengatakan bahwa kemauan seseorang untuk menentukan keputusan dan melakukannya dengan kesungguhan hati dengan rasa penuh tanggung jawab. Komitmen pimpinan memengaruhi kinerja di masa depan serta keberlangsungan sistem manajemen organisasi. (Noviandini, Shabira; Ekawati; Kurniawan, 2015). Penelitian yang mengaitkan antara komitmen pimpinan dalam peningkatan pengelolaan keuangan daerah pada Dinas Pendapatan di antaranya dilakukan oleh R. Halim (2012) dalam penelitiannya untuk mencapai tujuan efektif dan efisien dibutuhkan peran pimpinan dalam organisasi, serta pentingnya komitmen pimpinan dalam menentukan kebijakan.

Dari hasil penelitian menggambarkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari komitmen organisasi dan peranan kepemimpinan terhadap pengelolaan keuangan daerah pada Dispenda. Sementara dalam penelitian Ridwan & Hamelinda (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja manajer dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penelitian (Latman et al., 2018) diketahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas penerimaan retribusi.

Hasil Penelitian Rante (2019) dalam penelitiannya merekomendasikan kepada Dispenda Kota Jayapura dalam rangka peningkatan PAD antar lain yaitu pengawasan yang berkesinambungan dari pejabat yang berwenang dan adanya peningkatan koordinasi. Sedangkan menurut penelitian (Tuasikal, 2017) menyimpulkan bahwa secara parsial pengawasan internal dan

eksternal dan pemahaman terhadap system akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Penelitian yang dilakukan pada (Widodo, 2018), dengan hasil penelitian kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penghambat dalam implementasi kebijakan peningkatan pendapatan baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian (Kusnindar, 2017) sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penerimaan retribusi pasar. Murniati (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa regulasi yang ditetapkan pemerintah masih tergolong lemah. Diperlukan penyesuaian Peraturan Daerah maupun Peraturan Gubernur terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat. Penelitian (Rulyanti et al., 2017) menjelaskan variabel regulasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan ini merujuk pada penelitian (Rulyanti et al., 2017) dimana variabel dependen merupakan kinerja, dalam hal ini penerimaan retribusi daerah. Variabel independen yaitu komitmen pimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan regulasi keuangan daerah. Penelitian ini menambahkan variabel pengawasan, merujuk pada penelitian (Latman et al., 2018), dengan menggabungkan variabel yang mempengaruhi penerimaan retribusi daerah.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Stewardship Theory

Teori *stewardship* menggambarkan manajemen lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada individu, dimana adanya keterikatan anatar kepuasan dan kesuksesan organisasi. *Stewardship Theory* memandang manajemen bertindak yang terbaik untuk kepentingan publik pada umumnya serta stakeholder khususnya. Teori *Stewardship* dapat digunakan sebagai mekanisme pertanggungjawaban, audit, pemantauan serta pelaporan dalam mencapai pertanggungjawaban (Cribb, 2006). *Stewardship* oleh Hernandez (2008) mementingkan kepentingan umum untuk jangka panjang daripada kepentingan pribadi. Hernandez (2008) *stewardship* membantu pemimpin dalam menarik kepercayaan personal dan institusi. Hernandez (2008) pemimpin mendorong pengikut mereka untuk *stewardship* melalui relasi, motivasi serta perilaku kepemimpinan yang kontekstual (Hernandez, 2008). Teori *stewardship* diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi pemerintahan (Haliah, 2015) non profit Akuntansi merupakan driver berjalannya transaksi yang diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi dalam akuntansi (Donaldson & Davis, 1991) bahwa teori *stewardship* memiliki keterkaitan antara kesuksesan dan kepuasan organisasi.

Teori *stewardship* memandang daya guna yang lebih besar ketika berperilaku kooperatif dari pada individu, pihak manajemen akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna efektifnya penengendalian internal yang menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi yang baik dengan komitmen organisasi *good governance* (Donaldson & Davis, 1991). Kerangka teori *stewardship* pihak principal yaitu Bakeuda dan agent selaku SKPD penghasil memiliki tujuan yang selaras dengan dengan tujuan organisasi. Bakeuda selaku kordinator umeminta SKPD penghasil untuk pertanggungjawaban dan pelaporan atas kegiatan yang dilakukan. baik perencanaan terhadap program maupun hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Menyampaikan kendala yang timbul terkait dengan penatausahaan keuangan telah sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan adanya regulasi akan memudahkan pelaksanaan skpd penghasil alam melakukan program

di SKPD penghasil dan dengan kekuatan hukum yang jelas kegiatan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien.

