

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENGAWASAN
INTERN DAN SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERANGKAT
DAERAH (OPD)**

**(Studi Empiris pada OPD Kabupaten Deli Serdang di
Provinsi Sumatera Utara Periode 2016)**

**Oleh :
Novita**

Pembimbing : Kennedy dan Mudrika Alamsyah Hasan

Faculty of Economics and Bussines Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : novitanovi312@gmail.com

*Influence of Quality of Human Resource, Intenal Control and Information System
of Local Financial Management to Performance
of Regional Apparatus Organization (OPD)
(Empirical Study at OPD Deli Serdang District in North Sumatera Province
Period 2016)*

ABSTRACT

This study aims to test: 1) the influence of human resource quality on the performance of the organization of regional devices. 2) the influence of internal control on the performance of regional apparatus organizations. 3) influence of regional financial management information system on the performance of regional apparatus organization. The object of this research is 30 regional apparatus organization in Deli Serdang north Sumatera Province. Instruments in this study is a questionnaire distributed directly to respondents. Data analysis method used in this research is descriptive statistics, data quality test, classical assumption test, and hypothesis test consists of multiple linear regression analysis test, coefficient of determination and test F. The results showed that the quality of human resources, internal control and financial management information systems have a positif effect on the performance of regional organizations.

Keywords : Quality of human resources, internal control and regional financial management information system

PENDAHULUAN

Otonomi daerah memberikan dampak positif dalam perkembangannya apabila tujuan dari otonomi itu sendiri telah tercapai dengan baik. Otonomi daerah bertujuan untuk dapat membebaskan pemerintah pusat dari beban-beban

yang tidak perlu dalam menangani urusan daerah. Selain itu otonomi daerah sendiri menuju pengembangan kehidupan yang demokratis serta dapat meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik dan pemeliharaan hubungan yang baik antara pemerintah pusat dan daerah. Pada Tahun 2016

ada delapan belas pemerintah daerah di Provinsi Sumatera Utara yang memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI yang salah satu diantaranya ialah Kabupaten Deli serdang yang pada tahun sebelumnya mendapat opini disclaimer yaitu tingkat penilaian terendah. Permasalahan Pemerintah Kabupaten Deli serdang sehingga diberikan opini disclaimer atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) adalah karena : (1) penyusunan dan penyajian realisasi pendapatan ; (2) kas daerah ; (3) aset tetap ; (4) piutang pajak daerah ; (5) akumulasi penyusutan ; (6) utang jangka pendek ; (7) realisasi pendapatan pajak daerah dan pendapatan hibah. Ketua BPK RI mengatakan masalah aset tetap yang menjadi faktor utama Pemda-pemda tersebut mendapat pengecualian.

Dari delapan belas Pemerintah Daerah tersebut, seluruhnya bermasalah soal aset tetap dan faktor lainnya adalah soal Piutang Pajak Bumi dan Bangunan (PBB). Seperti penjelasan diatas masalah aset tetap terkait dengan pencatatan yang tidak sesuai. Peningkatan opini tersebut telah didukung oleh langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah yaitu : (1) menelusuri dan memperoleh dokumen pendukung aset tetap dan melengkapi informasi perincian aset tetap; (2) menghitung penyusutan aset tetap sesuai dengan kebijakan akuntansi; (3) melaksanakan rekonsiliasi aset tetap yang berasal dari dana BOS; (4) memvalidasi seluruh piutang Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan (PBB-P2) dan menelusurinya per Nomor Objek Pajak (NOP) dan wajib pajak; (5) mengganti sistem pengelolaan PBB-P2 yang dapat terkoneksi dengan bank.

Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan pemerintah dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Salah satu cara yang sedang diupayakan dalam meningkatkan kinerja di lembaga pemerintahan adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun organisasi swasta (Nuraini, 2013:8). Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Suci,2013). Dalam pengelolaan keuangan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kepentingan publik (Mardiasmo,2009). Tidak hanya Sumber Daya Manusia (SDM) faktor lain yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja OPD adalah pengawasan intern. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pengawasan intern digunakan untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi serta diharapkan dapat mendorong efisiensi

