

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KUALITAS ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
PERANGKAT DAERAH/OPD KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**SITI KHOYRONA**  
**NPM. 155310232**

**JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : SITI KHOYRONA  
NPM : 155310232  
FAKULTAS : EKONOMI  
PRODI : AKUNTANSI S1  
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, SISTEM  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS ANGGARAN  
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH  
KOTA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH :**

1.Dra.Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA

(  )

2. H.Burhanuddin,SE.,Msi

(  )

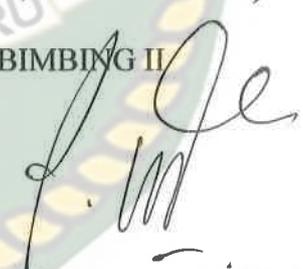
3.Nina Nursida, SE.,M.Acc

(  )

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak, CA

  
Raja Ade Fitrasari M,SE.,M.Acc

**Mengetahui :**

KETUA PRODI AKUNTANSI S1



Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SITI KHOYRONA  
NPM : 155310232  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : AKUNTANSI S1  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, SISTEM  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS  
ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
PERANGKAT DAERAH KOTA PEKANBARU

**Disahkan Oleh:**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

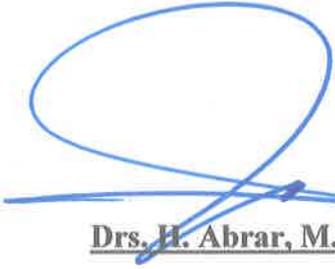
  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak, CA**

  
**Raja Ade Fitrasari M,SE.,M.Acc**

**Mengetahui :**

DEKAN

KETUA PRODI AKUNTANSI S1

  
**Drs. H. Abrar, M.Si.,AK.,CA**

  
**Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,AK.,CA**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa

Nama : SITI KHOYRONA  
NPM : 155310232  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Pembimbing I : Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Pembimbing II : Raja Ade Fitasari M,SE.,M Acc  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal Dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

**CATATAN PEMBIMBING**

Tanggal	Pembimbing I	Paraf	Tanggal	Pembimbing II	Paraf
23-12-2018	-Perbaiki LBM		29-03-2019	-LBM -Telaah Pustaka -Kuesioner	
28-01-2019	-Perbaiki Sesuai Saran		12-04-2019	-LBM -Telaah Pustaka -Teknis	
16-02-2019	Perbaiki Sesuai Saran		22-05-2019	-LBM -Telaah Pustaka -Teknis	
09-03-2019	-Perbaiki LBM		27-05-2019	-LBM -Telaah Pustaka -Teknis	
25-03-2019	-Lanjut PB 2		17-06-2019	-LBM -Indikator -Kuesioner	
21-07-2019	-ACC Seminar proposal		28-06-2019	-ACC, kembali ke PB I	
15-10-2019	-lengkapi skripsinya bab VI & VI		6-11-2019	-Uji Hipotesis -Teknis	
25-10-2019	-Perbaiki bab VI & catatan lain		15-11-2019	-Tambah Penjelasan Di bab V -Teknis	

8-11-2019	-ACC Seminar Hasil	<i>ki</i>	28-11-2019	-Kesimpulan -Saran	<i>f</i>
			30-11-2019	-ACC, kembali ke PB 1	<i>f</i>

Pekanbaru, 11 Desember 2019

Wakil Dekan I

*Firdaus AR*

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si.,Ak., CA

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

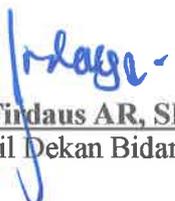
### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3423/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 26 Desember 2019, Maka pada Hari Jum'at 27 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Akuntansi S1 Tahun Akademis 2019/2020

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Siti Khoirona   |
| 2. NPM                  | : 155310232   |
| 3. Program Studi        | : Akuntansi S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja OPD Kota Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian        | : 27 Desember 2019  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : LULUS B-(min)   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

  
Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA  
Ketua Prodi Akuntansi S1

Dosen penguji :

1. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
2. Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc
3. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA
4. Halimahtussakdiah, SE., M.Ak., CA
5. Nina Nursida, SE., M.Acc

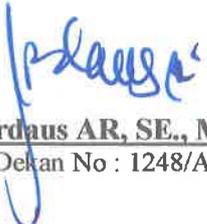
Saksi

1. Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak

  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Pekanbaru, 27 Desember 2019

Mengetahui  
Dekan,

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
Kuasa Dekan No : 1248/A-UIR/5-FE/2019

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 3423 / Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Siti Khoirona  
N P M : 155310232  
Program Studi : Akuntansi S1  
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja OPD Kota Pekanbaru  
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA	Lektor Kepala, IV/a	Materi	Ketua
2	Raja Ade Fitrasari, M. SE., M.Acc	Asisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA	Lektor, C/d	Methodologi	Anggota
4	Halimahtussakdiah, SE., M.Ak.CA	Assisten Ahli, C/b	Penyajian	Anggota
5	Nina Nursida, SE., M.Acc	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak	-	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 27 Desember 2019  
Dekan,

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

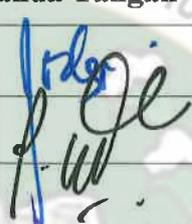
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

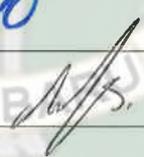
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Siti Khoyrana  
NPM : 155310232  
Program Studi : Akuntansi / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja OPD Kota Pekanbaru  
Hari/Tanggal : Jum'at / 27 Desember 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA		
2	Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA		
2	H. Burhanuddin, SE., M.Si		
3	Nina Nursida, SE., M.Acc		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )  
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 67,93 )  
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan



**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 27 Desember 2019  
Ketua Prodi



**Dra.Eny Wahyuningsih,M.Si.CA**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

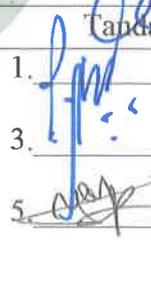
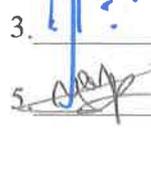
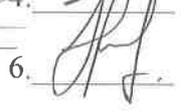
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Siti Khoyrana  
NPM : 155310232  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA  
2. Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc  
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 25 Juli 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Raja Ade Fitrasari M, SE., M.Acc		1. 
2.	Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA		2. 
3.	Yusrawati, SE., M.Si		3. 
4.	Dian Saputra, SE.,M.Acc.,Ak.,CA		4. 
5.	Halimahtussakdiah,SE.,M.Ak.,CA		5. 
6.	Yolanda Pratami, SE., M.Ak		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis,

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 25 Juli 2019  
Sekretaris,

  
Dra.Eny Wahyuningsih, M.Si.,CA

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Maret 2020

Saya yang membuat pernyataan



SITI KHOYRONA

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN KUALITAS ANGGARAN TERHADAP KINERJA  
KEUANGAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH/OPD  
KOTA PEKANBARU**

**ABSTRAK**

**Oleh:**

**Siti Khoyrana**

**155310232**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru. Populasi yang digunakan adalah pegawai OPD di Kota Pekanbaru sebanyak 43 OPD. Sampel yang digunakan adalah pegawai Bagian Keuangan yakni Kepala Bidang Keuangan, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran yang berjumlah 129 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD di Kota Pekanbaru.

