

**PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA, SISTEM
INFORMASI PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH DAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA SKPD PROVINSI
RIAU**

(Studi Empiris Pada SKPD Provinsi Riau)

Oleh:

Rinda Permata Sari

Pembimbing: Kennedy dan Elfi Ilham

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: nonapermatasari@gmail.com

*The Effect of Application Of Performanced-Based Budgeting System Of
Financial Management Information Area and Quality Of Human Resource (HR)
To Performanced SKPD Riau Province*

ABSTRACT

This research aims to prove the effect of Application of Performance-Based Budgeting to performance SKPD Riau province, then Effect of System of Financial Management Information on the performance of skpd Riau province, and the Effect of Quality of Human Resources to performance SKPD Riau province. The population in this study is the Regional Working Units (on education) in the Riau provincial government on education in 38 provinces comprising Region 1 Sekretariat Riau, Riau Province Inspectorate 1, 1 Secretary DPRD Riau, Riau KORPRI 1 Secretary, Civil Service Police Unit 1, 2 Hospital (Hospital and RSJ), Agency 14, and 17 Department. Samples from this study are echelon III and IV at Department and Agency of Riau Province by 86 people. Analysis of the data in this study using tools SPSS software version 17. The results showed that the Application of Performanced-Based Budgeting, System of Financial Management Information, and Quality of Human Resource affect the Performance SKPD Riau province.

Keywords: Performanced-Based Budgeting, financial, System of Financial Information area, Performanced and Human Resource to Performanced.

PENDAHULUAN

Melalui sistem penganggaran berbasis kinerja ini penetapan besarnya alokasi anggaran daerah lebih mempertimbangkan nilai uang (value for money) dan nilai uang yang mengikuti fungsi (money follow function) sesuai dengan kebutuhan riil setiap unit kerja. Hal ini karena APBD merupakan penjabaran

kuantitatif dari program kebijakan serta usaha pembangunan yang dituangkan dalam bentuk aktivitas yang dimiliki oleh unit kerja terkecil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah dibebankan dalam setiap tahun. Dengan menggunakan anggaran berbasis kinerja maka setiap pemerintah daerah akan diketahui kinerjanya. Kinerja ini akan tercermin pada laporan pertanggungjawaban dalam bentuk

laporan prestasi kerja satuan kerja pemerintah daerah (SKPD).

Hal kedua yang mempengaruhi dalam kinerja SKPD adalah sistem informasi pengelolaan keuangan daerah. Menurut Kertahadi (dalam Fatta,2007) sistem informasi adalah suatu alat untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk menyajikan informasi guna pengambilan keputusan pada perencanaan, pemrakarsaan, pengorganisasian, pengendalian kegiatan operasi suatu perusahaan yang menyajikan sinergi organisasi pada proses (Murdick dan Ross, dalam Fatta 2007).

Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah daerah untuk memperoleh informasi tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah diperlukan oleh pemerintah daerah sebagai salah satu alat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang ada pada pemerintahan daerah. Dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, pimpinan SKPD 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. Hasil akhir dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dapat berupa formulir-formulir yang dibutuhkan para pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) antara lain laporan berkala maupun laporan tahunan.

Dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah ini pula pimpinan SKPD akan dapat mengetahui apakah pelaksanaan tupoksinya telah berjalan dengan ekonomis, efisien maupun efektif. Sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja SKPD. Dimana hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Syah Putra (2010) bahwa Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada SKPD.

Selain faktor penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, faktor kualitas sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja SKPD. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenarnya. Menurut Susilo (2002:3) "sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya". "Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan", sebagaimana yang dikemukakan oleh David Ulrich (Mathis dan Jackson,2002:4). Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan,2003:15).

Sumber daya manusia menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab serta pemahamannya terhadap tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Kemampuan untuk memahami hal tersebut dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya. Sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah kemampuan dari pegawai pada SKPD dalam melaksanakan tugasnya dalam hal penyusunan laporan keuangan SKPD. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja SKPD hal itu ditandai dengan kecepatan dalam penyusunan rencana dan implementasi dari SKPD tersebut. Sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh M.Arif Irsan (2010) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Dari hasil penelitian M.Arif Irsan Kualitas Sumber daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD namun distudi kasus pada SKPD Prov. Riau dimana masih rendahnya kualitas SDM terutama pada aparat

