

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA BAGIAN KEUANGAN
(STUDI PADA SKPD KOTA DUMAI)**

Oleh:

Vetty Rebecca TH Panjaitan

Pembimbing : Nur Azlina dan Susilatri

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : rebeccavty16@gmail.com*

*The influence of Internal control, the competence of human resources,
organizational commitment and organizational culture on
performance the financial section (Study On
Government Performance in Dumai)*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence caused by internal control, the competence of human resources, organizational commitment and organizational culture on the financial section of the government performance in Dumai. This study used a purposive sampling with 99 people as samples . The technique of data collection on these studies is in the shape of a questionnaire, while the data analysis technique used multiple regression analysis were processed with SPSS program. The results of testing the hypothesis showed that the variables internal control, the competence of human resources and organizational commitment partially affect the variable government performance, while the partial organizational culture variable do not affect the variable government performance. The magnitude of the effect caused by Adjusted R square by four variables together against the dependent variable 32%, while the remaining 68% is affected by other variables not examined in this study.

Keywords: internal control, human resources, commitment, culture, and performance

PENDAHULUAN

Adanya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, yang diperkuat dengan PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai

oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi (Indra, 2010).

Kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan adalah suatu ukuran kinerja yang menggunakan

indikator keuangan. Kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan pada dasarnya dilakukan untuk menilai kinerja di masa lalu dengan melakukan berbagai analisis sehingga diperoleh posisi keuangan yang mewakili realitas entitas dan potensi-potensi kinerja yang akan berlanjut. Kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan dapat dilihat dari pelaporan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) .

Pada kondisi sekarang, banyak permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja instansi pemerintah daerah di Indonesia. Hasil pemeriksaan BPK RI terhadap 108 LKPD tahun 2012, BPK memberikan opini WTP atas 7 LKPD, opini WDP atas 52 LKPD, opini TW atas 2 LKPD, dan opini TMP atas 47 LKPD. (*BPK RI, IHPS II tahun 2013*). Pada pemerintah daerah, kelemahan SPI yang banyak terjadi adalah kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan yaitu sebanyak 568 kasus. Kasus-kasus tersebut antara lain pencatatan tidak/belum dilakukan atau tidak akurat, dan proses penyusunan laporan tidak sesuai ketentuan. Kelemahan SPI lainnya yang terjadi adalah perencanaan kegiatan tidak memadai dan entitas tidak memiliki SOP yang formal untuk suatu prosedur atau keseluruhan prosedur. (*BPK RI, IHPS II tahun 2013*). Deputi kepala BPKP Bidang Pengawasan Penyelenggaraan keuangan Daerah, Djadja Sukirman mengungkapkan bahwa untuk dapat melaksanakan seperangkat aturan pengelolaan keuangan daerah, diperlukan SDM yang minimal memiliki kapasitas atau berlatar belakang akuntansi. Secara hitungan kasar, kebutuhan tenaga akuntansi di pemerintah daerah sekuruh Indonesia adalah sekitar 25.000 orang.

Kenyataannya, tenaga yang berlatar belakang akuntansi masih sangat minim. Ia mencontohkan, Pemda DKI Jakarta hanya mempunyai tenaga akuntan sekitar dua puluh orang yang berarti setiap SKPD belum tentu memiliki tenaga akuntan. (*BPKAD, 30 Agustus 2013*).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan adalah pengendalian intern. Dari temuan-temuan diatas kita dapat melihat bahwa sistem pengendalian organisasi pada pemerintahan sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintah yang baik khususnya bagian keuangan. Melihat banyaknya temuan BPK terkait kelemahan sistem pengendalian internal di pemerintahan Indonesia, bisa dikatakan bahwa kelemahan ini mempengaruhi kinerja pemerintah dalam penyajian dan pelaporan laporan keuangan pemerintah daerah. Pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Dalam PP No.60 tahun 2008, pengendalian intern didefinisikan sebagai proses yang 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 keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Kemudian dari temuan diatas kita juga dapat melihat bahwa kompetensi sumber daya manusia

yang ada di instansi pemerintahan belum memadai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi sumber daya manusia. Tenaga kerja yang berlatar belakang akuntansi masih sangat minim. Padahal dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya yang memang berkompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja organisasi bagian keuangan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2004), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah pengendalian intern mempengaruhi kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai? 2) Apakah kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai? 3) Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai? 4) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji pengaruh

pengendalian intern terhadap kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai. 2) Untuk menguji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai. 3) Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai. 4) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan di Pemerintah Kota Dumai.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengendalian Intern

Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan pemerintah (UU NO.1 tahun 2004 Pasal 58). 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 (PP No.60 Tahun 2008). Yang dimaksud dengan tindakan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus adalah pengawasan dan pemeriksaan. Pengawasan dan pemeriksaan dapat seperti menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Temasmi (2014) meneliti mengenai Pengaruh

komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H1: Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10, menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, sumber daya yang memang berkompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan keuangan dengan standar dan kriteria nilai informasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Penelitian Rena (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi SDM, Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD Di Kota Bengkulu

menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H2: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

3. Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu : (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi, (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan instansi pemerintah akan membuat karyawan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap instansinya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela instansinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan yaitu meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Sumarni, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Desiria Siregar (2013) tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja organisasi publik. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik.