Capaian Penerimaan Retribusi Daerah

Capaian realisasi disebut juga prestasi atau tingkat keberhasilan organisasi dalam penerimaan retribusi daerah. Menurut Mahsun, M., Sulistiyowati, F., & Purwanugraha (2016) kinerja dapat diketahui jika ada dasar penilaian yang ditetapkan, sebagai tolak ukur. Capaian kinerja dapat dibandingkan dengan skala pengukuran yang menjadi tujuan organisasi. Kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil dengan tujuan secara berkala, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan.

Menurut Harnovinsah, Sopanah, A., & Sari, (2020) kinerja akan dikatakan tepat apabila mampu memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam mengetahui pencapaian tujuan. Dalam Mardiasmo (2018) tujuan dari sistem pengukuran kinerja antara lain sebagai alat ukur terhadap kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga mampu menelusuri keberhasilan suatu strategi. Sebagai alat akomodasi dalam memahami akan kepentingan manager level menengah serta level bawah dan untuk memotivasi pencapaian keselarasan tujuan.

Apabila dikaitkan dengan penerimaan maka seberapa besar keberhasilan dalam memenuhi target penerimaan dalam periode tertentu disebut efektivitas. Menurut (Mardiasmo, 2002) rasio efektivitas menggambarkan capaian pemerintah dalam pendapatan daerah terhadap target yang telah ditentukan berdasarkan potensi riil daerah. Menurut Mahsun, M., Sulistiyowati, F., & Purwanugraha (2016), formula mengukur tingkat efektivitas :

$$\frac{\text{Realisasi Pendapatan}}{\text{Anggaran Pendapatan}} \times 100\%$$

Capaian Pendapatan daerah dikategorikan efektif ketika rasio mencapai 100%. Makin tinggi capaian maka semakin tinggi kemampuan daerah. Untuk mengatur tentang kriteria efektivitas penerimaan daerah, yakni sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Keuangan.

Berikut tabel kriteria tingkat penilaian pencapaian penerimaan retribusi daerah berdasarkan Kemendagri No.690.900.127 tahun 1996.

Tabel 1. Kriteria Tingkat Penilaian Pencapaian Penerimaan Retribusi Daerah

No.	% Pencapaian Penerimaan Retribusi oleh SKPD	Kriteria
1	Diatas 100%	Sangat Optimal
2	91% - 100%	Optimal
3	81% - 90%	Cukup optimal
4	60% - 80%	Kurang optimal
5	Kurang dari 60%	Tidak optimal

Sumber: Kemendagri No.690.900.127, 1996.

Pimpinan yang mempunyai komitmen maka akan dapat mempengaruhi dan mendorong bawahannya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun pencapaian tujuan suatu organisasi. Siahaan (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Transparansi Pengelolaan Laporan Keuangan daerah Pemerintah Kabupaten Keerom. R. Halim (2012) dalam penelitiannya dalam pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien dibutuhkan peran pimpinan serta dalam menentukan kebijakan disertai dengan komitmen pimpinan.

Penelitian (Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, 1976) menemukan bahwa pegawai dalam hal ini pimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kemauan bekerja keras, berkontribusi terhadap organisasi yang menjadi tujuan pribadinya Mereka sangat bertanggung jawab terhadap kewajiban dan bekerja dengan baik bagi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen Kepala SKPD berpengaruh terhadap efektifitas organisasi, dalam hal ini efektifitas pusat pendapatan adalah penerimaan realisasi retribusi daerah. Artinya komitmen pimpinan dengan menerima nilai-nilai tujuan SKPD dalam dirinya menimbulkan kemauan untuk berupaya dalam pencapaian efektifitas SKPD. Dengan demikian hipotesis penelitian ini:

H₁: Diduga Komitmen Pimpinan berpengaruh terhadap Capaian Penerimaan Retribusi Daerah