**Kata Kunci:** Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Anggaran, Kinerja Keuangan

***EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, INTERNAL CONTROL SYSTEM  
AND BUDGET QUALITY ON FINANCIAL PERFORMANCE OF REGIONAL  
DEVELOPMENT / OPD DEVELOPMENT  
PEKANBARU CITY***

***ABSTRACT***

**Oleh:**

**Siti Khoyrona**

**155310232**

*The purpose of this study was to determine empirically the influence of employee competence, internal control systems and budget quality on the performance of the Regional Organization of the City of Pekanbaru. The population used was OPD employees in Pekanbaru as many as 43 OPD. The sample used was employees of the Finance Section namely the Head of Finance, Treasurer of Revenue and Treasurer of Spending, amounting to 129 people. Data analysis uses multiple linear regression. The results found that employee competence affects employee performance, internal control systems affect employee performance, budget quality affects employee performance. Simultaneously employee competencies, internal control systems and budget quality together or simultaneously affect the performance of OPD employees in Pekanbaru City.*

**Keywords:** *Employee Competence, Internal Control System, Budget Quality, Financial Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi OPD Kota Pekanbaru”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Akuntansi (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafirinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II,III Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs Abrar M.Si Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa memimpin dalam fakultas ini sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di fakultas ini.
3. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau..
4. Ibu Siska SE., M.Si. Ak selaku dosen pembimbing I dan Bapak Azwir Se., M.Acc selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan kritik, saran serta masukannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
7. Kedua ayahanda dan ibunda yang tercinta tidak henti-hentinya selalu memberikan do'a, perlindungan, dan kasih sayang serta perhatian yang tak terhitung, serta kakak dan adik saya yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk para sahabat terbaikku yang pernah penulis miliki selama masa perkuliahan serta pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, kritik dan saran sangat saya harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini dimasa yang akan datang. Semoga proposal ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis,

**SITI KHOYRONA**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Perumusan Masalah .....	8
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
4. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
A. Akuntansi Keuangan Daerah .....	12
1. Pengertian Akuntansi.....	12
2. Pengertian Akuntansi Keuangan Daerah.....	12
3. Tujuan Akuntansi Keuangan Daerah.....	13
4. Elemen-Elemen Akuntansi keuangan daerah .....	13
B. Kinerja Instansi .....	15
1. Pengertian Kinerja Instansi .....	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi ....	16
3. Indikator Kinerja Instansi .....	16

C.	Kompetensi Pegawai .....	17
1.	Pengertian Kompetensi Pegawai .....	17
2.	Indikator Kompetensi Pegawai .....	18
3.	Faktor-Faktor Kompetensi Pegawai .....	18
4.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	19
D.	Sistem Pengendalian Internal .....	20
1.	Pengertian Sistem Pengendalian Internal .....	20
2.	Indikator Sistem Pengendalian Internal .....	21
3.	Faktor-Faktor Sistem Pengendalian Internal .....	22
4.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi .....	22
E.	Kualitas Anggaran .....	23
1.	Pengertian Kualitas Anggaran .....	23
2.	Faktor-Faktor Kualitas Anggaran .....	24
3.	Indikator Kualitas Anggaran .....	24
4.	Pengaruh Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi .....	27
F.	Penelitian Terdahulu .....	28
G.	Model Penelitian .....	32
H.	Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Lokasi Penelitian .....	34
----	-------------------------	----

B.	Defenisi dan Pengukuran Variabel .....	34
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
D.	Jenis dan Sumber Data .....	39
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	40
F.	Teknik Analisis Data .....	40
G.	Pengujian Kualitas Data .....	41
H.	Uji Asumsi Klasik .....	42
I.	Pengujian Hipotesis .....	44
J.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
B.	Pemerintahan. ....	47
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Demografi Responden .....	48
B.	Statistik Deskriptif .....	49
C.	Uji Kualitas Data .....	50
	1. Uji Validitas .....	50
	2. Uji Validitas .....	51
D.	UjiAsumsi Klasik .....	52
	1. Uji Normalitas .....	52
	2. Uji Heterokedastisitas .....	53
	3. Hasil Uji Multikolonieritas .....	54
E.	Analisis Data .....	55

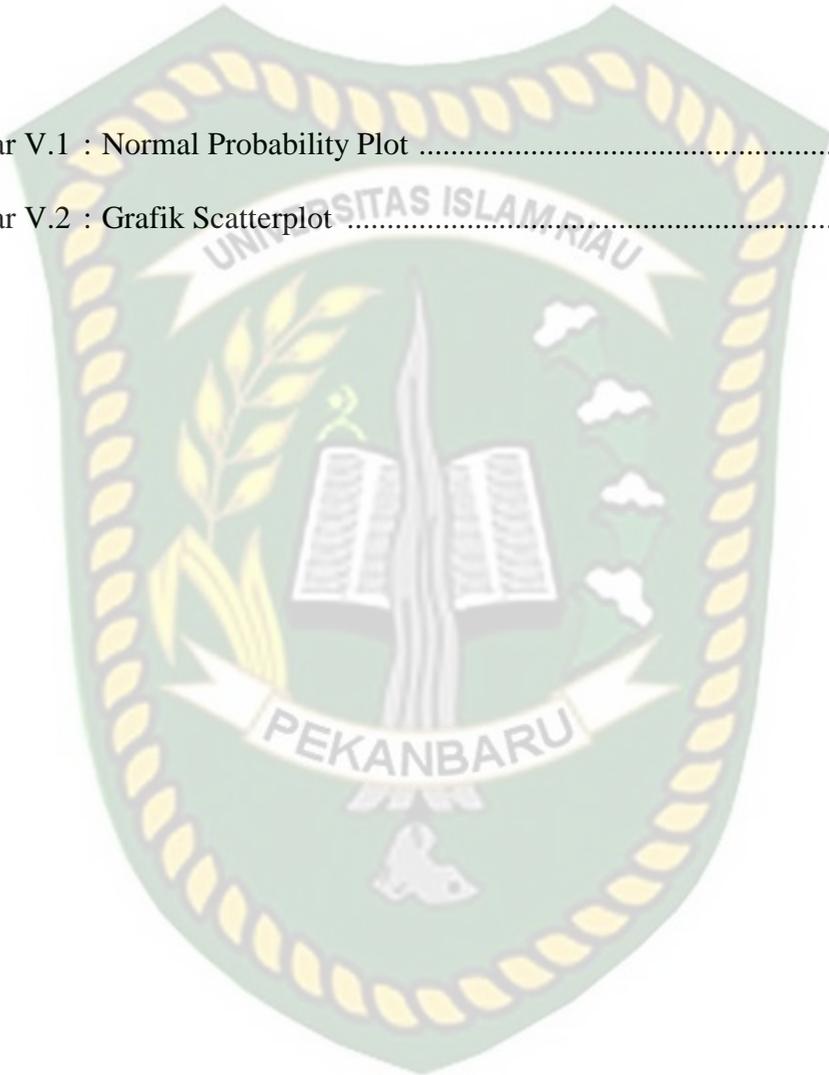
F.	Pengujian Hipotesis .....	57
1.	Uji Simultan (Uji F) .....	57
2.	Uji Parsial (Uji t) .....	58
a.	Uji Variabel Kompetensi Pegawai (X <sub>1</sub> ) .....	58
b.	Uji Variabel Sistem Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> ) .....	58
c.	Uji Variabel Kualitas Anggaran (X <sub>3</sub> ) .....	59
G.	Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	59
1.	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai .....	59
2.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai .....	60
3.	Pengaruh Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Pegawai ..	61
H.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	63
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan .....	65
B.	Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel III.1 : Daftar Nama Organisasi Perangkat Daerah/OPD yang Terdapat di Kota Pekanbaru dan Populasi yang Dijadikan Sampel .....	38
Tabel V.1 : Jumlah Responden Dan Tingkat Pengembalian .....	48
Tabel V.2 : Karakteristik Responden pada Organisasi Pemerintah Daerah di Kota Pekanbaru .....	49
Tabel V.3 : Descriptive Statistics .....	49
Tabel V.4 : Hasil Uji Validitas Data Variabel .....	51
Tabel V.5 : Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel V.6 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel V.7 : <i>Coefficient</i> .....	56
Tabel V.8 : ANOVA .....	57
Tabel V.9 : Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar V.1 : Normal Probability Plot .....	53
Gambar V.2 : Grafik Scatterplot .....	54



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengukuran kinerja adalah metode yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap suatu pelaksanaan kegiatan yang didasarkan pada tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat terlihat kemajuan organisasi yang ada. Hasil dari adanya pengukuran kinerja dijadikan sebagai sebuah umpan balik atas rencana yang telah dilaksanakan. Pengukuran kinerja tidak hanya dilakukan pada lembaga yang mengarah pada pencapaian *profit* atau keuntungan saja seperti perusahaan, namun juga perlu dilakukan pada lembaga *non-profit*, seperti pemerintah daerah.

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta program dan kegiatan pemerintah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat Daerah atau Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) merupakan organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah.

Kinerja pemerintah didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah: “Keluaran atau hasil dari kegiatan atau program

yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur”.

Permendagri Nomor 73 Tahun 2009 menyatakan bahwa “untuk menilai kinerja Pemerintah Daerah dilakukan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disebut EKPPD. EKPPD merupakan penilaian kinerja berdasarkan LPPD (Laporan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintah Daerah), LAKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah), informasi keuangan daerah dan laporan-laporan lainnya yang dibuat oleh pemerintah sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan”.

Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya *output* yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pengelolaan keuangan daerah harus mengarah kepada peraturan Pemerintah agar meningkatkan akuntabilitas laporan keuangan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggung jawaban, serta pengawasan yang benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggung jawabkan kepada masyarakat dan DPRD terkait kegagalan maupun keberhasilannya sebagai bahan evaluasi tahun berikutnya.