pemerintah, masih banyak pegawai instansi dalam pemerintah Provinsi Riau yang tidak sesuai dengan perannya dan bidangnya berdasarkan latar belakang pendidikan sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kedudukan dalam masing-masing bidang pegawai yang ada dalam SKPD Provinsi Riau. Ketidak sesuaian kedudukan berdasarkan latar belakang pendidikan juga merupakan bahwa kurang penguasaan dari setiap masing-masing sumber daya manusia yang ada sehingga menunjukkan masih lemahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di SKPD provinsi Riau, Sehingga variabel ini dianggap mempengaruhi terhadap penilaian kinerja pemerintah daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Tubagus Syah Putra (2010) dengan judul “Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD di Pemerintah Kabupaten Simalungun”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen kualitas sumber daya manusia. Peneliti terdahulu tidak menggunakan kualitas sumber daya manusia dalam variabel independennya dan penelitian terdahulu dilakukan di kabupaten simalungun sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Provinsi Riau.

Alasan penulis memilih variabel tersebut adalah selain untuk menguji kembali konsistensi hasil penelitian terdahulu juga untuk mengembangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau ?
2. Apakah Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau?
3. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau?

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

TELAAH PUSTAKA

1 Kinerja SKPD

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1). Kinerja mengacu pada suatu hasil yang dicapai atas kerja atau kegiatan yang telah dilakukan. Dalam konteks pemerintahan, kinerja akan dinilai sebagai suatu prestasi manakala dalam melaksanakan suatu kegiatan dilakukan dengan mendasarkan pada peraturan yang berlaku, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Yusriati, 2008).

Dengan demikian, ukuran kinerja dalam anggaran memberikan dorongan kepada para pelaksana anggaran untuk dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai ukuran kinerja yang ditetapkan. Kegagalan dalam pencapaian kinerja menjadi satu ukuran untuk melakukan perbaikan pada masa yang akan datang. Sementara keberhasilan atas kinerja membutuhkan suatu penghargaan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta untuk mendapatkan dukungan publik terhadap pemerintah.

Dalam konteks pengukuran kinerja untuk instansi pemerintah, pengukuran atau indikator kinerja dilakukan dengan sistematis dan berkesinambungan yang ditujukan untuk menciptakan pemerintah yang lebih berdaya guna berhasil guna bersih dan bertanggung jawab dalam bertugas (LAN 2003). Sistem ini akan mengukur dan menilai kinerja pemerintah berdasarkan tingkat kemampuannya dalam memberikan pelayanan publik serta sampai sejauh mana publik merasakan manfaat dari berbagai kebijakan/program /kegiatan yang

dijalankan pemerintah (Muh. NurMukhamid, 2008). Dengan kata lain, pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Fokus pengukuran kinerja pada awalnya adalah pada pengukuran tingkat efisiensi. Hal tersebut berhubungan erat dengan obyek pembahasan pada awalnya yaitu pengukuran kinerja kegiatan usaha swasta. Ketika kesadaran para pegambil kebijakan muncul bahwa kegiatan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah seharusnya juga dapat diukur efisiensi dan efektivitasnya, maka pembahasan yang intensif mengenai pengukuran kinerja pemerintah dimulai. Meskipun demikian, masalah muncul ketika disadari bahwa untuk pelayanan publik banyak sekali hal-hal yang bersifat kualitatif. (Tubagus Syah Putra 2010)

Selanjutnya, Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan ekonomis, efisiensi dan efektifnya suatu pelayanan publik. Pengertian ekonomis adalah perbandingan *input* dengan *output value* yang dinyatakan dalam satuan moneter. Ekonomis terkait dengan sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan tidak produktif. Pengertian efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara *output* yang dihasilkan terhadap *input* yang digunakan (*cost of output*). Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya. Pengertian efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

2. Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran Berbasis Kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat terhadap Visi Misi dan Rencana Strategis organisasi. Anggaran Berbasis Kinerja mengalokasikan sumber daya pada program bukan pada unit organisasi semata dan memakai *output measurement*. Sebagai indikator kinerja organisasi (Bastian, 2006).

Anggaran Berbasis Kinerja pada pemerintah daerah pertama sekali digulirkan dengan terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 yang berisi panduan untuk membuat anggaran kinerja, pelaksanaan anggaran sampai dengan pelaporan pelaksanaan anggaran. Regulasi ini kemudian disempurnakan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dan terakhir dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005.

