

**PENGARUH BUDGETARY SLACK TERHADAP
KINERJA SKPD DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
DAN KAPASITAS INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

***THE EFFECT OF BUDGETARY SLACK ON THE SKPD
PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND CAPACITY OF INDIVIDUALS AS
VARIABLE MODERATION***

Mohammad Arfandi Adnan¹, Arifuddin², Haliah³

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, Universitas Al Asyariah Mandar,
Email_arfandiadnan1982@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin,
Email_arifuddin_mannan@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
Email_haliah_feuh@yahoo.com

submit : 18/09/2017 | accepted : 28/09/2017

ABSTRAK

Kinerja organisasi yang baik dapat dilihat dari kejelasan tujuan berdasarkan visi dan misi. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Budgetary slack terhadap kinerja SKPD dengan komitmen organisasi dan kapasitas individu sebagai variabel moderasi pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengamatan bersifat cross section. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner sebanyak 120 eksamplar kepada pejabat struktural eselon III dan IV pada SKPD. Dari 120 eksamplar tersebut yang dikembalikan dan dinyatakan sah sebanyak 110 responden. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis faktor dan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budgetary slack berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SKPD. Budgetary slack berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD. Budgetary slack terhadap kinerja SKPD melalui komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan dan kapasitas individu tidak dapat memoderasi pengaruh Budgetary slack terhadap kinerja SKPD.

Kata Kunci : Budgetary Slack, Komitmen Orga nisasi, Kapasitas Individu, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja organisasi yang baik dapat dilihat dari kejelasan tujuan berdasarkan visi dan misi yang disepakati. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan cara untuk mencapainya yang lazim disebut sebagai strategi. Selanjutnya disusun rencana (plan), kebijakan (policies) hingga pencapaian dan program aksi. Dengan mengevaluasi secara berkala dalam pencapaian tujuan organisasi agar organisasi dapat maju dan berkembang. Sedangkan kinerja organisasi yang buruk dapat dilihat dari tidak tercapainya tujuan organisasi. Fakta menunjukkan bahwa banyak organisasi tidak mempunyai informasi mengenai kinerja dalam organisasinya sehingga sulit untuk mengevaluasi secara berkala pencapaian tujuan organisasi (Mahsun, 2006). Sehingga perlu ditelaah ke faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Tujuannya adalah untuk memastikan adanya goal congruence organisasi yang tinggi yang dapat memaksimalkan kinerja organisasi (Anthony, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah menurut Fadel Muhammad (2007) ada empat yaitu, kapasitas manajemen, kewirausahaan, budaya organisasi, lingkungan makro dan endowment daerah, yang kesemuanya menuntut untuk segera dilakukannya pembenahan atau reinventing local government. Berbagai upaya tersebut di atas telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar namun masih belum dapat menaikkan kinerja secara signifikan dan makin menunjukkan defisit anggaran. Contohnya di Tahun 2011 Pemerintah Daerah mengalami nilai defisit yang cukup tinggi sehingga harus mengambil kebijakan dengan menggunakan pinjaman sebesar Rp 16 Milyar dan menggunakan SILPA tahun lalu. Hal ini menimbulkan terjadinya anggaran defisit (RPJMD 2014-2019) yang menggambarkan adanya budgetary slack. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja Pemda Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2010 s.d. 2014 atas penilaian akuntabilitas kinerja pemda mendapat nilai kurang baik yaitu CC

(www.menpan.go.id). Untuk itu pemerintah daerah hendaknya berhenti membuat anggaran dengan cara tradisional, mereka hanya membuang-buang waktu pada penciptaan anggaran yang fleksibel bertentangan dengan kondisi lingkungan yang terus berubah (Libby dan Lindsay, 2009).

Penelitian yang menelaah kapasitas individu dengan kinerja di lakukan oleh Nasution (2011), hasil penelitiannya menyatakan bahwa individu yang memiliki pengetahuan yang cukup adalah individu yang berkualitas dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Dewi dan Yasa (2012), berpendapat bahwa kapasitas individu tidak berhubungan langsung dengan kinerja karena kapasitas individu tidak dapat digunakan untuk menilai tingkat motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Demikian juga yang dikemukakan oleh Indrawijaya (1999), bahwa seorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seorang yang

memiliki kemampuan yang sama tetapi memiliki motivasi yang lebih tinggi sehingga kapasitas individu berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka variabel budgetary slack, komitmen organisasi, dan kapasitas individu memberikan dampak atau dapat mempengaruhi kinerja SKPD baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Berdasarkan fenomena ini maka tujuan penelitian diarahkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budgetary slack terhadap kinerja SKPD melalui komitmen organisasi pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Agency Theory

Eisenhard (1989), berpendapat ada tiga asumsi mengenai teori keagenan, yaitu: asumsi sifat manusia, keorganisasian dan informasi. Asumsi sifat manusia yaitu sifat yang mengutamakan kepentingan sendiri (self interest) keterbatasan rasionalitas atau

daya pikir terhadap persepsi masa depan (bounded rationality), dan cenderung menghindari resiko.