Jumlah pemerintah daerah di Indonesia yang memperoleh opini WTP meningkat pesat setiap tahunnya (IHPS I tahun 2018). Secara umum, hasil pemeriksaan BPK terdiri dari hasil pemeriksaan atas laporan keuangan memuat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap 512 (79%) dari 652 laporan

keuangan. Hasil pemeriksaan atas kinerja secara umum memuat kesimpulan belum sepenuhnya efektif pada 5 (42%) dari 12 objek. Hasil pemeriksaan DTT memuat kesimpulan secara umum pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada 24 (67%) dari 36 objek.

Secara lebih terperinci, BPK mengungkapkan 9.808 temuan yang memuat 15.773 permasalahan, meliputi 48% permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) dan 51% permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta 1% permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan.

Peningkatan kinerja instansi pemerintah salah satunya dapat tercermin dari opini audit Badan Pemeriksa Keuangan RI tentang bagaimana penilaian kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan suatu instansi juga kinerja instansi pemerintah yang baik didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang baik juga. Dalam penelitian ini sebagai variabel pertama ( $X_1$ ) adalah kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi merupakan dasar seseorang atau individu untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan kerjanya. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan tidak akan tepat waktu dan terdapat pemborosan waktu serta tenaga.

Manusia mampu menghemat waktu dalam pembuatan laporan keuangan karena adanya kompetensi yang dimiliki. Semakin cepat laporan keuangan disajikan maka akan semakin baik dalam pengambilan keputusan, sehingga

kinerja instansi dapat diukur (Mardiasmo, 2012:146). Untuk menghasilkan laporan keuangan yang baik dan benar, dibutuhkan orang-orang yang berkompotensi, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan dapat memenuhi karakteristik kualitatif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015), Indrawati (2017) dan Desi Indriasari (2012) menyatakan kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Galuh Fajar Delano dan Deviani (2013) yang menyimpulkan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja instansi adalah sistem pengendalian intern sebagai variabel independen kedua ( $X_2$ ). Pemilihan variabel sistem pengendalian internal didasarkan pada salah satu kriteria yang digunakan oleh BPK dalam meneliti kewajaran informasi keuangan.

Sistem Pengendalian Intern (SPI) dalam PP Nomor 60 Tahun 2010 didefinisikan sebagai berikut: “Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Sistem Pengendalian Intern yang berhubungan dengan laporan keuangan merupakan suatu proses yang dibuat dalam rangka untuk memberikan adanya suatu keyakinan keandalan dari laporan keuangan yang disesuaikan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan akan mempunyai nilai informasi yang tinggi. Sistem pengendalian internal menurut Randal dan Alvin (2012:322) memiliki beberapa elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu akuntabilitas daerah, elemen-elemen tersebut adalah lingkungan pengendalian, resiko pengendalian, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, tujuan dari penerapan sistem pengendalian intern adalah 1) Memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah, 2) Keandalan pelaporan keuangan, 3) Pengamanan aset negara, dan 4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan UU No. 15 Tahun 2004, penjelasan Pasal 16 ayat (1), salah satunya terkait dengan efektivitas SPI. Salah satu penyebab kualitas informasi laporan keuangan tidak meningkat karena belum berfungsi secara efektif sistem pengendalian internal“ (BPK, IHPS, Semester I 2011:34)”. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti menunjukkan hasil yang berbeda.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vetty Rebecca TH Panjaitan (2015), Triyanti (2016) dan Desi Indriasari (2012) menyatakan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Nenerapa penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Narsih (2016)

menyimpulkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah.

Selanjutnya variabel independen ketiga (X3) adalah Kualitas anggaran. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013 menyatakan bahwa dalam penyusunan APBD harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) “sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintah daerah, (2) tepat waktu sesuai dengan tahapan dan jadwal yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, (3) transparan, sehingga memudahkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang APBD, (4) melibatkan partisipasi masyarakat, (5) memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan, dan (6) substansi APBD tidak bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan yang lebih tinggi dan peraturan daerah lainnya”.

Kualitas anggaran menjadi salah satu hal yang penting dalam menjamin terlaksananya program dan kegiatan suatu organisasi yang ekonomi, efektif dan efisien. Hal ini merupakan syarat utama tercapainya tujuan dan sasaran sebuah organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa seberapa baik pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi akan tergantung pada seberapa baik kualitas anggarannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Fatoni dan Indah Dewi Nurhayati (2013) dan Riawan (2016) menyatakan kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Namun hasil penelitian ini tidak

konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mertyani Sari Dewi (2015) yang menyimpulkan bahwa kualitas anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, hal ini menjadi salah satu ketertarikan atau alasan untuk melakukan penelitian juga penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Vetty Rebecca TH (2015) dengan judul penelitian *Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan (Studi pada SKPD Kota Dumai)*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada (1) objek penelitian, yaitu pada penelitian ini meneliti di OPD (SKPD dulunya) Kota Pekanbaru (2) dalam penelitian ini menambah variabel kualitas anggaran (3) waktu dalam melakukan penelitian dengan peneliti sebelumnya dimana penelitian ini dilakukan tahun 2018, memungkinkan terjadinya beberapa perubahan dan peningkatan, baik dalam kondisi perekonomian, sosial, politik, dan budaya di Indonesia.

Untuk Pemerintah Kota Pekanbaru berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2018 yang dikeluarkan oleh BPK dapat dilihat dari tahun 2013 sampai 2015 memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dan dari tahun 2016 sampai 2017 memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Pemberian opini audit oleh BPK dimaksudkan untuk memberikan penilaian atas kewajaran laporan keuangan pemerintah. Selain itu, pemberian opini audit ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan pengguna laporan

keuangan pemerintah atas informasi yang disajikan dalam laporan tersebut. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat baru 2 tahun terakhir Pemerintah Kota Pekanbaru baru mendapatkan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2017 Nomor 90/S/XVIII.PEK/06/2018 tanggal 4 Juni 2018 diperoleh hasil Opini atas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2017 adalah Wajar Tanpa Pengecualian. BPK menemukan adanya kelemahan sistem pengendalian intern dalam penyusunan laporan keuangan, diantaranya yaitu, Penatausahaan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Tidak Tertib. BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) Puskesmas Belum Menyusun Laporan Keuangan secara Memadai. Penatausahaan Plat Uji Kir di UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Tidak Tertib. Nilai Aset Tetap Pemerintah Kota Pekanbaru pada Neraca Per 31 Desember 2017 Belum Disajikan Secara Lengkap dan Akurat. Pemeriksaan ditujukan untuk memberikan opini atas kewajaran Laporan Keuangan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan memperhatikan kesesuaian laporan keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan, efektivitas sistem pengendalian intern, dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan suatu penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi OPD Kota Pekanbaru**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian. Maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan OPD Kota Pekanbaru.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan dalam penelitian ini adalah :**

- a. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru).
- b. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru).
- c. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru).

- d. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan OPD Kota Pekanbaru.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya, di antaranya:

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan bagian keuangan OPD Kota Pekanbaru.
- b. Sebagai bahan informasi bagi Instansi yang bersangkutan dalam kaitannya dengan pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan OPD Kota Pekanbaru.
- c. Sebagai bahan pembanding dan sumber referensi dan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **D. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi sistematika penulisan berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang memuat literatur terkait dengan topik penelitian, kaitan variabel independen dengan variabel dependen, kerangka konseptual, pengembangan hipotesis.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel data dan metode pengumpulan data, variable penelitian dan pengukurannya; dan metode analisis.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan diuraikan tentang deskripsi dari objek penelitian mengenai pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru, analisis, dan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari apa yang telah dibahas pada bab sebelumnya, saran untuk perbaikan di masa yang akan datang, dan keterbatasan penelitian yang telah dilakukan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### A. Akuntansi Keuangan Daerah

##### 1. Pengertian Akuntansi

Akuntansi merupakan aktivitas jasa untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, pada sektor publik pengambilan keputusan terkait dengan keputusan baik pada sektor ekonomi, sosial dan politik. Dalam pengelolaan keuangan negara dan daerah yang besar pemerintah memerlukan suatu sistem akuntansi untuk pengelolaan dana, transaksi ekonomi yang semakin besar dan beragam.

Konsep yang harus diyakini kebenarannya yang dapat menjadi sebuah keterbatasan sekaligus sebagai kekuatan dari suatu informasi yang akan menjadi pembahasan lebih lanjut merupakan sifat dasar atau prinsip akuntansi keuangan (Sofyan Syafri (2013:11).

