



**ANALISIS AKREDITASI, KEBUTUHAN PELATIHAN PEGAWAI,
KETERSEDIAAN ANGGARAN PELATIHAN PEGAWAI DAN SERAPAN
ANGGARAN PELATIHAN PEGAWAI TAHUN 2022 DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH (RSUD) KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**

Oleh

LAILATUL NURFADILA

NPM 21901082195



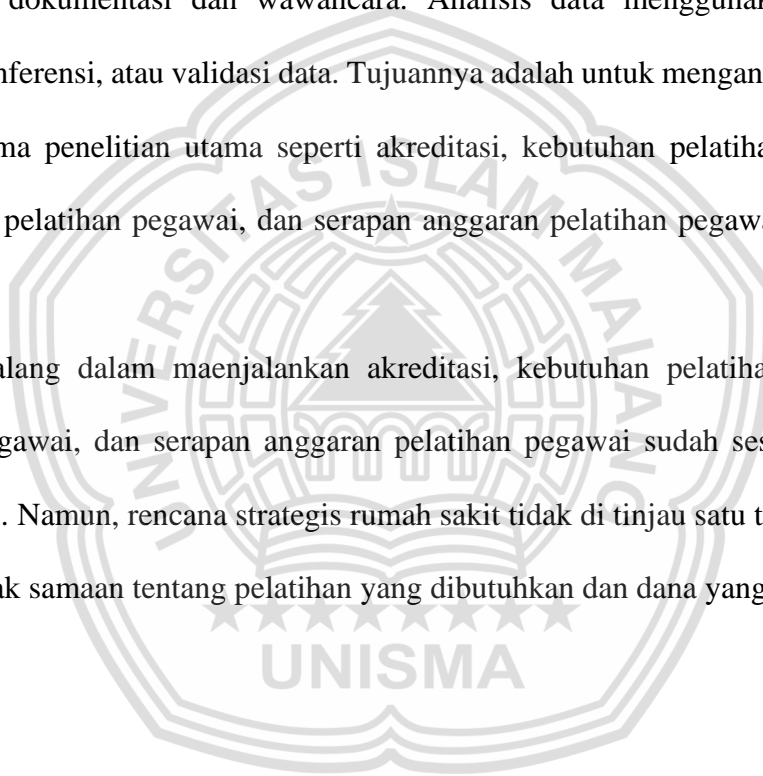
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

2023

ABSTRAKSI

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, yaitu suatu jenis survei yang menilai keadaan objek yang natural. Dimana peneliti menjadi pemegang kunci dalam penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi atau teknik kombinasi. Data dikumpulkan melalui dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan metode representasi, reduksi, inferensi, atau validasi data. Tujuannya adalah untuk menganalisis secara komprehensif tema-tema penelitian utama seperti akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai, dan serapan anggaran pelatihan pegawai di RSUD Kota Malang.

RSUD Kota Malang dalam menjalankan akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, anggaran pelatihan pegawai, dan serapan anggaran pelatihan pegawai sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, rencana strategis rumah sakit tidak ditinjau satu tahun sekali, sehingga adanya ketidak samaan tentang pelatihan yang dibutuhkan dan dana yang tersedia

