

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI , SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA, PENGAWASAN FUNGSIONAL DAN SISTEM
AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP EFEKTIVITAS
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lingga)**

Oleh :

Sufiani

Pembimbing : Taufeni Taufik dan Susilatri

Faculty of Economics and Business Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email : Sufiani1996@gmail.com

The effect of performance employee, commitment organization, government internal control system, human resources competencies, functional control and region's financial accounting system of effectiveness of financial management area

ABSTRACT

The study aimed to examine the effect of : (1) Performance Employee, (2) Commitment Organization, (3) Government Internal Control System, (4) Human Resources Competencies, (5) Functional Control, (6) Region's Financial Accounting System of the Effectiveness of Financial Management. The population in this study were employed who worked in the OPD Lingga District (23 government agencies). The sampling method used in this study is purposive sampling method. The respondent in this study is the head of OPD, the head of financial, treasure of OPD and financial records staff / accounting. the analytical method used is multiple regression analysis using the program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23.0. The results of this study indicate that: (1) performance employee has a effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.001 < 0.05$, (2) commitment organization has a effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.001 < 0.05$, (3) government internal control system has a effect on effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.047 < 0.05$, (4) human resources competencies has a effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.024 < 0.05$, (5) functional control has a effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.000 < 0.05$, (6) region's financial accounting system has a effect on effectiveness of financial management area with a significant level of $0.312 > 0.05$.

Keywords : Employee, Commitment, Internal Control, Competenc, Fungctional Control, Financial Accounting and Effectiveness

PENDAHULUAN

Kewenangan pemerintah daerah sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah, pemerintah melaksanakan otonomi daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah yang lebih efisien, efektif, dan bertanggungjawab. Kemudian diikuti dengan perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengisyaratkan bahwa dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, pemerintah daerah diberi keleluasaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber penerimaan yang dimilikinya sesuai dengan aspirasi masyarakat. Pengelolaan keuangan pemerintah daerah harus dilakukan berdasarkan tata kelola pemerintah yang baik (*Good Governance Government*), yaitu pengelolaan keuangan yang dilakukan secara transparansi dan akuntabel, yang memungkinkan para pemakai untuk mengakses informasi yang terdapat di dalam laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) harus bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan para pemakai (Mardiasmo, 2009).

Seperti yang terjadi pada OPD Kabupaten Lingga Kepulauan Riau berdasarkan hasil laporan keuangan terlihat bahwa dalam mengelola keuangan publik belum efektif dan belum mematuhi semua aturan dalam mengelola keuangan dana serta tidak dapat mempertanggungjawabkannya

dengan baik. Hal ini mengakibatkan Kabupaten Lingga memperoleh opini atas pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK yaitu opini WDP selama 6 tahun berturut-turut. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Kabupaten Lingga pada tahun-tahun sebelumnya.

Opini WDP yang didapat oleh Kabupaten Lingga menunjukkan belum efektivitas pengelolaan keuangan daerah belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala yang ada yaitu : tanggung jawab pegawai dalam mengelola keuangan belum maksimal, keuangan daerah belum mampu ditata sedemikian rupa, Penyimpangan terhadap peraturan tentang belanja dan adanya Perencanaan kegiatan yang tidak memadai.

Dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah perlu adanya peningkatan pegawai kinerja. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. (Sinembela,2016).

Untuk mendukung terwujudnya efektivitas pengelolaan keuangan maka perlu adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi Menurut Wibowo (2016) di definisikan yakni tingkat sampai sejauh apa pegawai memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya yang terkadang mengacu pada sikap loyal pegawai pada organisasi atau komitmen pada organisasi.

Pemerintahan daerah tidak terlepas dengan adanya sistem pengendalian internal dalam upaya mewujudkan sistem pengelolaan keuangan yang baik. Berdasarkan PP No. 60 tahun 2008 Sistem Pengendalian intern adalah proses

yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan daerah adalah kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan suatu sistem yang baik pula.