##### 2. Pengertian Akuntansi Keuangan Daerah

Keuangan Daerah atau anggaran daerah merupakan rencana kerja pemerintah daerah dalam bentuk uang (rupiah) dalam satu periode tertentu. Selanjutnya Anggaran daerah atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah instrumen kebijakan yang utama bagi pemerintah daerah (Mardiasmo, 2012:9). Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan: Akuntansi adalah proses identifikasi, pencatatan, pengukuran, pengklasifikasian, pengikhtisaran transaksi dan kejadian keuangan, penyajian laporan, serta penginterpretasian atas hasilnya.

Akuntansi keuangan daerah didefinisikan sebagai suatu informasi yang digunakan oleh pihak eksternal pada entitas pemerintah daerah melalui proses pengindetifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi keuangan suatu daerah provinsi, kabupaten, atau kota (Halim, 2011: 42).

Pengelolaan keuangan daerah yang diatur dalam 'Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang diatur dalam peraturan menteri ini meliputi, "azas umum dan struktur APBD, penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, penyusunan dan penetapan APBD bagi daerah yang belum memiliki DPRD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, pengelolaan kas, penatausahaan keuangan daerah, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah, kerugian daerah, dan pengelolaan keuangan BLUD".

### **3. Tujuan Akuntansi Keuangan Daerah**

Menurut Mardiasmo (2012:14) tujuan akuntansi keuangan daerah adalah sebagai berikut:

- a. Pengelolaan informasi diberikan secara tepat waktu, efisien dan ekonomis terhadap suatu operasi serta alokasi sumber daya suatu organisasi yang berkaitan dengan pengendalian manajemen
- b. Memberikan informasi bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya secara efektif, dan memungkinkan pegawai pemerintah melaporkan hasil operasi pemerintah atas penggunaan dana public(*accountability*).

#### 4. Elemen-Elemen Akuntansi keuangan daerah

Menurut Bastian (2012:7) elemen akuntansi keuangan daerah merupakan suatu komponen yang diperlukan sebagai pengelolaan manajemen keuangan daerah. Elemen-elemen akuntansi keuangan daerah terdiri dari:

- a. Perencanaan publik  
Perencanaan merupakan rancangan untuk memprediksi masa depan dengan tujuan yang telah ditetapkan yang ditandai dengan dibuatnya persiapan berdasarkan data informasi yang tersedia
- b. Penganggaran Publik  
Anggaran memberikan penjabaran dari rencana secara mendetail mengenai pendapatan dan pengeluaran organisasi yang dilakukan agar terciptanya pertanggungjawaban publik dari pembelanjaan yang telah dilakukannya.
- c. Realisasi anggaran  
Realisasi anggaran publik memiliki fokus untuk pelaksanaan anggaran pada operasionalisasi program yang telah direncanakan dan di tetapkan.
- d. Pelaporan Keuangan Sektor Publik  
Laporan keuangan memberikan penggambaran pencapaian kinerja program dan kegiatan, serta kemajuan pelaksanaan pembiayaan. Komponen dalam laporan keuangan yang harus diperhatikan seperti Neraca, Laporan Laba Rugi, Laporan Perubahan Modal, Laporan Arus Kas, dan dilengkapi oleh Catatan atas Laporan Keuangan.

e. **Audit Sektor Publik**

Tujuan pengujian terhadap laporan keuangan, laporan kinerja, dan laporan yang lainnya yang dilakukan oleh pihak auditor merupakan cara pengungkapan opini atau suatu pendapat jujur tentang posisi keuangan, hasil operasi, kinerja serta aliran kas yang dibuat oleh suatu instansi yang disesuaikan dengan prinsip akuntansi berterima umum.

f. **Publik**

Pertanggungjawaban publik merupakan pertanggungjawaban para pemimpin atau pengelola organisasi sektor publik atas tindakan serta keputusan yang dibuatnya kepada pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dan masyarakat sesuai dengan sistem pemerintah yang berterima umum.

**B. Kinerja Instansi**

**1. Pengertian Kinerja Instansi**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Sedarmayanti (2012:176)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2011:67).

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan dari kerjasama anggota maupun

komponen organisasi agar tujuan organisasi terwujud. Tercapainya hasil kinerja suatu instansi dengan adanya tanggungjawab penuh yang dilakukan oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi**

Proses kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi :

- a. Teknologi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi, yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik seperti keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- d. Budaya organisasi juga termasuk, sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan agar pekerjaan terkendali serta bisa bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh terhadap tercapainya kinerja suatu entitas.

### 3. Indikator Kinerja Instansi

Penilaian kinerja (Sedarmayanti 2012:51) yaitu:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*), merupakan nilai segala sesuatu yang tanpa kekurangan ataupun kerusakan.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*), berhubungan dengan tepat atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan agar pekerjaan yang lainnya tidak terganggu
- c. Inisiatif (*Initiative*) merupakan semangat pegawai dalam menjalankan tugas yang baru serta kebebasan berinovasi bagi pegawai agar selalu aktif untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- d. Kemampuan (*Capability*), setiap pegawai diharuskan untuk mengetahui dan memahami bidang kerjanya serta arah dan tujuan dari organisasi agar dalam pelaksanaan kegiatannya sesuai dengan rencana yang telah dibuat oleh suatu organisasi.
- e. Komunikasi (*Communication*).Seorang pemimpin yang akan melakukan pengambilan keputusan ekonomi harus memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada bawahannya untuk dapat memberikan saran dan pendapatnya. Sehingga dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perlu adanya perilaku yang baik.

#### C. Kompetensi Pegawai

##### 1. Pengertian Kompetensi Pegawai

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2011:45) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 13 tahun 2011 standar kompetensi jabatan yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.

Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk dapat melakukan tugasnya secara objektif, cermat dan seksama. Hayes-Roth mendefinisikan keahlian sebagai pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dari lingkungan tersebut, dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan tersebut (Mayangsari, 2011:27).

Dukungan dari adanya pengelolaan sumber daya manusia, peralatan atau sarana dan prasarana, serta biaya atau anggaran serta dukungan tugas-tugas umum lainnya yang dapat memperlancar terlaksananya tugas pokok dan fungsi kelembagaan pemerintah daerah sehingga dapat mewujudkan pertanggung jawaban yang memadai adanya akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah.

## **2. Indikator Kompetensi Pegawai**

Penentuan batas kemampuan yang diperlukan dapat dijasikan sebagai landasan dalam proses seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja serta dalam rangka untuk pengembangan sumber daya manusia yang ada.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:72) menyatakan dalam melakukan pengukuran kompetensi digunakan variable kompetensi seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

Muins (2010:40) berpendapat bahwa ada tiga jenis kompetensi yaitu: kompetensi profesi, kompetensi siasial serta kompetensi profesi.

## **3. Faktor-Faktor Kompetensi Pegawai**

Handoko (2012:122) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai  
Setiap orang harus bias berfikir positif mengenai dirinya sendiri maupun kepada orang lain sehingga dapat menunjukkan ciri orang tersebut bisa berfikir kedepan. Sehingga keyakinan terhadap dirinya maupun orang lain akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.
- b. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.
- c. Pengalaman  
Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- d. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)  
Merupakan kompetensi yang ada dalam diri individu mengenai pemikiran orang, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute adalah kemampuan yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- e. Motivasi  
Memberikan dorongan dan apresiasi untuk pegawai baik itu dalam bentuk pengakuan serta perhatian dari atasan dapat menjadi motivasi yang positif bagi seorang bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
- f. Isu Emosional  
Rasa takut membuat suatu kesalahan, malu, merasa dirinya tidak disukai akan menjadi penghambat seorang pegawai dalam penguasaan kompetensinya sehingga motivasi dan inisiatifnya terbatas.
- g. Kemampuan intelektual  
Pengalaman pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.
- h. Budaya organisasi  
Budaya organisasi yang dapat menjadi pengaruh terhadap kemampuan sumber daya manusia antara lain: seleksi karyawan, sistem penghargaan, komitmen pelatihan dan pengembangan, dll.