Tujuan organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan dibutuhkan pengendalian, yang disebut pengawasan. Teori *Stewardship* dapat digunakan sebagai mekanisme pertanggungjawaban, audit, pemantauan serta pelaporan dalam mencapai pertanggungjawaban (Cribb, 2006). Menurut Terry, G. R., & Lesli, (2016) pertumbuhan organisasi sangat dipengaruhi oleh pengawasan. Siregar (2015) pengawasan adalah pelaksanaan dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan disepakati bersama. Dalam beberapa penelitian diungkap bahwa pengawasan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja atau mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Rante, Andika; Ratang, (2019) dalam penelitiannya merekomendasikan kepada Dispenda Kota Jayapura dalam rangka peningkatan PAD antar lain yaitu keberlanjutan koordinasi dan pengawasan. Sedangkan menurut penelitian Tuasikal, (2017) menyimpulkan bahwa secara parsial pengawasan internal dan eksternal dan pemahaman terhadap sistem akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Diduga Sistem Pengawasan berpengaruh terhadap Capaian Penerimaan Retribusi Daerah.

Teori *stewardship* memandang daya guna yang lebih besar ketika berperilaku kooperatif dari pada individu, pihak manajemen akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna efektifnya penendalian internal yang menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi yang baik dengan komitmen organisasi good governance (Donaldson & Davis, 1991). Mahmudi (2015) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam Mahmudi (2015) adalah knowledge, skill, confidence, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan. Kinerja organisasi sebenarnya merupakan tanggungjawab setiap individu yang bekerja.

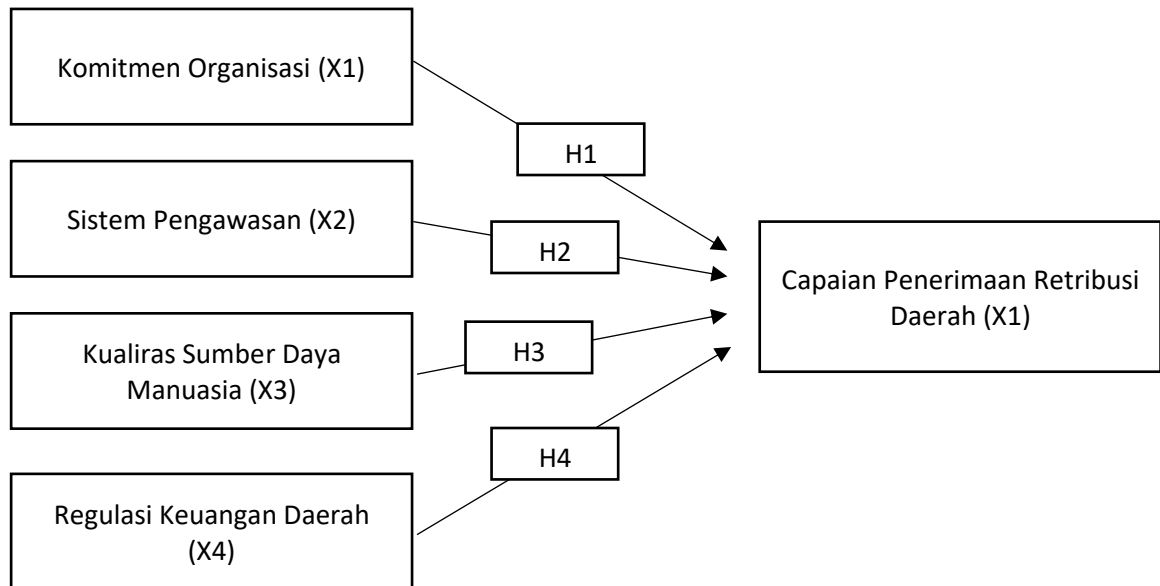
Penelitian Rulyanti et al., (2017), sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa. Penelitian yang dilakukan pada Widodo (2018), dengan hasil penelitian kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penghambat dalam

implementasi kebijakan peningkatan pendapatan baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H₃: Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Capaian Penerimaan Retribusi Daerah

Belkaoui, & Riahi, (2011) regulasi hadir untuk memenuhi kepentingan publik sebagai tindak lanjut atas kegagalan pasar. Kegagalan pasar disebabkan karena adanya informasi yang belum optimal yaitu: (1) informasi yang tidak diungkapkan perusahaan (2) informasi yang disalahartikan, dan (3) informasi yang disampaikan tidak sesuai dengan semestinya. (Murniati & Kasasih, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa regulasi yang ditetapkan pemerintah masih tergolong lemah. Diperlukan penyesuaian Peraturan Daerah maupun Peraturan Gubernur terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₄: Diduga Regulasi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Capaian Penerimaan Retribusi Daerah



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dan dokumentasi langsung Laporan Keuangan Provinsi Kalimantan Selatan. Variabel independen pada penelitian yaitu komitmen pimpinan, sistem pengawasan, kualitas sumber daya manusia, dan regulasi keuangan daerah ini menggunakan instrumen kuisioner dengan pengukuran skala likert dengan rentang 1 sampai 5. Variabel

dependen penelitian ini yaitu capaian penerimaan retribusi menggunakan skala interval dengan pengukuran pencapaian penerimaan retribusi daerah.