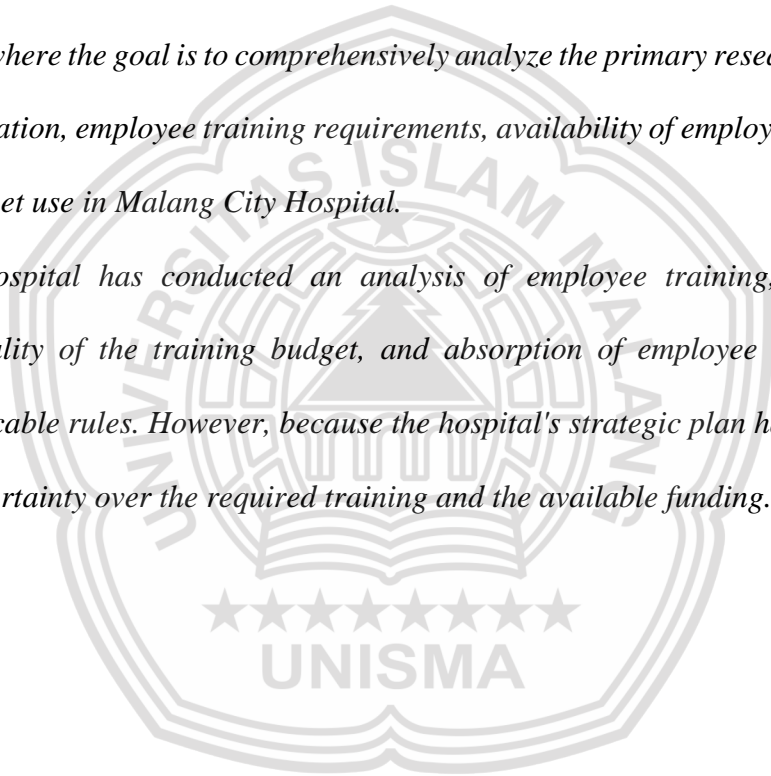




ABSTRACT

This study employs a descriptive qualitative methodology, a type of inquiry used to assess the state of natural things. Where the researcher has the key to the device. Triangulation or combination procedures are used in data collecting techniques. Data gathered through documentation and interviews. Data display, reduction, inference, or verification methods are used in data analysis. where the goal is to comprehensively analyze the primary research topics, which include accreditation, employee training requirements, availability of employee budgets, and staff training budget use in Malang City Hospital.

Malang City Hospital has conducted an analysis of employee training, employee accreditation, personality of the training budget, and absorption of employee training in compliance with applicable rules. However, because the hospital's strategic plan has not been reviewed, there is uncertainty over the required training and the available funding.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1990 tentang Pokok-Pokok Kesehatan yang menyatakan bahwa semua warga Negara berhak mendapatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya. Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi pelayanan kesehatan memiliki pengaruh terhadap kehidupan masyarakat di Indonesia. Setiap organisasi pelayanan kesehatan selalu mempunyai tujuan, agenda kegiatan ataupun program bagi masyarakat yang dituju.

Organisasi pelayanan kesehatan tersebut merupakan suatu lembaga atau institusi yang berbadan hukum. Pelayanan kesehatan tersebut dalam operasionalnya memberikan pelayanan kesehatan serta memproduksi obat. Institusi yang operasionalnya hanya memberikan pelayanan kesehatan saja tidak akan bisa lepas dari institusi yang memproduksi obat, salah satunya adalah rumah sakit.

Menurut Seri Laporan Teknis WHO No. 122/1957, rumah sakit sebenarnya merupakan komponen penting dari lembaga sosial dan medis yang tugasnya merawat pasien, meningkatkan penyembuhan, dan mencegah penyakit. Untuk menghubungi keluarga di rumah, perawatan rawat jalan diberikan. Rumah sakit itu sendiri berfungsi sebagai pusat penelitian biomedis, pengajaran, dan pelatihan staf medis dan paramedis.

Rumah sakit bisa diartikan sebagai organisasi yang sangat kompleks, yaitu selain padat modal, padat karya, padat teknologi serta padat profesi. Sehingga upaya manajemen memang sangat diperlukan. Mengenai persyaratan akreditasi rumah sakit,

disebutkan dalam KMK Nomor HK.01.07/MENKES/1128/2022 bahwa rumah sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medis rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus berhati-hati untuk memastikan keselamatan pasien dan standar kualitas yang tinggi saat memberikan layanan yang diinginkan. Keselamatan, ketepatan waktu, efisiensi, efektivitas, berpusat pada pasien, keadilan, dan inklusivitas adalah kualitas perawatan kesehatan yang berkualitas.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan, akreditasi adalah pengakuan bahwa pelayanan rumah sakit cukup bermutu untuk memenuhi kriteria akreditasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi dan SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Orang atau karyawan, harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan agar bisnis dapat berfungsi secara efektif. Dengan berjalannya waktu keterampilan seseorang pastinya mengalami proses penuaan atau *aging*, sehingga pelatihan diperlukan sebagai upaya untuk refreshing ilmu atau keterampilan pegawai tersebut. Pelatihan adalah proses transformasional yang diperoleh para praktisi dari para ahli materi pelajaran di industri mereka. Diperkirakan bahwa pelatihan akan mempengaruhi semua faktor yang mencakup, termasuk pengetahuan, sikap, dan perilaku, serta gaya, rutinitas, dan budaya tempat kerja.