dan efektivitas dan dapat dipatuhinya kebijakan Pemerintah Daerah. Selain itu sistem informasi juga dapat mempengaruhi kinerja OPD. Tuntutan atas ketersediaan laporan keuangan daerah yang efektif, efisien serta handal dan terpercaya, mengharuskan adanya penggunaan teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi, tugas para pengelola keuangan daerah akan sangat terbantu sehingga akan menghasilkan laporan-laporan yang dibutuhkan oleh aparat OPD secara akurat dan tepat waktu. Penggunaan teknologi informasi ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 yang memperkenalkan penggunaan aplikasi komputer didalam pengelolaan keuangan daerah sehingga dapat membantu menghasilkan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah yang baik. Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dipercaya dapat membantu dalam mencermati dan menyelesaikan permasalahan akuntansi dan penyajian informasi yang memadai. Tetapi pada saat ini, sistem informasi pengelolaan keuangan daerah terhambat dengan adanya faktor kesulitan lapangan dan terbatasnya waktu dalam pengumpulan data sehingga dalam pengerjaannya menjadi sangat buruk. Semestinya dengan adanya sistem informasi akuntansi ini dapat memudahkan para pemakainya sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat sangat terbantu serta menghemat waktu. tetapi dalam pelaksanaanya berbeda dengan yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Suci, 2013 “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah

kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai”. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:3). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap usaha. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan, 2003:15).

Berhasil atau gagalnya suatu organisasi didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan kreativitas dan produktivitas dari individu ataupun kelompok itu sendiri. Permasalahan ini dapat diatasi apabila Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja OPD yang produktif secara rasional dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan kata lain, pendidikan merupakan sarana ataupun solusi untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk pemerintahan yang baik.

Dalam penelitian Pandey ,(2013) dalam Halim, dkk (2010), kualitas dan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, karena keberadaan manusia dalam suatu organisasi tidak dapat digantikan oleh unsur lainnya. Organisasi dapat mencapai sukses apabila dikelola dengan baik, oleh karenanya diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang

efektif. Penelitian Pandey (2013) dalam Azhar (2007) bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 karena sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting dan harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Pengawasan Intern

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Berdasarkan pasal 11, yakni : (1) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; (2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; (3) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Pengawasan Intern merupakan suatu alat pengawasan dari pimpinan yang bersangkutan untuk mengawasi apakah kegiatan-kegiatan bawahannya

telah sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan (Arifin Sabaeni dan Imam Gozali, 1997:97). Sedangkan Abdul Halim (2004:33) mengemukakan bahwa pengawasan intern merupakan langkah sistem atau alat yang menyediakan jaminan atas keberhasilan sasaran kinerja suatu kegiatan. Menurut Wawan dan Lia (2009) menyatakan bahwa Pengawasan intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan intern dapat memberikan dukungan terhadap responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas Pemerintah. Semakin baik pengawasan intern yang dilaksanakan akan memberikan dampak semakin baik kinerja Pemerintah daerah yang dicapai.

H2 : Pengawasan Intern Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tugas para pengelola keuangan jauh lebih banyak dan rumit dibandingkan dengan peraturan sebelumnya. Dengan semakin banyak dan rumitnya tugas para pengelola keuangan daerah maka, diperlukannya suatu faktor yang dapat mempengaruhi dalam kinerja OPD yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Intern dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah

Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah diperlukan oleh pemerintah daerah sebagai salah satu alat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada pada pemerintahan daerah. Dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, pimpinan OPD dapat memonitor sudah sejauhmana suatu program atau kegiatan telah terlaksana, sudah seberapa besar penyerapan dana atas program atau kegiatan yang telah dilakukan sehingga dapat dinilai apakah program atau kegiatan yang dilakukan sudah ekonomis, efisien dan efektif. Evaluasi pencapaian kinerja OPD juga diperlukan bagi setiap pimpinan OPD. Ini diperlukan agar segera mengambil langkah-langkah sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat dicapai secara tepat waktu. Dalam penelitian Dewi, DKK (2015) Sistem informasi keuangan daerah sangat penting diterapkan untuk dapat mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah. Pemanfaatan sistem informasi ditujukan agar dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

H3 : Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja OPD pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Deli Serdang. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini

adalah seluruh organisasi perangkat daerah yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara sebanyak 30 OPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Menurut Sugiyono (2012:120) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah seluruh organisasi perangkat daerah yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara sebanyak 30 OPD. Responden yang dipilih dalam penelitian ini yaitu : Kepala Dinas, Bendahara atau Kepala Sub Bagian Keuangan dan Bagian Sistem Informasi.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Setiap pernyataan disediakan alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji F dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dan Demografi

Hasil survei kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan dari 90 kuesioner yang disebarkan kepada 90 responden, didapat sebanyak 85 kuesioner yang memenuhi karakteristik data penelitian.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	85	12.00	37.00	19.6824	5.21721
Pengendalian Intern (X2)	85	22.00	47.00	39.5176	5.67705
Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (X3)	85	20.00	52.00	42.3294	8.39272
Kinerja OPD	85	17.00	35.00	28.7176	4.19924
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja OPD Kabupaten Deli Serdang sebesar 28.7176, diperoleh standar deviasi sebesar 4.19924. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan nilai rata-rata jawaban responden 19.6824, diperoleh standar deviasi sebesar 5.21721. Variabel Pengawasan Intern dengan rata-rata jawaban responden 39.5176, diperoleh standar deviasi sebesar 5.67705. Variabel Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dengan rata-rata jawaban responden 42.3294, diperoleh standar deviasi sebesar 8.39272. Dilihat dari rata-ratanya, variabel Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan analisis korelasi pearson melalui aplikasi SPSS 16.0. Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konsruk menunjukan hasil yang signifikan dengan tingkat $\alpha = 0,05$, $df = n-2$ ($90-5$) = 85. Maka $r_{tabel} = 0.2133$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