Populasi dan Sampel

Dilakukan pada organisasi yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemungut retribusi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh organisasi pemungut retribusi di Pemprov Kalimantan Selatan terdiri dari 38 SKPD. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh

Definisi Operasional Variabel

Berikut disajikan tabel 3.1 tentang definisi operasional variabel penelitian.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Capaian Penerimaan Retribusi Daerah (Y) Sumber; Keputusan Mendagri Nomor; 13 Tahun 2006	Ukuran capaian penerimaan retribusi oleh SKPD	Tingkat pencapaian target retribusi berdasarkan capaian penerimaan retribusi oleh SKPD
2.	Komitmen Pimpinan (X ₁) Sumber; Sanapiah Aziz (2015)	Kemauan diri pribadi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi serta lebih menutamakan kepentingan bersama	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen kontinyu 3. Komitmen Normatif
3.	Sistem Pengawasan (X ₂) Sumber; Faia (2016)	Usaha pelaksanaan dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan disepakati bersama	1. Sistem kontrol berbasis Perilaku 2. Sistem pengendalian berbasis hasil
4.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₃) Sumber; Rulyanti D (2016)	Kriteria pribadi yang dimiliki pelaksana SKPD berdasarkan knowledge, pelatihan, tanggungjawab tupoksinya, pemahaman regulasi dan kebijakan pengelolaan keuangan	1. Memiliki komitmen 2. Memiliki kompetensi 3. Terampil, kreatif, dan inovatif 4. Disiplin 5. efisien dan produktif
5.	Regulasi Keuangan Daerah Provinsi KalSel (X ₄) Sumber; Amiruddin Idris dan Win Konadi (2012)	Dibuat untuk mengatur pelaksanaan sesuai dengan aturan	1. Proses penyusunan regulasi 2. Penerapan regulasi 3. Keterkaitan antar regulasi 4. Evaluasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS versi 24 dan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana: Konstanta (α), hal ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0); Variabel Capaian Penerimaan Retribusi (Y); β_1 Koefisien regresi; Komitmen Pimpinan (X_1); Pengawasan (X_2); Sumber Daya Manusia (X_3); Regulasi Keuangan Daerah (X_4)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
CPR	38	1,00	5,00	3,132	1,7425
KP	38	3,41	5,00	4,1548	0,48283
SP	38	2,00	5,00	3,8543	0,58543
KSDM	38	2,60	5,00	4,0316	0,69675
RKD	38	3,07	5,00	4,1053	0,60421

Nilai minimum dari variabel CPR adalah 1,00 dan maksimum 5,00, rata-rata 3,132 dan standar deviasi sebesar 1,7425. Variabel Capaian Penerimaan Retribusi (CPR) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini memiliki skor terendah sebesar 1 (tidak optimal) dan tertinggi adalah 5 (sangat optimal). Hal ini berarti capaian penerimaan retribusi di Kalimantan Selatan yang terendah adalah < 60%, yang tertinggi adalah di atas 100%. Nilai mean sebesar 3,132 di atas nilai median 3,00 menunjukkan bahwa rata-rata SKPD memiliki pencapaian di 81-90%. Hal ini berarti sebagian besar SKPD di Kalimantan Selatan telah mampu mencapai penerimaan retribusi yang cukup optimal.

Variabel komitmen pimpinan memiliki nilai terendah 3,41 dan tertinggi 5,00. Nilai mean 4,1548 di atas median 4,00 menunjukkan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa komitmen pimpinan di SKPD mereka sudah baik. Standar deviasi seluruh pertanyaan di atas 0,48283 menunjukkan bahwa jawaban responden kurang bervariasi. Rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen pimpinan pada SKPD pemungut menyatakan bahwa komitmen pimpinan di SKPD mereka sudah baik. Variabel pengawasan memiliki nilai terendah 2,00 dan tertinggi 5,00. Nilai mean 3,8947 di atas median 3,8571 menunjukkan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa pengawasan di SKPD mereka sudah baik. Standar deviasi variabel pengawasan sebesar 0,58543 menggambarkan jawaban responden cukup bervariasi.

Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai terendah 2,60 dan tertinggi 5,00. Nilai mean 4,0316 di atas median 4,00 menunjukkan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa kualitas sumber daya manusia di SKPD mereka sudah baik. Standar deviasi variabel pengawasan sebesar 0,69675 menunjukkan bahwa jawaban responden bervariasi. Variabel kualitas sumber

daya manusia memiliki nilai terendah 3,07 dan tertinggi 5,00. Nilai mean 4,1053 di atas median 4,00 menunjukkan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa regulasi keuangan daerah sudah baik. Standar deviasi variabel pengawasan sebesar 0,60421 menunjukkan bahwa jawaban responden bervariasi.

Uji Normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Residual data terdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual data terdistribusi normal. Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah antar variabel independen saling mempengaruhi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas atau antar variabel independen tidak saling mempengaruhi. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Berdasarkan uji yang dilakukan menunjukkan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas atau antar variabel independen tidak saling mempengaruhi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat gejala heteroskedastisitas pada data. Data yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas adalah data yang baik. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar setiap variabel di atas 0,05. Hal ini berarti heteroskedastisitas tidak ada. Hasil ketiga asumsi klasik di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi dan data yang diperoleh telah memenuhi asumsi klasik sehingga dapat dilakukan pengujian regresi linear berganda.

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Coefficients Regresi	Nilai t _{hitung}	Sig.
Konstanta	1.056		
Komitmen Pimpinan (X ₁)	-0.654	-0.839	0.407
Pengawasan (X ₂)	-0.836	-1.290	0.206
Sumber Daya Manuasia (X ₃)	2.379	4.778	0.000
Regulasi Keuangan Daerah (X ₄)	-0.376	-0.774	0.445
Adj R Square	0.370		
f _{hitung}	6.424		
f _{tabel}	2.65		
Sig. F	0.001		

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil regresi linear berganda disajikan dalam model regresi dengan persamaan berikut:

$$Y = 1,056 - 0,654 X_1 - 0,836 X_2 + 2,376 X_3 - 0,376 X_4$$

Nilai koefisien regresi variabel komitmen pimpinan (X₁) -0,654 hal ini berarti bahwa setiap penambahan variabel komitmen pimpinan satu satuan maka variabel capaian penerimaan retribusi (Y) akan berkurang 0,654 atau setiap penambahan satu satuan variabel komitmen pimpinan akan mengurangi capaian retribusi sebesar 65,4%. Nilai koefisien regresi variabel

pengawasan (X_2) $-0,836$, hal ini berarti bahwa setiap penambahan variabel pengawasan satu satuan maka variabel capaian penerimaan retribusi (Y) akan berkurang $0,836$ atau setiap penambahan satu satuan variabel pengawasan akan mengurangi capaian penerimaan retribusi sebesar sebesar $83,6\%$.

Nilai koefisien regresi variabel sumber daya manusia (X_3) $2,379$ hal ini berarti bahwa setiap penambahan variabel sumber daya manusia satu satuan maka variabel capaian penerimaan retribusi (Y) akan bertambah $2,379$ atau setiap penambahan satu satuan variabel sumber daya manusia akan mempengaruhi capaian penerimaan retribusi sebesar $237,9\%$. Nilai koefisien regresi variabel regulasi keuangan daerah (X_4) $-0,376$ hal ini berarti bahwa setiap penambahan variabel regulasi keuangan daerah satu satuan maka variabel capaian penerimaan retribusi (Y) akan berkurang $0,376$ atau setiap penambahan satu satuan variabel regulasi keuangan daerah akan mengurangi capaian penerimaan retribusi sebesar $37,6\%$.