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan beberapa permasalahan yang akan muncul antara hubungan agent dan principal. Permasalahan tersebut antara lain adalah: moral hazard dan adverse selection. Moral hazard adalah permasalahan yang muncul karena agen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama sesuai kontrak kerja. Adverse selection adalah prinsipal tidak mengetahui bahwa keputusan yang diambil agen merupakan keputusan yang sesuai dengan informasi yang diterima oleh prinsipal atau terjadi kelalaian dalam bertugas. Penelitian ini menggunakan teori agensi untuk mengukur pengaruh budgetary slack terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kapasitas individu sebagai variabel moderasi.

Contingency Teory

Pendekatan contingency didasarkan pada premis bahwa sistem secara

universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada seluruh organisasi (Otley,1980). Namun kesuksesan sistem tersebut bergantung pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti terjadinya ketidak konsistenan hasil penelitian dapat ditelaah menggunakan pendekatan kontigensi.

Pendekatan kontigency secara umum yang menganggap bahwa ketidakpastian lingkungan mempengaruhi kinerja organisasi (Otley,1980). Untuk dapat menyatuhkan pemahaman dari beberapa penelitian yang berbeda. Ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi pada organisasi pemerintah daerah diperlukan komitmen organisasi dan kapasitas individu dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah.

Goal Theory

Teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua cognitions yaitu value dan intentions (tujuan). Yang dimaksud value adalah apa yang dihargai seseorang sebagai upaya mendapatkan kemakmuran/welfare. Orang telah menentukan goal

atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan memengaruhi perilaku sesungguhnya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang, sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu (Locke, 1968). Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya (Suartana, 2010).

Konsep Kinerja Organisasi

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk

mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan produk kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam sekelompok dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Polewali

Mandar, yang berjumlah 40 SKPD. Sampel pejabat struktural eselon III dan IV sebanyak 120 yang dipilih secara purposive sampling. Kriteria sampel yang dipilih adalah : (1) Kasubag. Perencanaan (2) Kasubag. Kepegawaian (3) Kasubag. Keuangan yang sudah sering melakukan pengukuran kinerja dan anggaran pada SKPD di Kabupaten Polewali Mandar.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang akan di bagikan ke responden. Variabel dalam peneltian ini dibagi menjadi 3 kelompok. Kelompok pertama yaitu variabel eksogen yang terdiri atas budgetary slack. kelompok kedua yaitu variabel endogen yaitu terdiri atas kinerja SKPD dan ketiga adalah variabel antara yaitu komitmen organisasi dan kapasitas individu.

Analisis data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan deskriptif analisis Dengan memperlihatkan model penelitian, kerangka teoritis dan tahapan

penelitian yang telah diformulasikan sebelumnya teknik yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor (Yusri, 2013) dan regresi linear berganda. Penggunaan analisis Faktor berdasarkan bahwa penelitian ini menguji dan menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit dari pada variabel yang diteliti

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Sampel

Pada tabel 1 memperlihatkan karakteristik responden yang menjadi sampel dengan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan sarjana (S1) yaitu 76,6% atau 92 orang dan 23,34 % atau 28 orang berpendidikan magister (S2). Hal ini memperlihatkan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang dirasa cukup memahami isi dari kuesioner yang diberikan.

Karakteristik berdasarkan masa kerja mayoritas responden masa kerja 2 sampai 6 tahun sebanyak 15 orang atau 12,5%, yang bekerja 7 sampai 11 tahun sebanyak 55 orang atau 45.84 %, 12 sampai 16 tahun sebanyak 35 orang atau 29,16 %, 17 sampai 21 tahun sebanyak 15 orang atau 12,5%,. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup matang dalam hal teknis kerja dan keterampilan dalam menyusun target kinerja dan anggaran.