Penelitian Mohammad Noer (2011) tentang pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan kebijakan sektor publik terhadap kinerja aparat peayanan publik menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Dumai yang berjumlah 33 SKPD. Sampel dalam penelitian ini adalah kasubag keuangan dan staf keuangan karena mereka yang mengetahui dan bertanggungjawab melaksanakan fungsi akuntansi/keuangan pada SKPD Kota Dumai yang berjumlah 99 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa kuesioner. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari responden yang menjabat sebagai kasubag keuangan dan staf keuangan SKPD Pemerintah Kota Dumai.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, 2) Uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk, 2009). Kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan adalah suatu

ukuran kinerja yang menggunakan indikator keuangan. Variabel kinerja Organisasi sektor publik bagian keuangan diukur dengan menggunakan 5 indikator kinerja yaitu: (1) Pencapaian tujuan, (2) Pencapaian sasaran, (3) Kewajaran, yang menggambarkan bahwa transaksi serta peristiwa lainnya yang disajikan tergambar dengan jujur dalam laporan keuangan. (4) Kelengkapan unsur laporan keuangan untuk menggambarkan bahwa informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji kebenarannya, baik metodologi maupun bukti-bukti transaksi. (5) Generalisasi, untuk menggambarkan bahwa informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

Dalam PP No. 60 tahun 2008, 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 asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh I Gusti Agung (2008) yang terdiri dari 14 pertanyaan. Indikator dalam variabel ini adalah (1) Lingkungan Pengendalian (2) Penilaian resiko (3) Kegiatan Pengendalian (4) Informasi dan Komunikasi (5) Pemantauan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan setiap individu untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Indikator dalam variabel

kompetensi sumber daya manusia menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Sugandhi (2013), yaitu: (1) Kapasitas staf; merupakan standarisasi kapasitas staf bagian keuangan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (2) Tupoksi; merupakan uraian peran dan fungsi yang jelas bagi seorang staf bagian keuangan/akuntansi yang ditunjang dengan sistem dan prosedur yang jelas (3) Pengembangan; merupakan upaya penguasaan dan pengembangan keahlian staf, baik formal maupun non formal.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins,2007). Variabel komitmen organisasi merupakan variabel independen yang dibentuk dari indikator: (1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi. (2) Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan. (3) Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator yang dikembangkan Rima Guspita (2011).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan

acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan dari kuesioner Rima Guspita (2011) yaitu: (1) Inovasi dan pengambilan keputusan yang menggambarkan keberanian dalam mengambil resiko, (2) Perhatian pada rincian, (3) Orientasi pada hasil yang menggambarkan apakah tujuan yang ditetapkan tercapai, (4) Orientasi pada orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Agresivitas (7) Kemantapan yang menggambarkan apakah mampu mempertahankan kestabilan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Dumai yang berjumlah 33 SKPD. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari kepala bagian keuangan dan staff bagian keuangan di SKPD Kota Dumai. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 99 responden .

Peneliti menyebarkan 99 kuesioner dimana kuesioner yang kembali sebanyak 90 kuesioner atau 91%. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali atau tidak dapat diolah sebanyak 9 keusioner atau 10%. Jadi, total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 90 kusioner atau 91%.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1
Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviasi
Kinerja Organisasi	90	19.00	35.00	31.1444	2.99273
Pengendalian Intern	90	4.00	70.00	56.3556	8.76063
Kompetensi SDM	90	31.00	50.00	41.8222	4.34878
Komitmen Organisasi	90	32.00	60.00	46.2222	5.74902
Budaya Organisasi	90	19.00	40.00	27.0667	4.12120
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel pengendalian intern memiliki nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum 35 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.1444 dengan standar deviasi sebesar 2.99273. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum 70 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 56.3556 dengan standar deviasi sebesar 8.76063. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum 50 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41.8222 dengan standar deviasi sebesar 4.34878. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27.0667 dengan standar deviasi sebesar 4.12120.