Dalam penyusunan laporan keuangan juga diperlukan Pengawasan fungsional menurut Sumarsono (2010) didefinisikan sebagai suatu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional, baik yang berasal dari lingkungan internal atau aparat dan memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan, pengujian, penilaian, monitoring, dan evaluasi.

Dengan adanya sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD) diharapkan pengelolaan keuangan daerah dapat berjalan dengan efektif agar penatausahaan keuangan daerah memiliki akurasi dan akuntabilitas yang tinggi. sistem akuntansi pemerintahan daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer (Kepmendagri No. 21 Tahun 2011 (1)).

Berdasarkan penjelasan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) apakah Kinerja Pegawai, (2) apakah Komitmen Organisasi, (3) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, (4) kompetensi sumber daya Manusia, (5) Pengawasan Fungsional, dan (6) apakah sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah ?

Adapun tujuan penelitian adalah (1) Untuk menguji kinerja pegawai , komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, pengawasan fungsional dan sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2011 tentang pengelolaan keuangan daerah, mendefinisikan pengelolaan keuangan daerah adalah “Keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Dimana untuk pengelolaan keuangan daerah ini berkaitan dengan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD)” .

Variable Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah dalam penelitian ini diukur dengan berdasarkan peraturan pemerintah No.58 Tahun 2005 yaitu setiap instrumen pertanyaan mewakili

sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Indikator tersebut yaitu Perencanaan, Pelaksanaan, Penatausahaan, Pelaporan, Pertanggungjawaban, dan Pengawasan.

Kinerja Pegawai

Sinambelan (2016) mengatakan kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang menyertakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal.

Variable ini diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2009) yaitu setiap sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Indikatornya yaitu Kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Komitmen Organisasi

Wibowo (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Variable ini diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Wibowo (2016) yaitu indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi. Indikatornya yaitu *afektif*, *continuance* dan *normative*.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menyatakan, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Variable ini diukur dengan berdasarkan PP No.60 Tahun 2008 yaitu setiap indikator yang digunakan untuk mengukur sistem pengendalian intern pemerintah Indikatornya yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Wibowo (2016) mengatakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Variable diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Wibowo (2016) yaitu setiap instrumen pertanyaan mewakili sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia Indikatornya yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Pengawasan Fungsional

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Variable ini diukur berdasarkan Kepres RI No 74 Tahun 2001 yaitu setiap instrumen pertanyaan mewakili sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur pengawasan fungsional Indikatornya yaitu pemeriksaan, pengujian, pengusutan dan penilaian.

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Kemendagri No. 21 Tahun 2011 (1) mengemukakan bahwa sistem akuntansi pemerintahan daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

Variable ini diukur berdasarkan Permendagri No 59 Tahun 2007 yaitu setiap instrumen pertanyaan mewakili sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur sistem akuntansi keuangan daerah Indikatornya yaitu pengidentifikasi, pencatatan, pengklafikasian dan pelaporan.

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Dalam rangka penyelenggara pemerintah daerah sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat yang difokuskan kepada pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Agar pelaksanaannya terarah diperlukan suatu APBD. Dalam mempergunakan APBD secara efisien dan efektif maka diperlukan kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakannya.

H1 : Diduga Kinerja pegawai berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa pegawai memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya kadang mengacu pada sikap loyal pegawai pada organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh disebabkan pegawai memiliki ikatan kejiwaan terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan terhadap nilai-nilai organisasi (Wibowo,2016:429).

Bagi pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Dengan demikian, pengelolaan keuangan yang efektif akan terwujud dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

H2: Diduga Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan peraturan pemerintah No.60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah pasal 2 dinyatakan bahwa :

- 1) Untuk mencapai pengelolaan keuangan yang efektif,efesien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- 2) Pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan berpedoman pada SPIP sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.