Tabel 2
Uji Validitas Kinerja OPD Kabupaten Deli Serdang

Variabel	Indikator	Pearson correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja OPD	Pertanyaan 1	0.513**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 2	0.660**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 3	0.612**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 4	0.661**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 5	0.726**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 6	0.363**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 7	0.594**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 8	0.650**	0.2133	VALID

Sumber : Data Olahan 2018

Tabel 3
Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang

Variabel	Indikator	Pearson correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pertanyaan 1	0.248*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 2	0.266*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 3	0.219*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 4	0.237*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 5	0.507**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 6	0.299**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 7	0.479**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 8	0.318**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 9	0.231*	0.2133	VALID

Sumber : Data Olahan 2018

Tabel 4
Uji Validitas Pengawasan Intern Kabupaten Deli Serdang

Variabel	Indikator	Pearson correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pengaw	Pertanyaan 1	0.482**	0.2133	VALID

asan Intern	Pertanyaan 2	0.447**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 3	0.453**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 4	-0.236*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 5	-0.378**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 6	0.507**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 7	0.558**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 8	0.241*	0.2133	VALID
	Pertanyaan 9	.0575**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 10	.0579**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 11	0.611**	0.2133	VALID

Sumber : Data Olahan 2018

Tabel 5
Uji Validitas Sistem Informasi
Pengelolaan Keuangan Daerah
Kabupaten Deli Serdang

Variabel	Indikator	Pearson correlation	r _{tabel}	Keterangan
Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	Pertanyaan 1	0.553**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 2	0.394**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 3	0.620**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 4	0.389**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 5	0.603**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 6	0.621**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 7	0.347**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 8	0.534**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 9	0.362**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 10	0.527**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 11	0.508**	0.2133	VALID
	Pertanyaan 12	0.703**	0.2133	VALID

Sumber : Data Olahan 2018

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha(α). Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan cronbach's alpha setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan SPSS versi 16.0. cronbach's alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua, keandalan tingkat reliabilitas dengan menggunakan cronbach's alpha apabila memiliki keandalan < 0.60 maka dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0.70, maka pengujian tersebut bisa diterima, dan apabila pengujian $>$ dari 0.80, maka penelitian dikatakan baik.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	N	Batas Reliabilitas	Keterangan
----------	------------------	---	--------------------	------------

Kinerja OPD Kabupaten Deli Serdang	0.735	85	0.6	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.825	85	0.6	Reliabel
Pengawasan Intern	0.745	85	0.6	Reliabel
Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	0.899	85	0.6	Reliabel

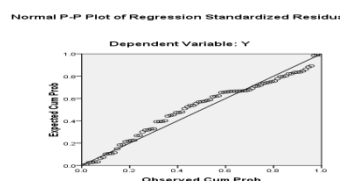
Sumber : Data Olahan 2018

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dapat dilakukan dengan grafik histogram atau grafik normal P-Plot dimana normalitas ditunjukkan dengan tingkat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik ataupun dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas, tetapi sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Data Olahan 2018

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Multikolinieritas terjadi jika

nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan VIF diatas 10.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.548	1.826	Bebas Multikolinieritas
Pengawasan Intern	0.327	3.054	Bebas Multikolinieritas
Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	0.326	3.071	Bebas Multikolinieritas

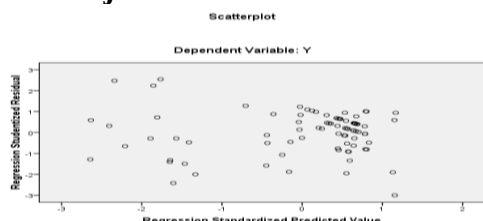
Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2018

Dari gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan menandakan terjadi heteroskedastisitas untuk variabel penelitian, dengan demikian asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi apabila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji *Durbin Watson* dengan ketentuan :

1. Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Jika DW diatas +2, berarti autokorelasi negatif

Tabel 8
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1.711 ^a	Bebas Autokorelasi

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan 2018

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012) analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap dependen.