3. Hasil Pengujian Kualitas Data

3.1 Hasil Uji Validitas Data

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel, jika *r* hitung > *r* tabel, maka butir item dinyatakan valid. *R* tabel dapat dihitung dengan

$df = N-2$ (Ghozali, 2013:53). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 90, sehingga: $df = N-2, 90-2 = 88, r(0,05;88) = 0,207$

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat valid, hal ini terlihat dari nilai *r* hitung seluruh indikator variabel lebih besar dari $r_{tabel} \alpha 5\% = 0,207$. Karena semua item pernyataan dari masing-masing variabel sudah dinyatakan valid maka item pernyataan semua variabel dapat digunakan di uji-uji selanjutnya.

3.2 Hasil Uji Realibilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*(α) dengan taksiran batasan minimal 0,6. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Y)	0,833	Reliabel
Pengendalian Intern (X1)	0,878	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	0,826	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,814	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0,669	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS,2015

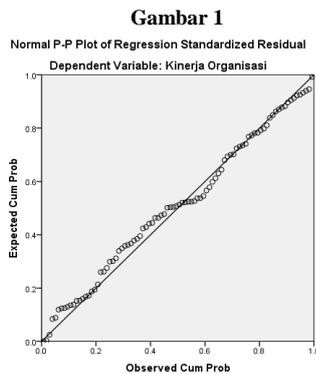
Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai

cronbach alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.60.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1 Hasil Uji Normalitas Data

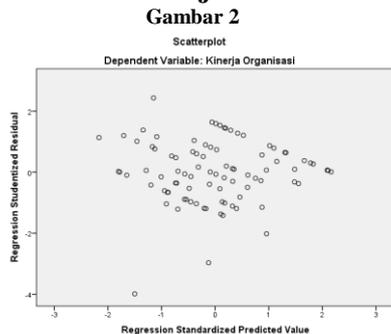
Untuk menentukan normalitas residual digunakan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Dengan menggunakan normal *P-P Plot* dapat dilihat apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak terpencair dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dimana tidak adanya penyimpangan-penyimpangan asumsi klasik sehingga untuk prosedur selanjutnya kebenarannya dapat dipercaya dan tidak meyesatkan.

4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan, dari semua variabel tersebut semua nilai toleransi berada diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas sehingga dapat dilakukan uji asumsi klasik.

4.3 Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3
Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.320	2.46851	1.620

Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai d_{hitung} (*Durbin-Watson*) terletak antara -2 dan +2 = $-2 < 1,620 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.579	3.063		3.780	.000	
Pengendalian Intern	.070	.031	.204	2.259	.026	H ₁ diterima
Kompetensi SDM	.278	.071	.404	3.894	.000	H ₂ diterima
Komitmen Organisasi	.128	.059	.246	2.166	.033	H ₃ diterima
Budaya Organisasi	-.071	.075	-.098	-.947	.346	H ₄ ditolak

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah : $Y = 11,579 + 0,070 X_1 + 0,278 X_2 + 0,128 X_3 - 0,071 X_4$

6. Hasil Pengujian Hipotesis

6.1 Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Kinerja Bagian Keuangan.

Dari Tabel hasil pengujian hipotesis di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,259 > 1,988$ dan $sig.t (0,026) < 0,05$ dengan demikian H₀₁ ditolak dan H₁ diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Dalam sektor publik, pengendalian sangat dibutuhkan tidak hanya untuk pemgendalian dalam akuntansi keuangan, namun juga agar memberikan jaminan dilaksanakannya strategi yang direncanakan pada instansi secara efektif dan efisien agar tercapainya

tujuan organisasi. Perwujudannya dapat dilihat dari dijalankannya aspek-aspek pengendalian intern dalam pengelolaan organisasi publik. Selain itu, dengan adanya pengendalian intern yang optimal diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas guna meminimalkan resiko dan meningkatkan kinerja instansi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Temasmi (2014) meneliti mengenai Pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah.

6.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Bagian Keuangan.

Dari Tabel hasil pengujian hipotesis di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,894 < 1,988$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H₀₂ ditolak dan H₂ diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing SKPD, maka semakin baik pula kinerja SKPD tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rena (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi SDM, Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD Di Kota Bengkulu menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja

pengelola keuangan SKPD. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisonaldi yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (2013) tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

6.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Bagian Keuangan.

Dari Tabel hasil pengujian hipotesis di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,166 > 1,988$ dan $sig.t (0,033) < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap instansi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai instansi tersebut

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Temasmi (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Penelitian yang dilakukan oleh Desiria Siregar (2013) tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

6.4 Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Bagian Keuangan.