Apabila sistem pengendalian intern pemerintah dilaksanakan, maka keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efesiensi serta kepatuhan terhadap perundang-undangan biasa tercapai sehingga pengelolaan keuangan daerah akan terlaksana secara efektif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil sebuah hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Wibowo (2016) menyatakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Dalam pengelolaan keuangan daerah, OPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pelatihan dan mempunyai pengalaman dibidang akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil sebuah hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan

Pengaruh Pengawasan Fungsional Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian pengawasan fungsional berpengaruh terhadap adanya efektivitas pengelolaan keuangan daerah, dikarenakan pengawasan fungsional

dapat meningkatkan adanya ke efektivitasan pengelolaan keuangan daerah, semakin sering melakukan pengawasan maka semakin bagus pula efektivitas pengelolaan keuangan daerahnya.

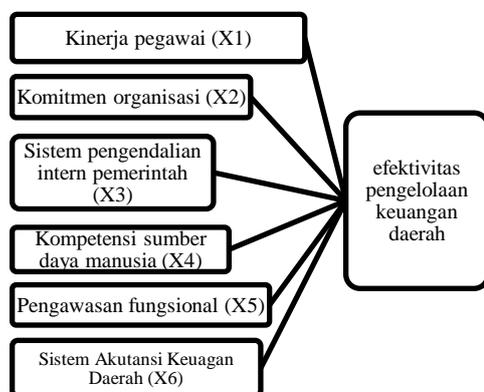
H5 : Pengawasan Fungsional berpengaruh terhadap efektivitasan pengelolaan keuangan daerah

Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hariadi dkk (2010) Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) didefinisikan suatu proses identifikasi, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi dari suatu daerah yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukan. PP No 71 tahun 2010 menetapkan bahwa pemerintah menerapkan SAP dengan dasar akuntansi berbasis akrual.

H6 : Diduga Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan keuangan daerah.

Gambar 1



Sumber : Data Olahan 2018

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Lingga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lingga. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai yang menjalankan fungsi sebagai pengelola keuangan di Organisasi Perangkat Daerah dan respondennya adalah Kepala OPD, Kepala Bagian Keuangan, Bendahara OPD dan Staff Keuangan OPD sehingga setiap OPD ditetapkan sebanyak 4 orang yang menjadi responden sehingga didapatkan sebanyak 92 responden.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber ahli. Prosedur pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner. Kuesioner yang telah terstruktur dibagi secara langsung kepada responden untuk diisi.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2016:19). Varian dan standar deviasi menunjukkan penyimpangan data terhadap rata-ratanya (*mean*). Apabila standar deviasinya kecil, berarti nilai sampel atau populasinya mengelompok di sekitar rata-rata hitungannya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda yaitu dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y = Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah

α = Konstanta

X_1 = Kinerja Pegawai

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

X_4 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X_5 = Pengawasan Fungsional

X_6 = Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

e = *Disturbance Error*

Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data perlu dilakukan karena ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung dari kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Uji Validitas Data

Uji validitas dimasukkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi. Untuk mengetahui kuesioner reliable atau tidak reliable menggunakan *Croanbach Alpha*. *Alpha* Kuesioner dikatakan reliable jika *Croanbach Alpha* > 0,70 dan tidak reabel jika sama dengan atau dibawah 0,70 (Ghozali, 2013:48).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 28).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Dalam model regresi, nilai residual harus mengikuti distribusi normal dan terbebas dari korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat dari nilai variance bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau nilai tolerance $< 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016: 103).

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti varians (variasi) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. (Ghozali 2016:134).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Dw test) (Ghozali, 2016: 107).

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji parsial (uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen

secara signifikan. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka ditolak. Selain itu uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya *probabilitas value* (p value) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikan $\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah: jika p value $< 0,05$ maka hipotesis diterima, jika p value $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai deskripsi variabel penelitian yang disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi.

Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel efektivitas pengelolaan keuangan daerah memiliki total skor jawaban responden sebesar 2490 dengan nilai minimal 640, nilai maksimal 3200, rata-rata skor sebesar 3.89 dan standar deviasi sebesar 3.790. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel efektivitas pengelolaan keuangan daerah

menunjukkan kriteria baik, karena berada pada *range*68%-84% yaitu 77,81%

Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki total skor jawaban responden sebesar 2390 dengan nilai minimal 640, nilai maksimal 3200, rata-rata skor sebesar 3.73 dan standar deviasi sebesar 4,242. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan kriteria baik, karena berada pada *range*68%-84% yaitu 74,69%.

Komitmen Organisasi

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki total skor jawaban responden sebesar 2390 dengan nilai minimal 640, nilai maksimal 3200, rata-rata skor sebesar 3.73 dan standar deviasi sebesar 4,242. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Komitmen Organisasi menunjukkan kriteria baik, karena berada pada *range*68%-84% yaitu 74,69%.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memiliki total skor jawaban responden sebesar 3794 dengan nilai minimal 960, nilai maksimal 4800, rata-rata skor sebesar 3.95 dan standar deviasi sebesar 6.872. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menunjukkan kriteria baik, karena

berada pada *range*68%-84% yaitu 79,04%.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki total skor jawaban responden sebesar 2579 dengan nilai minimal 720, nilai maksimal 3600, rata-rata skor sebesar 3.58 dan standar deviasi sebesar 4.737. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki menunjukkan kriteria baik, karena berada pada *range*68%-84% yaitu 71,63%.

Pengawasan Fungsional

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Pengawasan Fungsional memiliki total skor jawaban responden sebesar 3820 dengan nilai minimal 960, nilai maksimal 4800, rata-rata skor sebesar 3.98 dan standar deviasi sebesar 5.6872. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Pengawasan Fungsional menunjukkan kriteria baik, karena berada pada *range*68%-84% yaitu 80,58%.

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Hasil pengujian statistik, diketahui bahwa variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah memiliki total skor jawaban responden sebesar 2162 dengan nilai minimal 560, nilai maksimal 2800, rata-rata skor sebesar 3.87 dan standar deviasi sebesar 3.4467. Kriteria posisi jawaban responden terhadap variabel Sistem Akuntansi

Keuangan Daerah menunjukkan kriteria baik, karena berada pada range 68%-84% yaitu 77,21%.

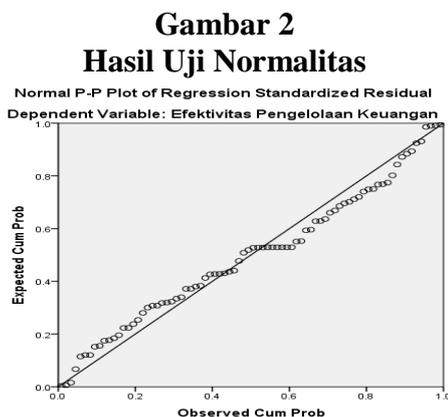
Hasil Pengujian Validitas Data

Hasil pengujian validitas data untuk semua butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai, komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, pengawasan fungsional dan sistem akuntansi keuangan daerah memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,219$), maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk setiap variabel, diperoleh hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.70 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

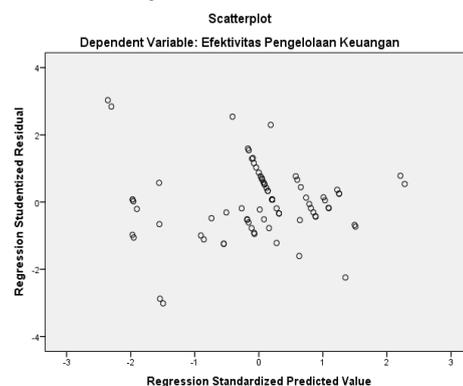
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kinerja Pegawai	,307	3,260
Komitmen Organisasi	,223	4,487
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	,436	2,294
Kompetensi Sumber Daya Manusia	,185	5,401
Pengawasan Fungsional	,168	5,946
Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	,325	3,079