Penganggaran berbasis kinerja ini berfokus pada efisiensi penyelenggaraan suatu aktivitas atau kegiatan. Efisiensi itu sendiri adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. Suatu aktivitas dikatakan efisien, apabila *output* yang dihasilkan lebih besar dengan *input* yang sama, atau *output* yang dihasilkan adalah sama dengan *input* yang lebih sedikit. Anggaran ini tidak hanya didasarkan pada apa yang dibelanjakan saja, seperti yang terjadi pada sistem anggaran tradisional, tetapi juga didasarkan pada tujuan/rencana tertentu yang pelaksanaannya perlu disusun atau didukung oleh suatu anggaran biaya yang cukup dan terukur juga penggunaan biaya tersebut harus efisien dan efektif.

Berbeda dengan penganggaran dengan pendekatan tradisional, penganggaran dengan pendekatan kinerja ini disusun dengan orientasi *output*. Jadi, apabila kita menyusun anggaran dengan pendekatan kinerja, maka *mindset* kita harus fokus pada apa yang ingin dicapai. Kalau fokus ke "*output*", berarti pemikiran tentang tujuan kegiatan harus sudah tercakup di setiap langkah ketika menyusun anggaran. Sistem ini menitik beratkan pada segi penatalaksanaan sehingga selain efisiensi penggunaan dana juga hasil

kerjanya diperiksa. Jadi, tolak ukur keberhasilan sistem anggaran ini adalah *performance* atau prestasi dari tujuan atau hasil anggaran dengan menggunakan dana secara efisien. Dengan membangun suatu sistem penganggaran yang dapat memadukan perencanaan kinerja dengan anggaran tahunan akan terlihat adanya keterkaitan antara dana yang tersedia dengan hasil yang diharapkan.

3. Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah daerah untuk memperoleh informasi tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah diperlukan oleh pemerintah daerah sebagai salah satu alat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang ada pada pemerintahan daerah. Dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, pimpinan SKPD 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. Hasil akhir dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dapat berupa formulir-formulir yang dibutuhkan para pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) antara lain laporan berkala maupun laporan tahunan.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Organisasi hendaknya selalu melakukan pengembangan SDM untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi SDM mengenai teknologi informasi. Tjhai Fung Jen (2002) dalam Almilia dan Brilliantien (2007) berpendapat bahwa kinerja teknologi informasi akan lebih tinggi apabila organisasi

mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki SDM sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi pada suatu organisasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu dalam organisasi tersebut.

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. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010).

Untuk mencapai kinerja yang baik pada masing-masing SKPD tidak lepas dari pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki SKPD tersebut. 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. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010).

KERANGKA PEMIKIRAN dan PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau

Anggaran Berbasis Kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada 'output' organisasi dan berkaitan sangat erat terhadap Visi, Misi dan Rencana Strategis organisasi. Anggaran Berbasis Kinerja mengalokasikan sumber daya pada program bukan pada unit organisasi semata dan memakai *output measurement* sebagai indikator kinerja organisasi (Bastian, 2006). Berdasarkan pengertian anggaran berbasis kinerja menurut Bastian tersebut, komponen-komponen visi, misi dan rencana strategis merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari anggaran berbasis kinerja. Begitu juga halnya dengan penetapan indikator-indikator pencapaian kinerja berupa indikator *input* (masukan), *output* (keluaran) dan *outcome* (hasil) pastilah

telah ditetapkan di dalam dokumen penganggaran yaitu pada Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-SKPD).

Dengan demikian penyusunan anggaran berbasis kinerja membutuhkan suatu sistem administrasi publik yang telah ditata dengan baik, konsisten dan terstruktur sehingga kinerja organisasi dapat dicapai berdasarkan ukuran-ukuran yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Julianto (2009) Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja SKPD Kota Tebing Tinggi yang mana hasil dari penelitian tersebut bahwa Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Bepengaruh Terhadap Kinerja SKPD.

Dengan menggunakan anggaran berbasis kinerja maka setiap pemerintah daerah akan diketahui kinerjanya. Kinerja ini akan tercermin pada laporan pertanggungjawaban dalam bentuk laporan prestasi kerja satuan kerja pemerintah daerah (SKPD).