#### 4. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja pegawai. Dalam Sudarmanto, (2011:32) Kompetensi sebagai ciri kualitas SDM dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Menurut David MC Clelland yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2011:79) seorang

pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika pegawai tersebut mempunyai pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Kompetensi menjelaskan tentang apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja sesuai dengan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan individual yang memungkinkannya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga standar kualitas profesional bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

#### **D. Sistem Pengendalian Internal**

##### **1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal**

Istilah pengendalian intern (*Internal Control*) didefinisikan dalam arti sempit, pengendalian intern disamakan dengan “*internal check*” yang merupakan suatu langkah yang digunakan dalam memeriksa ketelitian dari data-data administrasi, seperti pencocokan terhadap penjumlahan horizontal dengan penjumlahan vertikal. Sedangkan dalam arti secara luas, pengendalian intern dapat disamakan dengan “manajemen kontrol” yaitu suatu sistem yang merupakan cara-cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam melakukan pengawasan/mengendalikan perusahaan yang dijalankannya, meliputi: Struktur organisasi, prosedur pembukuan dan laporan (administrasi), *budget* dan *standard* pemeriksaan intern dan lain sebagainya.

Secara sederhana, pengendalian intern dapat didefinisikan sebagai suatu prosedur atau cara yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai sasaran

dan memberikan sebuah informasi keuangan yang andal, serta terjaminnya ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

## 2. Indikator Sistem Pengendalian Internal

Wilkinson et al. dalam Indriasari (2012:57) berpendapat bahwa terdapat 6 (enam) komponen sistem pengendalian intern, yaitu :

- a. *Standard Operating Procedure* (SOP)
- b. Pemisahan wewenang.
- c. Dokumen dan catatan yang memadai
- d. Tindakan disiplin terhadap pelanggaran.
- e. Pembatasan akses.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 59 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, BPKP dinyatakan sebagai Pembina penyelenggara SPIP yang mempunyai kewajiban menyusun pedoman teknis penyelenggaraan SPIP, mensosialisasikan SPIP, melakukan pendidikan dan pelatihan SPIP, melakukan pembimbing dan konsultasi SPIP, serta melakukan peningkatan kompetensi auditor aparat pengawasan intern pemerintah. Dengan sistem pengendalian internal yang efektif dapat menghindarkan organisasi dari kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis yang dapat dilakukan oleh manajer dan bawahannya.

Berdasarkan PP SPIP Nomor 60 tahun 2008 tersebut, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur, yaitu:

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penilaian resiko
- c. Kegiatan pengendalian
- d. Informasi dan komunikasi
- e. Pemantauan.

Sedangkan menurut Mulyadi dan Puradireja (2010:47) menyatakan bahwa keterbatasan-keterbatasan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Kesalahan dalam pertimbangan.
- b. Gangguan.
- c. Kolusi.
- d. Pengabaian oleh Manajemen.
- e. Biaya Lawan Manfaat
- f. Biaya untuk pengoperasian pengendalian intern tidak boleh melibihi manfaat yang diharapkan.

### 3. Faktor-Faktor Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mardi (2012:60) dibutuhkan unsur-unsur yang mendukung pengendalian internal untuk mencapai tujuan, diantaranya:

- a. Struktur organisasi adalah kerangka pemisahan tugas dan tanggungjawab secara tegas berdasarkan fungsi dan tingkatan unit yang dibuat. Hal ini bertujuan demi terciptanya mekanisme saling mengendalikan antar fungsi secara maksimal.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan organisasi. Struktur organisasi harus dilengkapi dengan adanya uraian tugas yang mengatur hak dan wewenang masing-masing tingkatan beserta seluruh jajarannya.
- c. Pelaksanaan kerja secara sehat. Unsur kehati-hatian (*prudent*) harus dijaga untuk mencegah seseorang menangani suatu transaksi seorang diri, pertukaran pegawai, melakukan tugas yang diberikan, pemeriksaan terhadap kekurangan dalam pelaksanaannya, serta untuk meminimalisirkan adanya kecurangan.
- d. Pegawai berkualitas menjadi salah satu unsur pokok penggerak organisasi. Secara umum, kualitas karyawan dapat ditentukan dengan adanya tiga aspek, yaitu pendidikan, pengalaman, dan akhlak.

### 4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dirancang oleh manajemen sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja pemerintah dalam mengetahui penggunaan dana pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pelaksanaan pengendalian dapat dikatakan efektif ditandai dengan adanya komitmen di antara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, sebagai individu maupun sebagai

kelompok. Hal ini dilakukan agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengendalian Intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi kinerja karyawan, manajer dan departmen. Dari pernyataan di atas dapat diartikan Pengendalian Intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang di ajarkan) untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori: efektifitas dan efesiensi operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Dalam beberapa literatur dijelaskan bahwa baik tidanya kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh Pengendalian Internnya. Jika semakin baik Pengendalian Intern yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja dalam sebuah organisasi.

## **E. Kualitas Anggaran**

### **1. Pengertian Kualitas Anggaran**

Menurut Mardiasmo (2012:61) mengartikan anggaran sebagai sebuah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam bentuk ukuran finansial.

Anggaran tradisional merupakan suatu pendekatan paling sering digunakan di negara-negara berkembang. Ciri-ciri anggaran tradisional sebagai berikut (Mardiasmo, 2012:76):

- a. Penyusunan anggaran berdasarkan pendekatan *incrementalism*, dimana sistem anggaran pendapatan dan belanja yang memungkinkan adanya revisi selama tahun berjalan serta sebagai landasan untuk menentukan anggaran tahun mendatang.
- b. Struktur dan susunan anggaran line item. Penyusunan anggaran yang dibuat berdasarkan pada asal dan tujuan dana digunakan.

## 2. Faktor-Faktor Kualitas Anggaran

Syarat terwujudnya suatu good governance organisasi pemerintah daerah adalah anggaran daerah yang berorientasi pada kinerja pelaporannya. Raharjo Adisasmita (2011:38) mengatakan terdapat 3 kunci tahapan penerapan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

- a. Penetapan tujuan dan strategi.
- b. Implementasi system pengukuran kinerja.
- c. Penggunaan informasi kinerja untuk penilaian kinerja.

## 3. Indikator Kualitas Anggaran

Tiga komponen untuk masing-masing program dan kegiatan yang diperlukan untuk penyusunan anggaran berbasis kinerja sebagaimana dalam uraian Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 2011 tentang mengenai Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga berupa:

- a. Indikator Kinerja. Berfungsi sebagai alat ukur dalam menilai keberhasilan dari suatu program atau kegiatan yang dilakukan. Indikator Kinerja Utama Program (IKU Program) digunakan untuk menilai kinerja program, Indikator Kinerja Kegiatan (IK Kegiatan) untuk menilai kinerja kegiatan, dan Indikator Keluaran untuk menilai kinerja subkegiatan (tingkatan di bawah kegiatan). Penentuan indikator kinerja harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut (BPKP, 2010:62):

## 1) Spesifik.

Dalam setiap unit organisasi memiliki indikator yang berbeda-beda sesuai dengan jenis pelayanan yang dihasilkannya.

## 2) Dapat diukur.

Informasi *financial* dan non finansial yang telah dibuat digunakan sebagai alat dalam melakukan pengukuran kinerja. Informasi nonfinansial berfungsi untuk memberikan keyakinan terhadap kualitas proses pengendalian manajemen. Metode *Balance Scorecard* digunakan oleh organisasi sebagai teknik pengukuran kinerja komperhensif. Empat aspek perspektif yang terlibat dalam metode *balance scorecard* yaitu, pertumbuhan dan pembelajaran, proses internal, *financial*, serta kepuasan pelanggan.

## 3) Relevan.

Indikator kinerja dijadikan sebagai alat ukur yang harus memiliki keterikatan dengan sesuatu yang diukur dan dapat memberikan gambaran keadaan dari suatu subjek, yang akan memiliki manfaat dalam proses pengambilan keputusan ekonomi. Pihak internal dapat menggunakan indikator kinerjanya dalam rangka untuk meningkatkan efisiensi biaya, kuantitas, serta kualitas pelayanan.

## 4) Tidak bias

Indikator kinerja yang telah diterapkan harus bisa memberikan penjelasan tentang efektivitas program dan menunjukkan standar kinerja suatu organisasi untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

## b. Standar Biaya

Standar Biaya Umum (SBU) dan Biaya Khusus (SBK) mengartikan standar biaya yang digunakan sebagai standar biaya masukan awal pada tahap perencanaan anggaran berbasis kinerja yang nantinya akan menjadi standar biaya keluaran. Lintas kementerian negara/lembaga dan lintas wilayah menggunakan Standar SBU. Sedangkan kementerian negara/lembaga tertentu dan di wilayah tertentu pula menggunakan Biaya Khusus (SBK).