Analisis faktor budgetary slack (tabel 2) menunjukkan bahwa menunjukkan komponen utama yang diekstraksi dengan rotasi dan berkumpul pada enam iterasi. Satu faktor dari enam indikator dalam variabel budgetary slack berkisar 2,77 faktor yang diekstraksi mewakili budgetary slack. selain itu hasil persentase variance menunjukkan faktor sebesar 46,31 % ini berarti bahwa variabel budgetary slack 46,31 % nya diwakili oleh satu faktor yang diekstraksi. Karena hanya satu faktor yang terbentuk sehingga penamaanya tetap Budgetary Slack.

Analisis faktor kapasitas individu (tabel 2) menunjukkan bahwa menunjukkan komponen utama yang diekstraksi dengan rotasi dan berkumpul pada enam iterasi. Satu faktor dari enam indikator dalam variabel kapasitas individu berkisar 4,18 faktor yang diekstraksi mewakili kapasitas individu. selain itu hasil persentase variance menunjukkan faktor sebesar 69,7 % ini berarti bahwa variabel kapasitas individu 69,7 % nya diwakili oleh satu faktor yang diekstraksi. Karena hanya satu faktor yang terbentuk sehingga penamaanya tetap Kapasitas Individu.

Analisis faktor komitmen organisasi (tabel 2) menunjukkan bahwa menunjukkan komponen utama yang diekstraksi dengan rotasi dan berkumpul pada enam iterasi. Satu faktor dari enam indikator dalam variabel komitmen organisasi berkisar 3,58 faktor yang diekstraksi mewakili komitmen organisasi. selain itu hasil persentase variance menunjukkan faktor sebesar 59,7 % ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi 69,7 % nya diwakili oleh dua faktor yang diekstraksi. Faktor satu

dinamakan komitmen afektif dan Faktor dua dinamakan komitmen normatif.

Analisis faktor kinerja SKPD (tabel 2) menunjukkan bahwa menunjukkan komponen utama yang diekstraksi dengan rotasi dan berkumpul pada faktor yang membentuknya. Satu faktor dari enam indikator dalam variabel Kinerja SKPD berkisar 5,73 faktor yang diekstraksi mewakili kinerja SKPD. selain itu hasil persentase variance menunjukkan faktor sebesar 63,7 % ini berarti bahwa variabel Kinerja SKPD 63,7 % nya diwakili oleh satu faktor yang diekstraksi. Karena hanya satu faktor yang terbentuk sehingga penamaanya tetap Kinerja SKPD.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis faktor terhadap keempat variabel yang diteliti menghasilkan lima faktor baru variabel kinerja SKPD (KS), budgetary slack (BS) dan Kapasitas Individu (KS) hanya membentuk satu faktor. Variabel komitmen organisasi (KO) membentuk dua faktor. Penyesuaian hipotesis selanjutnya

dilakukan dengan menggunakan faktor-faktor tersebut sebagai variabel-variabel yang memengaruhi variabel terikat kinerja SKPD. Selanjutnya regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung, tidak langsung maupun moderasi faktor-faktor terhadap variabel terikat kinerja SKPD (KS).

Penelitian ini menunjukkan bahwa budgetary slack berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD dapat dibuktikan. Hal ini mengindikasikan bahwa para pejabat struktural dalam meningkatkan kinerja Satuan kerja perangkat Daerah (SKPD) tidak dapat mencapai target kinerjanya karena terjadi budgetary slack dalam SKPD tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis awal (H1) yang menyatakan bahwa budgetary slack berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD. budgetary slack dapat merusak kinerja organisasi karena sama dengan pemborosan. Selain itu terjadinya budgetary slack sebagai refleksi atas ketidakmampuan pemimpin dalam menyelesaikan konflik tujuan organisasi sehingga kinerja organisasi sulit tercapai. hubungan terbalik antara budgetary slack

dan inovasi dalam organisasi, semakin tinggi budgetary slack akan mengurangi inovasi dan akan berdampak pada kurang disiplin pegawai yang memungkinkan lebih banyak program-program yang tidak terlaksana dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sudarba (2010), yang melakukan studi pada SKPD di Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa anggaran partisipatif yang tinggi akan meningkatkan budgetary slack artinya semakin aktif keterlibatan pejabat struktural dalam menyusun anggaran maka akan menyebabkan terjadinya budgetary slack yang akan menurunkan kinerja SKPD.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budgetary slack berpengaruh negatif pada komitmen afektif dapat diterima, sedangkan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa budgetary slack berpengaruh negatif pada komitmen normatif dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis awal (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara budgetary slack dengan komitmen organisasi. Memperkuat hasil penelitian Desmiyati (2009), menyatakan

bahwa interaksi antara partisipatif anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada budgetary slack yang melakukan studi di Pemda Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu Dewi & Yasa (2012), yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara budgetary slack dengan komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi akan menurunkan budgetary slack pada SKPD Pemerintah Daerah.