H₁ :Penerapan Anggaran berbasis Kinerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau

2. Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Provinsi Riau

Pengelolaan keuangan daerah yang dimulai dengan penyusunan anggaran, kemudian pelaksanaan dan penatausahaan, perubahan anggaran, pertanggungjawaban serta akuntansi dan pelaporan mengalami perubahan yang fundamental disbanding dengan regulasi yang berlaku sebelumnya. Diantara perubahan tersebut adalah dilimpahkannya sebagian mekanisme pengelolaan keuangan di Badan/Biro/Bagian Keuangan kepada SKPD. Lingkup penatausahaan keuangan yang dilimpahkan diantaranya pengujian Surat Permintaan Pembayaran (SPP) baik, Uang Persediaan (UP), Ganti Uang (GU), Tambahan Uang (TU) maupun Langsung (LS) serta penerbitan Surat Perintah Membayar (SPM). Selain itu terjadi perubahan yang terkait dengan laporan-laporan yang harus dibuat para pengelola keuangan (bendahara, pejabat penatausahaan keuangan SKPD, pejabat pelaksana teknis kegiatan) serta diharuskannya proses akuntansi berupa

jurnal dan buku besar dalam menghasilkan laporan keuangan yang efisien.

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 SKPD yaitu Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah diperlukan oleh pemerintah daerah sebagai salah satu alat untuk melakukan monitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang ada pada pemerintahan daerah. Dari sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, pimpinan SKPD 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.

H₂ :Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau

3. Pengaruh Sumber Daya terhadap Kinerja SKPD Provinsi Riau

Selain faktor penerapan anggaran berbasis kinerja dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, faktor kualitas sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja SKPD. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenarnya. Menurut Susilo (2002:3) "sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya". "Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan", sebagaimana yang dikemukakan oleh David

Ulrich (Mathis dan Jackson,2002:4). Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan,2003:15).

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan karena permasalahannya adalah untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika akuntansi secara baik

H₃ :Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di lingkungan pemerintah Provinsi Riau. Kuesioner penelitian ini disebar ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), lebih spesifiknya ke pegawai setingkat *middle management* (pejabat eselon III dan IV) di Dinas dan Badan pada lingkungan pemerintah provinsi Riau.Untuk kuesioner penelitian ini direncanakan dibagikan kepada responden, diisi oleh responden dan dikembalikan pada penulis dalam waktu satu minggu.

Populasi dan Sampel

Populasi (*population*) yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel (*sample*) yaitu anggota populasi yang disebut dengan elemen populasi (Indriantoro, 2002). Pengambilan sampel (*sampling*) adalah suatu proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel secara 'benar' dari suatu populasi, sehingga dapat digunakan sebagai 'wakil' yang sah (dapat mewakili) bagi populasi tersebut. Terkait erat dengan pengambilan sampel adalah metode yang dipergunakan untuk menyeleksi sejumlah individu dari populasi sehingga dapat menghasilkan sampel yang representatif, dalam arti

sampel tersebut benar-benar mampu digunakan untuk menggambarkan populasi (Sugiarto, 2001).

Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah provinsi Riau. SKPD di provinsi Riau berjumlah 38 yang terdiri dari 1 Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 1 Inspektorat Provinsi Riau, 1 Sekretaris DPRD Provinsi Riau, 1 Sekretaris Korpri Provinsi Riau, 1 Satuan Polisi Pamong Praja, 2 Rumah Sakit (RSUD dan RSJ), 14 Badan, dan 17 Dinas. Untuk penelitian ini hanya akan dilakukan di Dinas dan Badan lingkungan pemerintah Provinsi Riau. Responden dari penelitian ini adalah pejabat eselon III dan IV di Dinas dan Badan Provinsi Riau. Pejabat eselon III dan IV dipilih sebagai responden dengan alasan untuk melihat kinerja Dinas dan Badan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Sampel yang dipilih dari populasi dianggap dapat mewakili keberadaan populasi. Untuk penelitian ini hanya akan dilakukan di Dinas dan Badan lingkungan pemerintah Provinsi Riau. Alasan penulis memilih Dinas dan Badan karena keterbatasan waktu, tenaga, pikiran dan dana. Responden dari penelitian ini adalah pejabat eselon III dan IV di Dinas dan Badan Provinsi Riau.Pejabat eselon III dan IV dipilih sebagai responden dengan alasan untuk melihat kinerja manajerial yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Untuk menentukan jumlah responden dari sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin. Model rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besarnya ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi yang diinginkan untuk diambil (10%)