Alat yang digunakan untuk menilai efisiensi pada masa transisi dari sistem penganggaran yang bercorak “*input base*” ke penganggaran yang bercorak “*output base*” menggunakan PBK sebagai standar biayanya. K/L digunakan untuk merumuskan keluaran kegiatan beserta alokasi

anggarannya. Pemikiran pengembangan standar biaya dalam rangka mendukung penerapan PBK pada Konsep Penganggaran Berbasis Kinerja dapat dikemukakan sebagai berikut: Standar biaya sebagai alat bantu untuk penyusunan anggaran; Standar biaya sebagai kebutuhan anggaran yang efisien untuk menghasilkan keluaran. Perubahan parameter dijadikan sebagai acuan dari adanya perubahan jumlah/angka dalam standar biaya yang digunakan, seperti angka inflasi, keadaan kondisi darurat (*force majeure*), atau hal lain yang ditetapkan sebagai parameter; Standar biaya berkaitan dengan adanya pelayanan yang diberikan oleh K/L (Standar Pelayanan Minimal).

c. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan aktivitas pengungkapan dan penilaian suatu masalah mengenai umpan balik dari peningkatan kualitas kinerja, efektivitas dan efisiensi suatu program yang dilakukan terhadap implemementasi kebijakan yang ditetapkan. Cara pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai dengan target (dari sisi efektivitas) dan realisasi rencana dalam memanfaatkan sumber daya (dilihat dari sisi efisiensi). Hasil evaluasi kinerja merupakan umpan balik (*feed back*) bagi suatu organisasi dalam upaya memperbaiki kinerjanya. Evaluasi terhadap kinerja kegiatan meliputi evaluasi efisiensi tingkat penghematan terhadap pemanfaatan sumber daya (*input*) yang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dan rencana pemanfaatan sumberdaya (*input*) di setiap jenis kegiatan/sub kegiatan dan evaluasi efektivitas

terhadap ketepatan hasil (*output*) dilakukan dengan cara membandingkan hasil (*output*) terhadap target rencana. Manfaat pengukuran dan evaluasi kinerja dalam penerapan penganggaran berbasis kinerja secara rincinya adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu persiapan laporan kinerja dalam waktu yang singkat.
- 2) Mengetahui kekurangan-kekurangan yang perlu dilakukannya perbaikan dan menjaga kinerja yang sudah baik.
- 3) Dasar informasi evaluasi program.
- 4) Bahan masukan pembuatan kebijakan.
- 5) Dasar untuk melakukan pengawasan dan evaluasi.

#### **4. Pengaruh Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi**

Anggaran adalah penyusunan rencana keuangan yang dibuat berdasarkan pada program-program yang telah disahkan oleh suatu instansi. Perkembangan sistem penganggaran terjadi sejalan dengan upaya pengalokasian sumber daya yang semakin lama semakin baik dalam mengakomodasikan berbagai penganggaran publik (Bastian, 2010:52).

Anggaran adalah dokumen yang memberikan penggambaran tentang suatu keadaan keuangan dalam sebuah organisasi yang berupa informasi tentang pendapatan, belanja dan aktivitas (Halim, 2014:90).

Dengan kata lain, pemerintah diharuskan untuk menggunakan dana secara ekonomis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan adanya program tolak ukur sebagai standar kinerjanya untuk mencapai tujuannya. Suatu anggaran harus disesuaikan dengan sasaran yang akan dicapai

ditahun anggaran tersebut. Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merencanakan anggarannya didasarkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran yang disertai indikator penilaian yang jelas, tingkat prioritas pekerjaan, serta dapat diukur sehingga masing-masing unit memiliki tanggungjawab yang jelas. Anggaran disusun berdasarkan pendekatan kinerja yang mengutamakan pencapaian hasil *output* atau *outcome* yang diharapkan.

Siklus perencanaan anggaran daerah, analisis standar belanja dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, aktivitas utama dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja, penyelenggaraan prinsip penganggaran,serta peranan legislatif dalam penyusunan anggaran digunakan untuk mewujudkan adanya kualitas Anggaran, (BPKP:2013).

#### F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas tentang kualitas suatu laporan keuangan telah beberapa kali dilakukan. Berikut ini penulis menyajikan beberapa penelitian terdahulu:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Kusuma, dkk., (2014)	Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Dharmasraya)	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b> 1. Kapasitas sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi</p>	-berpengaruh  -tidak berpengaruh	<p><b>Persamaan:</b> 1. Kapasitas SDM 2. Pemanfaatan teknologi informasi 3. Nilai informasi pelaporan keuangan</p> <p><b>Perbedaan:</b> 1. Lokasi penelitian</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2.	Kesuma, dkk. (2014)	Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia, Peran Internal Auditor dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Utara)	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b> a. Kompetensi SDM b. Peran internal auditor c. Aktivitas pengendalian internal</p>	<p>-berpengaruh</p> <p>-berpengaruh</p> <p>-berpengaruh</p>	<p><b>Persamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>SDM</li> <li>Nilai informasi pelaporan keuangan</li> </ol> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Peran internal auditor</li> <li>Aktivitas pengendalian internal</li> <li>Lokasi penelitian</li> </ol>
3.	Galuh Fajar Delano dan Deviani (2013)	Pengaruh Kapasitas SDM, Menfaatkan TI dan Pengawasan Keuangan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kapasitas SDM</li> <li>Pemanfaatan TI dan Pengawasan Keuangan</li> </ol>	<p>-berpengaruh</p> <p>-tidak berpengaruh</p>	<p><b>Kesamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>SDM</li> <li>Pemanfaatan TI</li> <li>Nilai informasi</li> </ol> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan Keuangan</li> </ol>
4.	Farida Aryani (2013)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kementerian Negara/Lembaga Satuan Kerja Mitra KPPN Medan II	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Kementerian Negara/Lembaga</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Penerapan SAP</li> <li>Kualitas SDM</li> <li>Sistem Pengendalian Intern</li> <li>Komitmen Organisasi</li> <li>Pemanfaatan Teknologi Informasi</li> </ol>	<p>-berpengaruh</p> <p>-berpengaruh</p> <p>-berpengaruh</p> <p>-berpengaruh</p>	<p><b>Kesamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>SDM</li> <li>Sistem Pengendalian Intern</li> <li>Pemanfaatan Teknologi Informasi</li> </ol> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Penerapan SAP</li> <li>Komitmen Organisasi</li> <li>Lokasi dan Subjek Penelitian</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
5.	Sukirman, dkk., (2013)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Keterandalan dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan dengan Pengendalian Intern Akuntansi sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas)	<b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Independen:</b> 1. Kapasitas sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi 3. Komitmen organisasi	- berpengaruh - berpengaruh - berpengaruh	<b>Persamaan:</b> 1. Kapasitas SDM 2. Pemanfaatan teknologi informasi <b>Perbedaan:</b> 1. Keterandalan pelaporan keuangan 2. Ketepatan waktu pelaporan keuangan 3. Komitmen organisasi 4. Lokasi penelitian
6.	Wansyah, dkk. (2012)	Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kegiatan Pengendalian terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (SKPD pada Provinsi Aceh)	<b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah <b>Independen:</b> 1. Kapasitas sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi 3. Kegiatan pengendalian	- berpengaruh - berpengaruh - berpengaruh	<b>Persamaan:</b> 1. Kapasitas sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi 3. Nilai informasi pelaporan keuangan <b>Perbedaan:</b> 1. Kegiatan pengendalian 2. Lokasi penelitian
7.	Desi Indriasari (2012)	Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	<b>Dependen:</b> 1. Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Independen:</b> 1. Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi 3. Pengendalian Intern Akuntansi	- berpengaruh - berpengaruh -tidak berpengaruh	<b>Kesamaan:</b> 1. Nilai Informasi Pelaporan Keuangan 2. Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia 3. Pemanfaatan Teknologi Informasi 4. Pengendalian Intern Akuntansi <b>Perbedaan:</b> 1. Lokasi dan Subjek Penelitian