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF variabel tersebut yang menunjukkan angka dibawah 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar secara tidak beraturan secara acak di atas maupun dibawa angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1.873	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber: *Data Olahan, 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* menunjukkan nilai 1.873. Dengan demikian, nilai *Durbin-Watson* berada di +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda untuk hipotesis pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,065 + 0.167X_1 + 0,254X_2 + 0,049X_3 + 0,125 + 0,251 + 0.057 + e$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki $t_{hitung} = 3,551 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki $t_{hitung} = 3,351 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memiliki $t_{hitung} = 2,205 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ yang berarti bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia $t_{hitung} = 2,302 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Pengawasan Fungsional terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Pengawasan

Fungsional $t_{hitung} = 5,285 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Pengawasan Fungsional memiliki berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Hasil pengujian menjelaskan bahwa variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah $t_{hitung} = 1,019 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ dan nilai signifikansi $0,312 > 0,05$ yang berarti bahwa Sistem Akuntansi Keuangan Daerah tidak memiliki pengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi untuk analisis regresi linear berganda adalah 93,3%. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Kinerja Pegawai (X1), Komitmen Organisasi (X2), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X3), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4), Pengawasan Fungsional (X5) DAN Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X6) terhadap Efektivitas Pengelolaan keuangan daerah (Y) adalah sebesar 93,3% Sedangkan sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti sistem informasi akuntansi keuangan daerah, transparansi dan lain sebagainya. Hal tersebut bisa menjadi implikasi bagi peneliti

selanjutnya untuk menjelaskan variabel tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengawasan Fungsional berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan keuangan daerah dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan keuangan daerah.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam penelitian selanjutnya perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat mengendalikan jawaban tiap responden. Sehingga dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap Penelitian ini hanya mengambil populasi di Pemerintahan daerah di Kabupaten Lingga, oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada ruang lingkup yang lebih luas. Apabila diperbanyak populasi dan sampelnya kemungkinan akan mendapatkan hasil yang berbeda.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel yang lain yang mungkin dapat

mempengaruhi Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Indah.Ayu (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jurnal.
- Hariadi, Pramono, dkk. 2010. *Pengelolaan Keuangan daerah Daerah*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2014, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ihsanti, Emilda (2014), Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan system akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah (SKPD Kab Lima Puluh Kota). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- Iskandar, Joni (2015). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jurnal Vol.2 No.2, Universitas Riau: Riau
- Mentri dalam Negri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah.
- Latifah, Asyihatul (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabuapten Bantul). Skripsi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Nordiawan, Deddi dan Ayuningtyas Hertanti. *Akuntansi Sektor Publik*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Nurhafifah (2014). *Pengaruh Kinerja Pegawai Pengawasan Melekat dan Fungsional terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jurnal Vol 1 No 2, Universitas Riau: Riau
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Mentri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Kebijakan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11

- Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Prabangsari, Putri Annisa (2018), Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Standar Akuntansi Pemerintah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Kualitas Laporan Keuangan Dengan Standar Akuntansi Berbasis AkruaI Sebagai Variabel Inteverning (Pada Dinas Dan Badan Kabupaten Wonogiri. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Redaksi Tanjungpinang pos, *Pembangunan Dermaga Jagoh Terbengkalai*.
www.Tanjungpinangpos.co.id.
(di akses 25 september 2017).
- Sinambow, Bulam, Injilita, Gloria, et all (2017), *Pengaruh Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Inspektorat Pemerintah Kota Manado*. Jurnal
- Sinembela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Widari, Liziani (2017). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Jurnal
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Undang-Undang Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Utami, Nindya (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Kinerja Pegawai Pengawasan Fungsional Terhadap Efektifitas Pengelolaan Keuangan*. Jurnal Vol.3 No 1 , Universitas Riau: Riau
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yaswat, Latifatul (2015), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah*. Jurnal, Universitas Riau: Riau