Pelatihan sinergis dianggap berguna dalam hal itu. Sinergi harus diperhitungkan jika suatu organisasi hanya melatih satu orang atau sebagian kecil darinya, bahkan ketika pelatihan tersebut berkaitan dengan instalasi atau unit lain yang kinerjanya dapat diukur. Ketika sebuah perusahaan membuat keputusan “*jump to conclusion*” tanpa terlebih

dahulu meninjau sejarahnya sejak tahap perekrutan, seperti ketika sekelompok karyawan membutuhkan pelatihan A dan B untuk mendukung kinerja, dianggap kurang sinergi antara pengetahuan baru yang diterima dan pengetahuan yang sudah dimiliki karyawan sebelumnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak akan mengisi kesenjangan keterampilan dan pengetahuan di antara karyawan yang akan mendapatkannya. Oleh karena itu, kajian terhadap tuntutan pendidikan dan pelatihan (AKD) diperlukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Analisis kebutuhan pelatihan ini bertujuan untuk membantu para pengambil keputusan dalam menentukan apakah pelatihan adalah metode terbaik untuk menyelesaikan masalah yang muncul.

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) biasanya disebut juga *Training Need Assesment* (TNA) merupakan satu langkah awal yang sangat penting atau krusial dalam penyusunan program diklat. Karena dari TNA akhirnya dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, dalam hal ini biasanya tidak hanya didapatkan dari diklat saja. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 203 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap Pegawai Negeri Sipil atau biasa disebut PNS sekurang-kurangnya 20 Jam Pelatihan (JP) per tahun. Sejalan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2018 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit menjelaskan bahwa karyawan di Rumah Sakit yang harus memperoleh pelatihan paling sedikit 20 jam pertahun standarnya adalah ≥ 60 % dari total pegawai yang ada.

Dalam aturan ≥ 60 % pegawai harus mendapatkan pelatihan minimal 20 jam Pelatihan pertahun, membuat perusahaan harus menyediakan anggaran khusus terkait pelatihan pegawai. Anggaran sangat penting dalam manajemen karena merupakan bagian

integral dari fungsi manajemen itu sendiri. Dalam dunia bisnis atau dalam organisasi sektor publik manapun termasuk pemerintahan, anggaran merupakan bagian dari kegiatan penting atau kegiatan yang dilakukan secara rutin.

Penyusunan anggaran adalah proses pembuatan keputusan rencana kerja dalam jangka waktu tertentu biasanya yaitu 1 (satu) tahun. Setiap Negara menggunakan sistem anggaran yang berbeda. Ada beberapa perbaikan yang dilakukan terhadap struktur penganggaran sektor publik di Indonesia. Pengesahan Undang-Undang Keuangan Negara No. 17 Tahun 2003 merupakan langkah penting dalam proses perubahan cara pendekatan sistem penganggaran. Menurut undang-undang ini, pemerintah Indonesia telah memerintahkan sistem penganggaran berbasis kinerja untuk semua bagian administrasi.

Untuk mengatasi kelemahan dan batasan dari sistem penganggaran konvensional sebelumnya, sistem penganggaran berbasis kinerja telah dibuat. Sistem penganggaran berbasis kinerja saat ini lebih menekankan pada cara berbasis kinerja untuk menciptakan dan memprioritaskan tujuan serta pendekatan metodis dan logis untuk prosedur pengambilan keputusan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tersebut, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang juga menerapkan anggaran berbasis kinerja dalam melakukan perencanaan anggaran.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang atau lebih dikenal RSUD Kota Malang adalah Rumah Sakit satu-satunya milik Pemerintah Kota Malang yang merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kota Malang. Rumah Sakit ini berlokasi di Jalan Rajasa Nomor 27 Kelurahan Bumiayu Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. RSUD Kota Malang adalah Rumah Sakit Tipe C yang telah terakreditasi pada tahun 2022 dengan predikat Paripurna bintang lima dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) yang merupakan

lembaga Independen yang ditunjuk oleh Kementerian Kesehatan untuk melakukan survei akreditasi.