Uji Kelayakan Model Regresi dengan Uji f yang dilakukan untuk menguji kelayakan model menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibuat layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Capaian Penerimaan Retribusi

Pengujian hipotesis pertama (H_1) penelitian ini menggambarkan bahwa komitmen pimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Capaian Penerimaan Retribusi. Oleh karena itu hipotesis pertama (H_1) dinyatakan ditolak. Hasil ini mendukung penelitian (Ridwan & Hamelinda, 2017) komitmen pimpinan diartikan loyalitas pelaksana SKPD, dalam penelitian ini terdapat adanya keinginan berpindah unit kerja yang tinggi, yang artinya menggambarkan rendahnya loyalitas. Faktor kunci komitmen organisasi karyawan adalah (1) kualitas kepala SKPD (2) Pengembangan diri yang diberikan oleh pimpinan (3) pemberdayaan untuk membawa efektivitas pekerjaan pelaksana. Keadaan ini berdasarkan fenomena yang dijelaskan melalui teori *stewardship* dimana keterikatan antara capaian organisasi, kepuasan dan kesuksesan organisasi, dalam hal ini untuk pencapaian salah satunya tergantung pada komitmen pimpinan tetapi hal ini tidak terlihat pada penelitian ini.

Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Capaian Penerimaan Retribusi

Pengujian hipotesis kedua (H_2) penelitian ini menggambarkan bahwa sistem tidak memiliki pengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi. Oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tuasikal, 2017) pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Tuasikal, 2017) menyatakan bahwa kegagalan mengubah perilaku pegawai negeri akan menghambat birokrasi pemerintah. Ini berarti sistem pengawasan di SKPD pemungut perlu dibenahi agar berfungsi dengan baik.

Sistem pengawasan yang terjadi di SKPD pemantauan yang relatif kecil sejalan menurut (Faia & Vieira, 2017) yaitu adanya pemberian yang sangat terbatas atas aktivitas manajer terhadap reward umpan balik dalam memenuhi target pelayanan kerja retribusi. Selain itu sistem pengawasan tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah karena meskipun terdapat pengawasan yang baik di SKPD akan tetapi terjadi kolusi maupun terjadi pengurangan jasa pengguna SKPD maka target penerimaan retribusi juga tidak akan tercapai.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Capaian Penerimaan Retribusi Daerah

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi. Oleh karena itu hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima. Kualitas Sumber daya manusia berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah karena semakin baik kualitas sumber daya manusia di SKPD maka target penerimaan retribusi akan tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ruliyanti et al., (2017) yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah. Berdasarkan teori *stewardship* dimana keterikatan antara capaian organisasi, kepuasan dan kesuksesan organisasi, berperan kualitas sumber daya manusia.

Pengaruh Regulasi Keuangan Daerah Terhadap Capaian Penerimaan Retribusi

Pengujian hipotesis ketiga (H_4) penelitian ini menggambarkan bahwa regulasi keuangan daerah tidak memiliki pengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi. Oleh karena itu hipotesis keempat (H_4) dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini sejalan Ruliyanti et al., (2017) yang membuktikan regulasi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah. Pada gambaran umum sistem regulasi keuangan daerah dapat dilihat bahwa regulasi keuangan daerah yang memayungi pelaksanaan pemungutan retribusi daerah masih belum bisa mengakomodir pemungutan retribusi. Regulasi yang ada hanya sebatas memayungi obyek retribusi yang akan dipungut. Peraturan daerah yang ada tidak memuat pengaturan lebih lanjut terkait hal-hal yang lebih teknis terkait petunjuk dalam pelaksanaan teknis pemungutan retribusi daerah. Hal ini yang menyebabkan regulasi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi daerah. SKPD selaku pemungut retribusi masih belum terlalu memahami dalam pengimplementasian regulasi yang dibuat oleh pemerintah pusat dan daerah. dalam pelaksanaannya SKPD masih belum menerapkan regulasi sebagai mana mestinya.

KESIMPULAN

Jabatan yang di emban saat ini oleh pimpinan pada SKPD Penghasil masih berada pada skala 1-2 tahun, dimana masa ini masih pada tahap penyesuaian. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi, hal ini terlihat pada sistem flowchart pengawasan dimana pengawasan hanya dalam bentuk laporan dan catatan capaian penerimaan retribusi (pengawasan concurrent) belum sampai pada pengawasan feedback control dengan mengukur hasil capaian penerimaan retribusi serta pengawasan secara intensif terhadap proses pemungutan retribusi.

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi, hal ini tergambar pada latar belakang pendidikan dari masing-masing SDM SKPD pemungut yang berkualitas. Sistem regulasi tidak berpengaruh terhadap capaian penerimaan retribusi, hal terlihat pada belum adanya juklak dan juknis yang lebih spesifik yang mengatur.