Tabel 9
Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.037	3.992	

X1	.009	.080	.011
X2	.029	.095	.040
X3	.363	.064	.725

Sumber : Data Olahan 2018

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12.037 + 0.009X_1 + 0.029X_2 + 0.363X_3 + e$$

Artinya dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12.037. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja organisasi perangkat daerah sebesar 12.037
2. Koefisien regresi pada variabel kualitas sumber daya manusia berarah positif dan signifikan sebesar 0.009, hal ini berarti jika variabel kualitas sumber daya manusia bertambah satu satuan maka variabel kinerja organisasi perangkat daerah bertambah sebesar 0.009 satuan atau sebesar 0,9%
3. Koefisien regresi pada variabel pengawasan intern berarah positif dan signifikan sebesar 0.029, hal ini berarti jika variabel pengawasan intern bertambah satu satuan maka variabel kinerja organisasi perangkat daerah bertambah sebesar 0.029 satuan atau sebesar 2,9%
4. Koefisien regresi pada variabel sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berarah positif dan signifikan sebesar 0.363 , hal ini berarti jika variabel sistem informasi pengelolaan keuangan daerah bertambah satu satuan maka variabel kinerja organisasi perangkat daerah bertambah sebesar 0.363 satuan atau sebesar 36,3%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10

Koefisien determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0.563	Baik

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa R^2 adalah sebesar 0.563 sama dengan 56,3%, angka tersebut mengandung arti bahwa kualitas sumber daya manusia, pengawasan intern dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,3\% = 43,7\%$) dipengaruhi variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya variabel lain ialah error ϵ yaitu $\epsilon = 1 - R^2$ ($1 - 0.563 = 0.437$). karena R^2 bernilai positif maka menunjukkan hasil yang cukup baik dalam mengestimasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

1. Jika F hitung $< F$ tabel dikatakan tidak signifikan, karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika F hitung $> F$ tabel dikatakan signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 11

Uji F (Simultan)

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi
1	34.759	0.051325	0.000

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel 11 disimpulkan bahwasannya nilai F_{hitung} sebesar

34.759 dan F_{tabel} sebesar 0.051325 dan Signifikansi sebesar 0.000. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dikatakan tidak signifikan, karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dikatakan signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwasannya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $F_{\text{hitung}} 34.759 > F_{\text{tabel}} 0.051325$ dikatakan signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV bahwasannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, pengawasan intern dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja organisasi perangkat daerah, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik kualitas pegawai dalam organisasi maka akan semakin baik kinerja pemerintah daerah.
2. Pengawasan intern mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik pengawasan intern yang dilaksanakan akan memberikan dampak semakin baik

kinerja pemerintah daerah yang dicapai.

3. sistem informasi pengelolaan keuangan daerah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Artinya semakin baik sistem informasi pengelolaan keuangan daerah maka akan semakin baik pula kinerja organisasi perangkat daerahnya.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Deli Serdang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisir ke semua objek.
2. Responden dalam penelitian ini hanya 3 orang pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah , yaitu Kepala Dinas, Bendahara atau Kepala Sub Bagian Keuangan dan Bagian Sistem Informasi.
3. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

Saran

Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas
Diharapkan agar melakukan evaluasi secara berkesinambungan mengenai kualitas sumber daya manusia, pengawasan intern dan sistem

informasi pengelolaan keuangan daerah dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah seperti motivasi kerja, intensitas pelatihan, dan implementasi pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, Pratisto, 2004, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*, Elex Media Komputindo, Jakarta

Azis, Catur, 2008, *Panduan Lengkap Menguasai Router Masa Depan Menggunakan Mikrotik Router*. Yogyakarta : Andi

Badan Pemeriksa Keuangan, 2017, *Penyerahan Hasil Pemeriksaan BPK Semester I Tahun 2017 kepada DPD RI tersedia di* : www.bpk.go.id/ihps/2017/1

Bastian, Indra, 2006, *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam, Arifin Sabeni, 1997, *Pokok-pokok Akuntansi Pemerintah*, Edisi 4. Penerbit BPFE : Yogyakarta

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

----- 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi.

-----2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi.

Mathis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat

Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam

Nordiawan, Deddi dan Ayuningtyas Hertianti. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Primadona, Almanda, 2013, *Pengaruh Pengawasan Intern dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Tesis. Unikom: Bandung

Rosmarini, Tri, 2015, *Pengaruh pengawasan intern, sistem anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (studi empiris pada SKPD Kabupaten Rokan Hulu)*

Sibagariang, Arisonaldi, 2013, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (studi empiris pada pemerintah kota Sibolga)*

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suci, 2013, *Pengaruh Kualitas Sumber
Daya Manusia, Komitmen
Organisasi, Komunikasi*

*Organisasi dan Partisipasi
Anggaran Terhadap Kinerja
SKPD di Kota Payakumbuh*