Jadi, jika dimasukkan kedalam rumus Slovin maka didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{613}{1 + 613(0,1)^2}$$

n= 85,97 maka dibulatkan menjadi 86 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data pada penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi data subjek, data fisik dan data dokumenter. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Data fisik adalah jenis data penelitian yang berupa objek atau benda-benda fisik antara lain dalam bentuk bangunan, pakaian, buku dan senjata. Data dokumenter adalah jenis data penelitian yang antara lain berupa faktur, jurnal, surat-surat, notulen hasil rapat, memo, atau dalam bentuk laporan program (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data subjek. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), lebih spesifiknya ke Dinas dan Badan di lingkungan pemerintah Provinsi Riau.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Indriantoro dan Supomo, 2002). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke SKPD (Dinas dan Badan) di lingkungan pemerintah Provinsi Riau.

METODE ANALISA DATA

Setelah data yang didapat dianggap valid dan reliable, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS

versi 17. Seluruh data yang sudah terkumpul ditabulasikan sesuai dengan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan rumus statistika. Metode analisa data dalam penelitian ini ada 3, yaitu :

1. Uji Kualitas Data
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dinyatakan dengan model sebagai berikut :

$$KA = a + b_1PABK (X_1) + b_2SI (X_2) + b_3SDM(X_3) + e$$

Keterangan :

KA : Kinerja

a : Konstanta

b1, b2, b3, b4 : Koefisien Regresi

PABK : Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X₁)

SI : Sistem informasi keuangan daerah (X₂)

SDM : Kualitas Sumberdaya Manusi (X₃)

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. SPSS menyediakan fasilitas uji validitas yakni dengan cara memunculkan tabel Reliability Analysis yang diolah dengan menggunakan program SPSS for widows 17.0 version, untuk validitas dapat dilihat dari kolom ke tiga yaitu kolom *Corrected Item- Total Correlation*. Dikatakan valid suatu data apabila hasil analisis tiap pertanyaan atau

koefisien korelasi (r) yang diperoleh mempunyai nilai positif atau bernilai diatas nilai- nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikansi 5%.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Korelasi Matriks	r tabel	Keterangan
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	X1.1	0,563	0,5	Valid
	X1.2	0,549	0,5	Valid
	X1.3	0,828	0,5	Valid
	X1.4	0,505	0,5	Valid
	X1.5	0,575	0,5	Valid
Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	X2.1	0,645	0,5	Valid
	X2.2	0,747	0,5	Valid
	X2.3	0,764	0,5	Valid
	X2.4	0,643	0,5	Valid
	X2.5	0,735	0,5	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	X3.1	0,691	0,5	Valid
	X3.2	0,768	0,5	Valid
	X3.3	0,777	0,5	Valid
	X3.4	0,706	0,5	Valid
	X3.5	0,743	0,5	Valid
	X3.6	0,734	0,5	Valid
	X3.7	0,800	0,5	Valid
	X3.8	0,852	0,5	Valid
	X3.9	0,694	0,5	Valid
	X3.10	0,772	0,5	Valid
Kinerja SKPD	Y1	0,890	0,5	Valid
	Y2	0,786	0,5	Valid
	Y3	0,787	0,5	Valid
	Y4	0,745	0,5	Valid
	Y5	0,748	0,5	Valid

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari hasil analisis uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena nilai r_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	NilaiKritis	Kesimpulan
Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	0,708	0,6	Reliabel
Sistem Informasi Pengelola	0,658	0,6	Reliabel

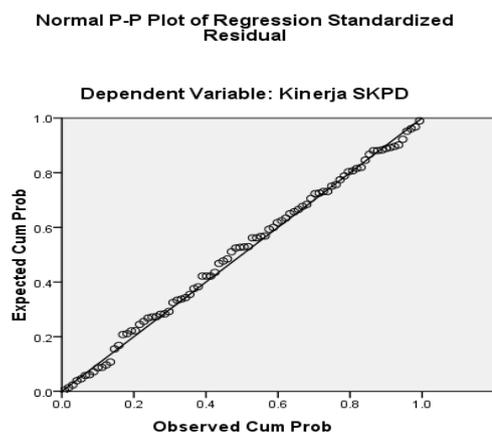
an Keuangan Daerah			
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,783	0,6	Reliabel
Kinerja SKPD	0,805	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Kinerja SKPD (Y) sebesar 0.805 (>0.60). Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja(X1) sebesar 0.708 (>0.60), Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (X2) sebesar 0.658 dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) sebesar 0.783, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60 berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik P-Plot. Hasil pengujian normalitas dengan grafik P-Plot untuk variabel dependen Kinerja SKPD dapat dilihat pada grafik berikut:



Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel adopsi titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman suatu model

regresi yang bebas multikolinearitas adalah nilai besar *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, jika $VIF < 10$ dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati > 0.1 .