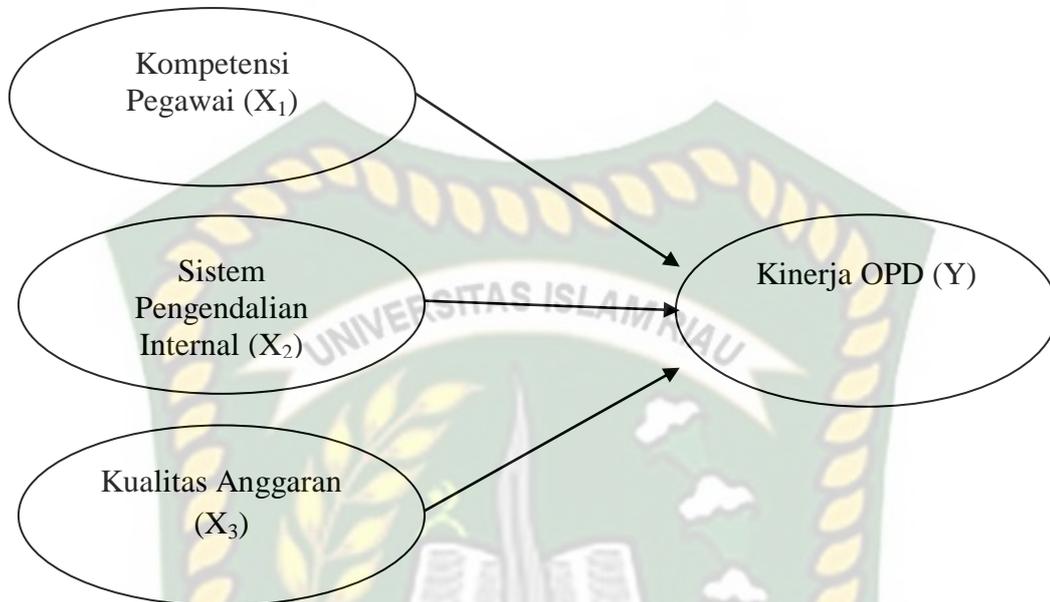
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
8.	Wiwik Andriani (2011)	Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b> 1. Kapasitas Sumberdaya Manusia 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi</p>	- berpengaruh  - berpengaruh	<p><b>Kesamaan:</b> 1. Kapasitas Sumberdaya Manusia 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi</p> <p><b>Perbedaan:</b> 1. keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan</p>
9.	Winidyaningrum dan Rahmawati (2010)	Pengaruh Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten)	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b> 1. Sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi</p>	- berpengaruh  - berpengaruh	<p><b>Persamaan:</b> 1. Sumberdaya manusia 2. Pemanfaatan teknologi informasi</p> <p><b>Perbedaan:</b> 1. Keterandalan pelaporan keuangan 2. Ketepatanwaktuan pelaporan keuangan 3. Lokasi penelitian</p>
10.	Darwanis dan Dewi Dwi Mahyani (2012)	Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	<p><b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah</p> <p><b>Independen:</b> 1. Kapasitas Sumberdaya Manusia 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi 3. Pengendalian Intern Akuntansi</p>	- berpengaruh  - berpengaruh  - berpengaruh	<p><b>Kesamaan:</b> 1. Kapasitas Sumberdaya Manusia 2. Pemanfaatan Teknologi Informasi 3. Pengendalian Intern Akuntansi</p> <p><b>Perbedaan:</b> 1. Keterandalan Pelaporan Keuangan 2. Lokasi dan Subjek Penelitian</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
11.	Ali Amin Kalauw, 2018  Jurnal Maneksi Vol 7, NO. 2, DESEMBER 2018	Pengaruh Kualitas Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dan Efektifitas Pengendalian Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Seram Bagian Barat	<b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Independen:</b> Kualitas Penyusunan Anggaran	Berpengaruh	<b>Kesamaan:</b> Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Perbedaan:</b> 1. Keterandalan Pelaporan Keuangan 2. Lokasi dan Subjek Penelitian
12.	Irfan Fatoni, Indah Dewi dan Nurhayati (2013)  Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 2, Nomor 3, Desember 2013	Pengaruh Anggaran Dan Pengendalian Terhadap Efektivitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Malang	<b>Dependen:</b> Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Independen:</b> - Anggaran - Pengendalian	Berpengaruh Berpengaruh	<b>Kesamaan:</b> Kinerja Pemerintah Daerah  <b>Perbedaan:</b> 1. Keterandalan Pelaporan Keuangan 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

### G. Model Penelitian

Penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru maka penulis akan menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

### MODEL PENELITIAN



#### H. Hipotesis

Berdasarkan model penelitian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- H2 : Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- H3 : Kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- H4 : Kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru dan kuesioner dibagikan kepada Bagian Keuangan yakni Kepala Bidang Keuangan, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran pada masing-masing OPD yang ada di Kota Pekanbaru. Untuk kuesioner penelitian ini direncanakan dibagikan kepada responden, diisi oleh responden dan dikembalikan pada penulis dalam waktu satu bulan.

#### B. Defenisi dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru). Untuk lebih jelas, masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru) berupa pengelolaan keuangan pemerintah daerah yang merupakan inti pengukuran kinerja pada organisasi pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah: “Keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas

terukur". Pengukuran kinerja adalah alat ukur menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya.

Variabel dependen dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*) (Sedarmayanti 2012:51)

Kinerja organisasi dalam hal ini kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru) diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 point, skor 1 sampai dengan 5 dengan jumlah 10 pertanyaan. Masing-masing pilihan jawaban yakni Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor nilai 4, Netral dengan skor nilai 3, Tidak Setuju dengan skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju dengan skor nilai 1.

## **2. Variabel Independen**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono,2012:4), adapun yang termasuk variabel independent dalam penelitian ini adalah:

**a. Kompetensi pegawai (X1)**

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2011:45) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Menurut David Mc. Clelland dalam Simamora (2012:116), kompetensi mencakup empat indikator, yaitu :

- 1) Pengalaman kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Pengetahuan (*knowledge*)
- 4) Ketrampilan (*skills*)

Kompetensi aparatur pemerintah daerah diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 point, skor 1 sampai dengan 5 dengan jumlah 10 pertanyaan. Masing-masing pilihan jawaban yakni Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor nilai 4, Netral dengan skor nilai 3, Tidak Setuju dengan skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju dengan skor nilai 1.

**b. Sistem pengendalian internal (X2)**

Sistem pengendalian internal diartikan sebagai proses yang dipengaruhi adanya sistem teknologi informasi dan sumber daya manusia yang dibentuk suatu organisasi untuk membantu tercapainya untuk tujuan yang diharapkan. Pengendalian intern adalah motode yang mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya dari suatu organisasi, serta memiliki peran penting untuk mencegah

atau mendeteksi penggelapan (*fraud* (Afriyanti, 2011)). Terdapat 4 indikator, yaitu:

- 1) pengendalian
- 2) Penilaian resiko
- 3) Kegiatan pengendalian
- 4) Informasi dan komunikasi
- 5) Pemantauan

Skala likert satu sampai dengan lima digunakan dalam hal pengukuran. Nilai tersebut dimulai dari (1) "Sangat Tidak Baik" hingga (5) "Sangat Baik" untuk skenarionya dan jika responden menjawab (5) "Sangat Baik"

**c. Kualitas anggaran**

Menurut Sugijanto, dkk (2012:49) mengartikan anggaran sebagai rencana suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk finansial, meliputi pengajuan pengeluaran yang diperkirakan untuk suatu periode waktu, serta usulan cara-cara untuk memenuhi pengeluaran tersebut. Penetapan elemen-elemen utama menurut Departemen Keuangan Republik Indonesia/ Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2011:10-11), yaitu:

- 1) Indikator Kinerja
- 2) Standar Biaya
- 3) Evaluasi Kinerja

Pengukuran menggunakan skala likert satu sampai lima yang dimulai dari (1) "Sangat Tidak Baik" hingga (5) "Sangat Baik" untuk skenarionya dan jika responden menjawab (5) "Sangat Baik"

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:90) memberikan pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru sebanyak 43 OPD. Dapat dilihat nama-nama Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kota Pekanbaru pada Tabel III.1 berikut ini:

**Tabel III.1**  
**Daftar Nama Organisasi Perangkat Daerah/OPD yang Terdapat di Kota Pekanbaru dan Populasi yang Dijadikan Sampel**