Visi RSUD Kota Malang adalah terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermartabat dengan salah satu misi RSUD Kota Malang adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Profesional melalui Pendidikan dan Pelatihan. Berdasarkan misi tersebut dan juga merupakan rumah sakit satu-satunya milik pemerintah kota malang sehingga dalam memenuhi tuntutan terhadap pelayanan yang pesat ini dan Sumber Daya Manusia yang profesional, maka sudah seharusnya Rumah Sakit menyediakan pelayanan kesehatan yang selalu berorientasi pada peningkatan mutu di layanan yang ada.

Mutu sangat berhubungan dengan tingkatan atau kesesuaian akan suatu produk atau layanan. Dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu, Rumah Sakit bisa merencanakan pelatihan pegawai untuk pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan anggaran yang tersedia karena merupakan Rumah Sakit pemerintah sehingga anggaran sudah ditentukan di awal tahun.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukanlah penelitian ini dengan judul “**Analisis Akreditasi, Kebutuhan Pelatihan Pegawai, Ketersediaan Anggaran Pelatihan Pegawai dan Serapan Anggaran Pelatihan Pegawai Tahun 2022 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Malang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah akan dibuat berdasarkan latar belakang masalah yaitu bagaimana akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai Tahun 2022 di RSUD Kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui akreditasi, kebutuhan pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai Tahun 2022 di RSUD Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, antara lain:

1) Manfaat teoritis

Temuan penelitian ini dapat berkontribusi dan meningkatkan pemahaman tentang penganggaran untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya di rumah sakit.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan sebagai berikut :

- a) Bagi Rumah Sakit, sebagai pertimbangan atau masukan untuk mengetahui masalah dalam penyempurnaan penyusunan atau perencanaan anggaran pelatihan di tahun berikutnya.
- b) Bagi peneliti, sebagai informasi tentang isu-isu penelitian rumah sakit.
- c) Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai referensi melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perencanaan anggaran khususnya pelatihan atau pengembangan SDM.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum hasil analisa pada akreditasi, pelatihan pegawai, ketersediaan anggaran pelatihan pegawai dan serapan anggaran pelatihan pegawai tahun 2022 di RSUD Kota Malang telah dilaksanakan sesuai aturan yang ada. Namun kurangnya *review* renstra setiap tahun dikarenakan pandemi menyebabkan terjadinya kebingungan akan kebutuhan pelatihan dan ketersediaan anggaran. Dan juga terdapatnya RKA yang kurang sesuai dengan DPA / kode rekening pelatihan, Keputusan Menteri Kesehatan terkait standar akreditasi Rumah Sakit yang terbit pada tahun 2022, serta dibukanya beberapa pelayanan baru yang mengharuskan untuk terus berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada sehingga menyebabkan kebutuhan pelatihan dan anggaran pelatihan yang sangat tinggi yaitu naik 73% dari awal anggaran tahun 2022.