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	.837	1.194
	Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	.858	1.165
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.953	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber: Data Olan, 2014

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat variabel Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja memiliki VIF 1.194 dan nilai toleransi 0,837, variabel Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki nilai VIF 1,165 dan nilai toleransi 0,858, dan Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki VIF 1,050 dan nilai toleransi 0,953. Dari semua variabel tersebut semua nilai Toleransi > 0.1 dan nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Hasil Pengujian Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka *Durbin Waston*. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah sebagai berikut :

H₀ : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : tidak ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.546	1.70826	1.710

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

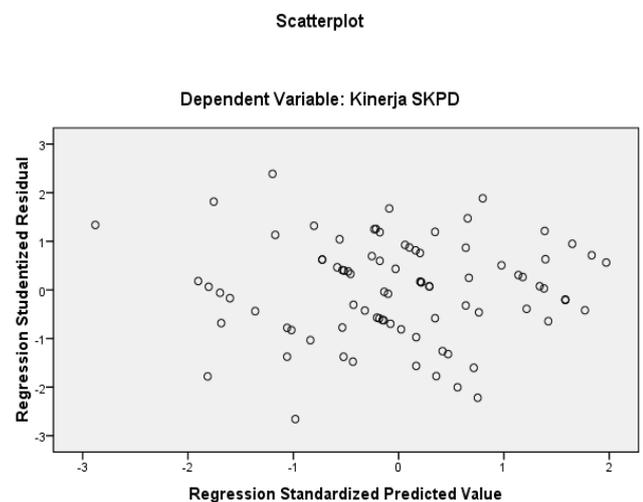
b. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai d_{hitung} (*Durbin Watson*) terletak antara -2 dan $2 = -2 < 1,710 < 2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut. Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dari hasil Scatterplot dibawah terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpengar yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.9 :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-8.940	3.001		-2.979	.004
	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja	.363	.105	.277	3.472	.001
	Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah	.656	.103	.500	6.346	.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.192	.056	.259	3.460	.001

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber : Data Olahan SPSS

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 86 - 3 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 82 : 0,025$$

$$= 1,989$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variable bebas

l : konstan

1. Penerapan anggaran berbasis kinerja. Diketahui t_{hitung} (3,472) > t_{tabel} (1,989) dan Sig.(0,001) < 0,05. Artinya variable penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah. Diketahui t_{hitung} (6,346) > t_{tabel} (1,989) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh

terhadap kinerja SKPD. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

3. Kualitas sumber daya manusia. Diketahui t_{hitung} (3,460) > t_{tabel} (1,989) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variable kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$KA = a + b_1PABK (X_1) + b_2SI (X_2) + b_3SDM(X_3) + e$$

$$KA = - 8,940 + 0,363PABK (X_1) + 0,656SI (X_2) + 0,192SDM(X_3) + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar - 8,940. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar - 8,940.
- Nilai koefisien regresi variabel penerapan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,363. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penerapan anggaran berbasis kinerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,363 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi keuangan daerah sebesar 0,656. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sistem informasi keuangan daerah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,656 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,192. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang

mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.546	1.70826	1.710

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber: Data Olahan, 2014

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,562. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen terhadap kinerja SKPD sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya 43,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X₁)

Hipotesis yang pertama diajukan adalah untuk menguji apakah Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja SKPD. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja maka Kinerja SKPD akan semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Hasil Uji t Hipotesis Pertama

variabel Independen	hitung	tabel	ig	eterangan
Penerapan	.472	.989	.001	1

Anggaran Berbasis Kinerja				diterima
---------------------------	--	--	--	----------

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value}$ (sign) $<$ dari 0,05 maka H1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ $p\text{-value}$ (sign) $>$ 0,05 maka H1 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 3.472 dan t_{tabel} sebesar 1.989 dan $p\text{-value}$ (sign) 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja SKPD.