Hasil pengujian hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja SKPD dapat diterima, begitupun hipotesis 5 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen normatif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis awal (H3) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja SKPD. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gaspersz (2003), bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer. Manajer yang

memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasinya. orientasi nilai pada inovasi manajer berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budgetary slack terhadap kinerja SKPD melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mengurangi dampak budgetary slack terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis awal (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif budgetary slack terhadap kinerja SKPD melalui komitmen organisasi. budgetary slack dapat dihindari jika anggota berpartisipasi dalam penganggaran memiliki komitmen yang tinggi, sebaliknya komitmen organisasi rendah maka kepentingan pribadi lebih diutamakan. Komitmen organisasi yang tinggi membuat individu peduli dengan organisasi dan berusaha membuat organisasi mencapai tujuan. Selain itu Ikhsan & Ane (2007), berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara budgetary slack

dan komitmen organisasi dilihat pada partisipasi anggaran. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu, maka akan meningkatkan kinerja organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas individu memoderasi pengaruh budgetary slack terhadap kinerja SKPD tidak diterima. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis awal (H5) yang menyatakan bahwa kapasitas individu memoderasi pengaruh budgetary slack terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian penelitian Nasution (2011) dan Hapsari (2015), yang menunjukkan bahwa kapasitas individu merupakan perpaduan dari kemampuan dan keterampilan seorang perangkat daerah dan tidak dapat digunakan untuk meningkatkan budgetary slack terhadap kinerja SKPD.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa besarnya pengaruh faktor budgetary slack secara langsung terhadap kinerja SKPD akan menurunkan kinerja SKPD, dan pengaruh budgetary slack

terhadap kinerja SKPD itu sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan tingginya tingkat komitmen organisasi akan menaikkan kinerja SKPD. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kapasitas individu tidak dapat memoderasi pengaruh budgetary slack terhadap kinerja SKPD

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert and Vijay Govinrajan . 2007. Management Control System. USA: McGraw-Hill.
- Ardianti, Putri Novia Hapsari. 2015. "Pengaruh Penganggaran Partisipatif pada Budgetary Slack dengan Asimetri Informasi, Self Esteem, Locus of Control dan Kapasitas Individu sebagai Variabel Moderasi." Tesis. Universitas Udayana Bali.
- Desmiyati. (2009). Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Senjangan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Moderating. *Jurnal Pekbis*, 1(2): 91-99.
- Dewi N.L.P.S. and Yasa G.W. (2012). Analisis Pengaruh Anggaran Partisipatif pada Budgetary Slack dengan Empat Variabel Moderasi. *Journal Universitas Udayana Bali*.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Government : Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: Gramedia.
- Gasperesz, Jefry. 2003. "Analisa Hubungan antara Struktur Desentralisasi, Partisipasi Anggaran dengan Job Relevant Information, VOI Manajer serta pengaruhnya terhadap Job Related Outcome." *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VI*.
- Ikhsan A. and Ane L. (2007). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan menggunakan lima Variabel Pemoderasi. *Journal Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Indrawijaya, Adam. 1999. *Sistem Informasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Libby and Lindsay. (2009). Beyond budgeting or budgeting reconsidered. A Survey of North American budgeting practice. *Management Accounting Research*, 1-20.
- Mahsun M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Nasution E. Y. (2011). Analisis Kapasitas Individu, Partisipasi Penganggaran, Komitmen Organisasi dan Kesenjangan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten

Langkat . (Tesis). Universitas Sumatera Utara.

Sudarba I. (2010). Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan pada Senjangan Anggaran (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Se-Kabupaten Tabanan). (Tesis). Universitas Udayana.

Yusri M.Z. (2013). Income Structure and Povety of Seawed Farm Household in Indonesia : A Path Analysis of Causal Model for Poverty Allevation. Ph.D disertaion. Ryukoku University. Jepang (Online). Retrieved Juni 01, 2016, from Jairo.nii.acjp/0157/00004629