Dari Tabel hasil pengujian hipotesis di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,947 < 1,988$ dan $sig.t (0,346) > 0,05$ dengan

demikian H_{04} diterima dan H_4 ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Hasil ini tidak menunjukkan bahwa aparat pemerintah yang mematuhi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah tersebut. Hal ini disebabkan karena kemungkinan adanya latar belakang yang berbeda dari setiap responden dan tidak berfungsinya sistem nilai organisasi yang dianut oleh responden. Sehingga tidak munculnya budaya yang dominan.

Hasil ini mendukung penelitian Muhammad Kurniawan (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Noer (2011) tentang pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan kebijakan sektor publik terhadap kinerja aparat peayanan publik yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah.

7. Hasil Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit)

7.1 Hasil Uji Simultan (F)

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 11,454 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau dapat dikatakan bahwa pengendalian intern, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

7.2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 5
Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.592 ^a	.350	.320	2.46851	1.620

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat menerangkan atau memberikan pengaruh sebesar 32% terhadap variasi kinerja Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD). Sedangkan sisanya 68% kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti *good governance*, motivasi kerja dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik bagian keuangan SKPD Kota Dumai. Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel pengendalian intern

berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.
5. Pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.
6. Hasil pengujian *Adjusted R²* menjelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat menerangkan 32% variasi kinerja Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD). Sedangkan sisanya 68% kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

2. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi peneliti selanjutnya, antara lain;

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada pemerintah Kota Dumai, jadi belum terlihat secara

- menyeluruh aspek kinerja organisasi pemerintah daerah.
2. Pada saat pengisian kuesioner responden tidak didampingi sehingga jawaban dari pernyataan kurang menggambarkan keadaan sebenarnya.
 3. Penelitian ini masih terbatas pada pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja bagian keuangan SKPD sehingga variabel yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja bagian keuangan SKPD.

3. Saran

Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Hendaknya dalam pengisian kuesioner, peneliti selanjutnya mendampingi responden agar jawaban yang diberikan bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya, serta pernyataan pada kuesioner bisa terjawab secara keseluruhan dan dapat dinyatakan valid.
2. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan objek penelitian atau instansi pemerintahan lainnya untuk memberikan kontribusi informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, khususnya pemerintah.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden penelitian yang lebih banyak dalam satu instansi, sehingga responden tersebut dapat mewakili instansinya secara umum. Jadi, dapat menghasilkan kualitas jawaban yang lebih baik.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya untuk memperoleh hasil penelitian mengenai kinerja organisasi yang lebih baik seperti *good governance*, motivasi kerja dan lain-lain.
5. Penelitian ini dapat dijadikan motivasi kepada kepala SKPD atau pegawai SKPD lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah di seluruh SKPD Kota Dumai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Ira. 2013. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (study pada Kab.Pelalawan). *E-Jurnal Jurusan Akuntansi Universitas Riau*. Pekanbaru.
- Baihaqi. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Fairness Vol 1 No.3*.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Jakarta: Gema Pertama.
- Halim, Abdul dan Muhammad Syam. 2012. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Salemba Empat

- Ivanjevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kemala, Dian. 2013. Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik pada Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. *E-Jurnal Jurusan Akuntansi Universitas Riau*. Pekanbaru.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mahsun, Muhammad. 2009. *Akuntansi Sektor Publik (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th Ed.* Jakarta: Salemba Empat.
- Meriem, Temasmi. 2014. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Pengendalian Intern terhadap kinerja Pemerintah Daerah di Kota Pasuruan . *Jurnal Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Noer, Muhammad. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kebijakan Sektor Publik terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Publik UPT Dipenda Bangkalan. *JAMBSP Vol.3 No.2*.
- Nordiawan, Deddi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG). *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X*.
- Rai, I Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods for Business Buku2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharyadi, Purwanto S.K. 2011. *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Buku 1 Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharyadi, Purwanto S.K. 2011. *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan*

- Modern Buku 2 Edisi 2.*
Jakarta: Salemba Empat.
- Susanti, Iktria. 2013. Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Siak. *E-Jurnal Jurusan Akuntansi Universitas Riau*. Pekanbaru.
- Suwardjono. 2010. *Teori Akuntansi*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunita, Elva. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tanjung Jabung Barat . *Jurnal Dinamika Manajemen Vol.1 No.4* .
- BPK RI, Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2013.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Permendagri Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.
- <http://pekanbaru.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012/06/26.-Siaran-Pers-Penyerahan-LHP-atas-LKPD-Kota-Dumai-Tahun-2013.pdf> .
(diakses pada 31/12/2014, 07.25 WIB)
- www.dumaikota.go.id