Hasil ini membuktikan bahwa anggaran berbasis kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja SKPD di Provinsi Riau. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Misni Erwati (2009), Tubagus Syah Putra (2010) dan M.Arif Hidayat (2013) yang menunjukkan bahwa secara statistik penggunaan anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja SKPD di Provinsi Riau. Sesuai dengan Undang-Undang No.12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah membuka peluang bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritas masing-masing. Maka anggaran berbasis kinerja yang telah diterapkan di Provinsi Riau menyebabkan proses penyusunan APBD menjadi lebih efisien dan efektif.

Pada anggaran berbasis kinerja pembuatan perencanaan pembangunan dibuat oleh setiap SKPD dengan diasistensi oleh Bappeda. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja SKPD karena mereka harus bertanggung jawab atas apa yang telah mereka rencanakan didalam anggaran berbasis kinerja. Maka dengan diterapkannya anggaran berbasis kinerja pada setiap SKPD akan menyebabkan indikator kinerja untuk setiap kegiatan dan program yang direncanakan didalam dokumen perencanaan akan membantu pimpinan SKPD dalam mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja SKPD yang dipimpinnya.

Hasil Pengujian Hipotesis kedua (X₂)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah menguji apakah Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja SKPD. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya sistem informasi pengelolaan keuangan daerah di SKPD maka Kinerja SKPD semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Hasil Uji t Hipotesis Kedua

V ariabel Independen	hitung	tabel	ig	K eterangan
Pe ngendalian Internal	.346	.989	.000	H ₂ diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value (sign)}$

< dari 0,05 maka H₂ diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ $p\text{-value (sign)} > 0,05$ maka H₂ diterima. Dalam penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 6.346 dan t_{tabel} sebesar 1.989 dan $p\text{-value (sign)}$ 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh terhadap Kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap penilaian kinerja SKPD Provinsi Riau. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tubagus Syah Putra(2010) dan M.Arif Hidayat(2013) yang menyatakan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja SKPD.

Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah merupakan suatu sistem yang digunakan oleh pemerintah daerah untuk memperoleh informasi tentang pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Sehingga mampu membantu bendahara dalam mengevaluasi transaksi keuangan dan dapat mengevaluasi kinerja dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Maka dari itu sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dapat mempengaruhi penilaian kinerja SKPD di Provinsi Riau.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X₃)

Hipotesis yang ketiga diajukan adalah untuk menguji apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh

terhadap Kinerja SKPD. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia maka Kinerja SKPD akan semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Hasil Uji t Hipotesis Ketiga

V ariabel Independen	hitung	tabel	ig	K eterangan
K ualitas Sumber Daya Manusia	.460	.989	0.00 1	H ₃ diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value (sign)}$

< dari 0,05 maka H₂ diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ $p\text{-value (sign)} > 0,05$ maka H₃ diterima. Dalam penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 3.460 dan t_{tabel} sebesar 1.989 dan $p\text{-value (sign)}$ 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja SKPD.

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, aparat SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh pengalaman, pendidikan, kematangan usia, pemahaman atas tupoksi, penigkatan keahlian, tingkat intelegensia serta kepuasan kerja dibidang keuangan. Pelatihan itu penting bagi pegawai. Sebagaimanan menurut Velthzal Rival (2004) dalam Aidil (2010), pelatihan dalam proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkait dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil guna dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Notoatmojo (2003) dalam Aidil (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Sehingga dengan adanya pelatihan diharapkan kemampuan atau keterampilan karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD Provinsi Riau. Hasil ini sejalan dengan penelitian M.Arif Irsan (2010) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja SKPD. Dan penelitian Azhar (2007) bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan karena kualitas 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.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, Dan SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menguji variabel penerapan anggaran berbasis kinerja, sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah propinsi Riau. Dari penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara umum hasil pengujian validitas dan reliabilitas telah menunjukkan hasil yang baik dan dapat dipertimbangkan untuk analisis selanjutnya. Begitu juga semua uji asumsi klasik yang diperoleh menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Serta hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan:
 1. Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Penerapan anggaran berbasis kinerja dalam kinerja SKPD merupakan anggaran yang mengalokasikan sumber daya pada program bukan pada unit organisasi sehingga penyusunan anggaran oleh masing-masing SKPD harus betul-betul dapat menyajikan informasi yang jelas tentang tujuan, sasaran, serta korelasi antara besaran anggaran (beban kerja dan harga satuan) dengan manfaat dan hasil yang ingin dicapai atau diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan yang

dianggarkan. Oleh karena itu penerapan anggaran berbasis kinerja mengandung makna bahwa setiap penyelenggara Negara berkewajiban untuk bertanggung jawab atas hasil proses dan penggunaan sumber dayanya.

2. Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Semakin baik sistem informasi pengelolaan keuangan daerah maka akan semakin baik kinerja pada SKPD di Provinsi Riau. Sistem pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu alat yang diperlukan pemerintah untuk memonitoring dan evaluasi pengelolaan keuangan setiap SKPD dan dari situla pemimpin SKPD dapat memonitor sudah sejauh mana suatu program atau kegiatan sudah terlaksana, sudah seberapa besar penyerapan dan atas program atau kegiatan yang telah dilakukan sehingga dapat dinilai apakah program atau kegiatan yang dilakukan sudah ekonomis, efisien dan efektif.
3. Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD di provinsi Riau. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap organisasi atau usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsi sebenarnya. Kualitas sumber daya manusia sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang dalam organisasi, kemampuan yang mereka miliki, dan menggunakannya dalam pekerjaan mereka, jadi semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada maka akan semakin baik kinerja SKPD di Provinsi Riau.

KETERBATASAN

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Karena menggunakan kuesioner, maka ada kemungkinan responden tidak serius dalam memberikan jawaban.
2. Karena kesibukan pejabat eselon III dan IV di lingkungan SKPD propinsi Riau maka kuesioner hanya dititipkan. Peneliti tidak mendampingi responden saat mengisi kuesioner. Sehingga hasil jawaban yang diharapkan kurang maksimal.

SARAN DAN IMPLIKASI

Dengan keterbatasan diatas, maka peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Disarankan menambah jumlah sampel yang diteliti. Dengan demikian, diharapkan tingkat generalisasi dari analisis akan lebih akurat.
2. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi untuk mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat. Karena disini peneliti hanya mengambil Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai variabel independen sehingga hanya membatasi pengaruh terhadap Kinerja SKPD. Oleh karena itu, perlu dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lainnya.
3. Kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dalam rangka Kinerja SKPD yang baik, sebaiknya menerima pegawai yang berlatar belakang pendidikan akuntansi dan meningkatkan kualitas SDM yang ada dengan pelatihan dibidang keuangan dan komputer.

Meskipun dalam konteks yang kecil, namun hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk lebih memahami pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja, sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD. Berhasilnya beberapa hipotesis yang disusun bisa menjadi rujukan dan masukan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah propinsi Riau untuk mengevaluasi penerapan anggaran berbasis kinerja, sistem informasi pengelolaan keuangan daerah dan kualitas sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja SKPD yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Baridwan, Zaki, 2003, *Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah dan Akuntabilitas Publik*, Makalah Seminar Nasional .Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah., Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 28 Juni 2003.

-----, 2006, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jakarta.

-----, 2007, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jakarta.

Erlina, 2008, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, USU Press, Medan.

Hooks, Jill and Coy, David and Davey, Howard, 2002, *The Information Gap in Annual Reports, Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2002.

Irsan, M. Arif, 2010, Pengaruh Sumber Daya Manusia Serta Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja SKPD Pada Pemerintahan Kabupaten Langkat, *Jurnal Akuntansi*.

Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.

Laudon, Kenneth C., and Jane P. Laudon, 2000, *Organization and Technology in The Networked Enterprise. Management Information System*, Six Edition, International Edition. www.prenhall.com/laudon.

Lubis, Ade Fatma, et. al, 2007, *Aplikasi SPSS untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*, USU Press, Medan.

Lubis, Ade Fatma, 2008, *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*, Program Magister Akuntansi, Sekolah Pascasarjana, USU, Medan.

Mardiasmo, 2002, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, Penerbit ANDI Yogyakarta.

Mardiasmo, 2006, Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana *Good Governance*, *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 2. No.1.

Priyono, Medi, 2003, *Implementasi Model Pengukuran Kinerja Satuan Kerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo*, Prosiding Seminar Nasional Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah, UAD Press, Yogyakarta.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Tuasikal, Askam, 2007, Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*, Vol.08, No.01, Februari 2007.

Putra, Tubagus Syah, 2010, *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja SKPD Di Pemerintah Kabupaten Simalungun*. Tesis. Universitas Sumatera Utara