Bagi Inspektorat, yang merupakan pengawas internal pemerintah dapat mengarahkan Bakeuda selaku kordinator dan SKPD selaku pemungut untuk membuat peraturan daerah yang dapat mengakomodir pelaksanaan pemungutan retribusi. Inspektorat dapat merekomendasikan kepada Bakeuda untuk lebih intensif terkait pengawasan terhadap SKPD pemungut. Inspektorat dapat melakukan pengendalian internal secara langsung dalam pelaksanaan pemungutan

retribusi. Bagi masyarakat, dapat memberikan penjelasan kinerja pemerintah daerah dalam meningkatkan pendapatan retribusi daerah

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, P. K. (2005). Pajak dan Retribusi Daerah. UII Press.
- Belkaoui, & Riahi, a. (2011). Teori Akuntansi. Salemba Empat.
- Cribb, J. (2006). Agents or Stewards ? Contracting with. *Policy Quarterly*, 2(2), 11–17.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Faia, V. da S., & Vieira, V. A. (2017). Generating sales while providing service: The moderating effect of the control system on ambidextrous behavior. *International Journal of Bank Marketing*, 35(3), 447–471. <https://doi.org/10.1108/IJBM-07-2016-0094>
- Halim, R. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Academica Fisip Untad*, 04(01), 816–829.
- Harnovinsah, Sopanah, A., & Sari, R. P. (2020). Isu Kontemporer Akuntansi Sektor Publik. Unitomo Press.
- Hernandez, M. (2008). Promoting stewardship behavior in organizations: A leadership model. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 121–128. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9440-2>
- Kusnindar, I. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Retribusi Pasar di Kabupaten Klaten. Brawijaya Knowledge Garden.
- Latman, H., Anshar, M. I. S. Al, Zainuddin, & Ahmad, J. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Penerimaan Retribusi Parkir pada Dinas Perhubungan , Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Enrekang. In *Megister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Enrekang*.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M., Sulistiyowati, F., & Purwanugraha, H. A. (2016). Akuntansi Sektor Publik. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Mardiasmo. (2002). Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Andi Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2018). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE.
- Morgan, D., Bacon, K. G., Bunch, R., Cameron, C. D., & Deis, R. (1996). What Middle Managers Do in Local Government: Stewardship of the Public Trust and the Limits of Reinventing Government. *Public Administration Review*, 56(4), 359. <https://doi.org/10.2307/976377>
- Murniati, S., & Kasasih, D. (2017). Analisis Kontribusi Dan Efektivitas Penerimaan Retribusi Pelayanan Pasar Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 85–109.

- Noviandini, Shabira; Ekawati; Kurniawan, B. (2015). Analisis Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (Smk3) Di Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 3(3), 639–650.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, Organizational Behavior and Human Performance, 98, 87–98.
- Putra, W. (2018). *Tata Kelola Keuangan Ekonomi Daerah*. Rajawali Pres.
- Rante, Andika; Ratang, S. A. (2019). Kajian Pemetaan Dan Optimalisasi Potensi Pajak dan Retribusi Dalam Rangka Meningkatkan Pendapatan asli Daerah (PAD) Kota Jayapura. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*:
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169–181. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/4251/5971>
- Rulyanti, D., Pendapatan, D., Keuangan, P., Bondowoso, K., Sularso, R. A., & Sayekti, Y. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa Melalui Pengelolaan Keuangan Desa Sebagai Variabel Intervening. In *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 3).
- Sapeni. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Siahaan, M. P. (2013). *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Raja Grafindo Persada.
- Silvia. (2013). Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Universitas Negeri Padang.
- Siregar, B. (2015). *Akuntansi sektor Publik*. STIM YKPN.
- Syamsi, I. (1987). *Dasar-Dasar Kebijakan Keuangan Negara*. PT. Bumi Aksara.
- Terry, G. R., & Lesli, W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Angkasa.
- Tuasikal, A. (2017). Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada kabupaten Dan Kota Di Provinsi Maluku). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 10(1), 1–27.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Grafindo Persada.
- Widodo, A. (2018). Analisis Implementasi Kebijakan Retribusi Kebersihan Dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 6(1), 11–22.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. In *Academy of Management Review* (Vol. 7, Issue 3).