5.2 Keterbatasan

Menggunakan teknik penelitian kualitatif, data primer berbasis wawancara digunakan dalam penelitian. Subjektivitas para peneliti adalah salah satu kekurangan penelitian ini. Bias masih ada dalam penelitian ini karena penilaian peneliti terhadap makna yang disarankan wawancara sangat penting. Metode pemeriksaan silang, yang melibatkan pemeriksaan kontrol pada sumber data, digunakan untuk mengurangi bias. Triangulasi sumber data dilakukan dengan menggunakan kertas-kertas yang diperoleh secara sah.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan di atas maka dapat diberikan saran bagi peneliti selanjutnya agar bisa melakukan metode triangulasi dengan wawancara dengan tim ahli sehingga bisa memperkaya pengetahuan dalam mengambil keputusan dan meminimalisir subyektifitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Rozai, Muhrom dan Subagiyo, Lilik. 2015. *Optimalisasi Penyerapan Anggaran dalam Rangka Pencapaian Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Boyolali)*. Dalam Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 9 No 1. 72 – 89.
- Brown, Judith. 2002. *Training Needs Assesment: A Must For Developing An Effective Training Program Public Personnel Management. Public Personnel Management. Volume 31 Nomor 4. Winter 2002. 569-574.*
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert E & Hatfield, Robert D. 2006. *Human Resource Management: Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce*. USA. Prentice Hall, Inc.
- Dandi Pratama, Novrian, dkk. 2018. *Determinan Efektivitas Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dan Penyerapan Anggaran di Pemerintah Daerah*. Dalam jurnal Reviu Akuntansi Keuangan Vol. 8 No 1, April 2018. Yogyakarta.
- David, Brigitte dkk. 2020. *Persepsi Perawat tentang Dampak Akreditasi di Rumah Sakit Budi Mulia Bitung*. Dalam Jurnal Ilmiah Perawat Manado Volume 08 Nomor 01, Juli 2020. Manado.
- Depdikbud, 1989, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Buku Satu, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta : Indeks.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Emalia, Elly. 2014. *Efektivitas Pengelolaan Diklat Pada Pusat Pendidikan dan Latihan Kependudukan dan Keluarga Berencana BKKBN*. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia. Jakarta.
- Glennard, A.H. & T. M. Maina. 2007. *Reversing The Trend of Weak Policy Implementation in The Kenyan Health Sector? A Study of Budget Allocation and Spending of Health Resources Versus Set Priorities*. Health Research and System , 5, 3. BioMed
- Gunawan, Arif. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Halim, Abdul dan Syam Kusufi, Muhammad. 2017. *Teori Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:BPFE.
- Juliani, Dian dan Sholihin,Mahfud. 2014. *Pengaruh Faktor-faktor Konsektual Terhadap Persepsian Penyerapan Anggaran Terkait Pengadaan Barang/Jasa*. Dalam Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 11 Nomor 2.
- Khurotin, Nurul. 2018. *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang*. Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Lathan, G.P. & Wexley, K.N. 2002. *Developing and Training Human Resources in Organizations*, Third Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hill.
- Mardiasmo. 2018. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Matippanna, Ampera. 2020. *Manajemen Resiko Pada Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Perencanaan Diklat ASN*. Dalam Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan 1 (2) (2020). Makassar.
- Mayper, A. G., M. Granof, dan G. Giroux. 1991. *An Analysis Of Municipal Budget Variances. Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Mulyadi . 2001. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafarian, M. 2007. *Penganggaran Perusahaan Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2002. *Metode Analisis Deskriptif*. Yogyakarta: Erlangga.
- Nurul, dkk. 2017. *Analisis Penyerapan Anggaran Pada Satuan Kerja Perangkat Aceh*. Dalam Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi Vol 10 No 2.

- Oktaviani, Icha. 2020. *Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Pelaksanaan Anggaran terhadap Penyerapan Anggaran (Studi pada Satuan Kerja di Wilayah Pembayaran KPPN Bandung I)*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas Bandung.
- Papu, Johan. 2002. *Analisis Kebutuhan Pelatihan*. Jakarta: Grasindo.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary, dkk. *Manajemen*. Jilid 2 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Rumpang, Bastian. 2022. *Pengaruh Pengadaan Barang/Jasa dan Penyerapan Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UIKL Sulawesi*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karya pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sasongko, Catur dan Rumondang Parulian, Safrida. 2013. *Anggaran*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silva Lorenza, Ricke. 2018. *Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Studi Pada Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang.
- Sikula, Andrew E. 1996. *Personal Administration and Human Recourses Development*. USA: Santa Barbara Soekanto.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syakhrial, 2017. *Analisis Pengaruh Proses Perencanaan Anggaran, Administrasi Pengadaan Barang/Jasa dan Verifikasi Dokumen Pembayaran terhadap Penyerapan Anggaran Belanja (Studi Kasus: Satker Sekretariat Badan Pembinaan Konstruksi)*. Dalam Jurnal Riset Akuntansi Terpadu.
- Widjaja, A.W. 1987. *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Widodo, Thomas. 2021. *Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan*. Tangerang Selatan: Makeda Multimedia Sarana.
- Yulia Dewi, Nabila. 2022. *Pengaruh Perencanaan Anggaran, Komitmen Organisasi, Regulasi dan Pemahaman Sistem Prosedur Pengelolaan Keuangan terhadap Penyerapan*

Anggaran Pada Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Magelang. Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