No	OPD	Alamat
1	Sekretariat Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464
2	Sekretariat Dprd	Jl. Jend. Sudirman
3	Inspektorat	Jl. Mustafa Sari No. 1
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Jl. Sudirman
5	Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanam Modal	Jl. Cut Nyak Dien No.3
6.	Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian	Jl. Datuk Setia Maharaja No.2
7	Badan Penanggulangan Bencana Pemadam Kebakaran	Jl. Cempaka No. 31
8	Badan Kepegawaian Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464
9	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	Jl. Arifin Ahmad
10	Badan Lingkungan Hidup	Jl. Pepaya
11	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	Jl. Jend. Sudirman No. 464
12	Badan Pemberdayaan Perempuan Masyarakat Dan Keluarga Berencana	Jl. Puyuh
13	Badan Perpustakaan Dan Arsip	Jl. Dr. Sutomo
14	Dinas Kesehatan	Jl. Melur No 103
15	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	Jl. Teratai No. 83
16	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	Jl. Arifin Ahmad No.39
17	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Jl. Mustafa Sari No. 1
18	Dinas Kebersihan Dan Pertamanan	Jl. Datuk Setia Maharaja No. 04
19	Dinas Pasar	Jl. Dagang No.78
20	Dinas Pendidikan	Jl. Patimura No. 40A
21	Dinas Tenaga Kerja	Jl. Samarinda No. 29
No	OPD	Alamat
22	Dinas Perumahan Permukiman Dan Cipta Karya	Jl. DT. Setia Maharaja No.2
23	Dinas Tata Ruang Dan Bangunan	Jl. Cut Nyak Dien No.1
24	Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah	Jl. Teratai No. 83
25	Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air	Jl. Datuk Setia Maharaja No.2
26	Dinas Pemuda Dan Olahraga	Jl. Kuantan II

27	Dinas Pertanian	Jl. Ibrahim Sattah No. 30
28	Dinas Sosial Pemakaman	Jl. Jend. Sudirman
29	Dinas Pendapatan Daerah	Jl. Teratai No. 83 Pekanbaru
30	Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika	Jl. Dr. Sutomo
31	Satuan Polisi Pamong Praja	Jl. Jend. Sudirman No. 464
32	Kantor Pendidikan Dan Pelatihan	Jl. Dr. Sutomo No. 1
33	Kecamatan Pekanbaru Kota	Jl. Teuku Umar No. 20
34	Kecamatan Rumbai	Jl. Tengku Kasim Perkasa
35	Kecamatan Payung Sekaki	Jl. Fajar Ujung No. 56
36	Kecamatan Sukajadi	Jl. Jend. A. Yani No. 198
37	Kecamatan Rumbai Pesisir	Jl. Sekolah No. 3
38	Kecamatan Senapelan	Jl. Panglima Undan No. 47
39	Kecamatan Tampan	Jl. H.R. Soebrantas No. 52
40	Kecamatan Sail	Jl. Mulyarejo No. 6
41	Kecamatan Tenayan Raya	Jl. Hang Tuah
42	Kecamatan Marpoyan Damai	Jl. Arifin Ahmad
43	Kecamatan Lima Puluh	Jl. Sultan Syarif Kasim II No. 132

Sumber : Pemerintah Kota Pekanbaru

Masing-masing OPD diwakili oleh 3 orang pegawai Bagian Keuangan yakni Kepala Bidang Keuangan, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran, sehingga jumlah sampel 43 OPD x 3 =129 orang). Pengambilan sampel 3 orang berdasarkan sensus responden. Selanjutnya 43 OPD merupakan populasi dan sampel.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan data yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari kuesioner berupa tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru).
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari perusahaan berupa kinerja bagian keuangan (studi pada Organisasi

Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru), struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang dalam perusahaan serta kegiatan atau aktivitas pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner (*Questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yang bertujuan untuk mendapat untuk sejumlah informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Dokumentasi yaitu dengan memfotocopy dokumen atau laporan keuangan yang diterima dari BPK atas pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dan sebagainya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah *regression analysis*. *Regression analysis* adalah regresi yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dan kemudian dianalisis dengan berbagai uji statistik.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran) terhadap variabel terikat (kinerja bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru). Adapun bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini :  $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

Keterangan :

Y = Kinerja bagian keuangan

a = Konstanta

X1 = Kompetensi pegawai

X2 = Sistem Pengendalian Internal

X3 = Kualitas anggaran

b1, b2, b3 = Koefisien variable

Persamaan tersebut di atas dianalisis dengan menggunakan SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Analisis hasil regresi dilakukan berdasarkan sub bab berikutnya.

### G. Pengujian Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2013:14). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 menunjukkan instrument yang digunakan reliable. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung dari adanya kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan penelitian.

### H. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Normalitas data adalah asumsi dasar dalam analisis multivariate. Apabila variasi dihasilkan dari distribusi yang tidak normal, maka uji statistic normalitas dapat diuji dengan cara normal *probability plot* (Cooper dan Emory, 2003:69), yaitu dengan membandingkan plot residual dari data aktual dengan plot distribusi normal. Pada pendekatan ini, distribusi normal akan ditunjukkan dalam garis diagonal, sedangkan residual dari data aktual akan di *plot* sesuai dengan distribusinya. Data *actual* tersebut berdistribusi normal dapat terjadi apabila *plotting* data *actual* terletak pada garis diagonal tersebut atau mendekatinya.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut

homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat terlihat dari ada tidaknya pola tertentu di grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang mana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Dasar analisis (Ghozali, 2005). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar lalu menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika telah ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas merupakan model regresi yang baik. Variable-variabel ini dapat dikatakan tidak ortolog jika variabel bebas saling berkorelasi. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi variabel bebasnya = 0. Gejala multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari:

- a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Pedoman suatu modal regresi yang bebas multikolinieritas adalah = mempunyai nilai VIF disekitar nilai angka 1, dan mempunyai angka *Tolerance*

mendekati 1. Variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya digunakan untuk mengukur *Tolerance*. jadi nilai *Tolerance* rendah = nilai VIF tinggi ( $VIF = 1$  atau *Tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah *Tolerance* 0,10 atau nilai VIF di atas 10 (Ghozali, 2005).

## I. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Analisis dilakukan dengan melihat tabel coefficients pada output SPSS.

Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka hipotesis diterima
- b. Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka hipotesis ditolak

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas. Jika hasil F test diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari  $df$  dan signifikan jauh di bawah derajat kepercayaan yang ditentukan maka model regresi dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka hipotesis diterima

b. Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka hipotesis ditolak

#### **J. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan sebuah pengukuran mengenaisejauh mana kemampuan sebuah model menjelaskan tentang variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah antara nol sampai dengan satu. Jika nilai dari  $R^2$  semakin kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Saat ini Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi modal sosial dalam mencapai kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya.

Kota Pekanbaru terletak antara  $101^{\circ}14'$  -  $101^{\circ}34'$  Bujur Timur dan  $0^{\circ}25'$  -  $0^{\circ}45'$  Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 - 50 meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari  $\pm 62,96 \text{ Km}^2$  menjadi  $\pm 446,50 \text{ Km}^2$ , terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah  $632,26 \text{ Km}^2$ .

Meningkatnya pelaksanaan kegiatan pembangunan dapat menjadi penyebab meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12

Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa.

## **B. Pemerintahan**

Kota Pekanbaru secara administratif dipimpin oleh seorang wali kota. Efektivitas pemerintahan kota di Pekanbaru terjadi setelah berakhirnya peristiwa Pemerintahan Revolusioner Republik Indonesia. Pada 14 Mei 1958 OKM Jamil telah ditunjuk menjadi Wali Kota Pekanbaru, namun pengaruh perang saudara membuat roda pemerintahan menjadi tidak menentu. Pada 9 November 1959, kembali ditunjuk Datuk Wan Abdul Rahman sebagai wali kota berikutnya, yang sebelumnya menjabat sebagai Bupati Kampar. Selanjutnya pada 29 Maret 1962, digantikan oleh Tengku Bay, yang sebelumnya juga menjabat sebagai Bupati Indragiri.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Demografi Responden

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 43 OPD di Kota Pekanbaru. Responden dari penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan yakni Kepala Bidang Keuangan, Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran yang ada di lingkungan OPD di Kota Pekanbaru. Penyebaran kuisisioner dimulai dari tanggal 30 September 2019 dan selesai tanggal 30 Oktober 2019. Total kuisisioner yang dibagikan adalah 129 pada OPD yang mana setiap dinas dan badan dibagikan sebanyak 3 kuisisioner. Keseluruhan kuisisioner yang disebar sebanyak 129 (100%), kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 92 (71,32%) sedangkan kuisisioner yang bisa diolah hanya 74 (57,36%) sedangkan sisanya tidak bisa diolah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.1 berikut.

**Tabel V.1**  
**Jumlah Responden Dan Tingkat Pengembalian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Total kuisisioner yang dikirim	129	100%
Total kuisisioner yang kembali	92	71,32%
Total kuisisioner yang tidak kembali	37	28,68%
Total kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	18	13,95%
Total kuisisioner yang dapat dianalisis	74	57,36%

**Sumber: Data Olahan, 2019**

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, jabatan dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden pada OPD di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel V.2**  
**Karakteristik Responden pada Organisasi Pemerintah Daerah**  
**di Kota Pekanbaru**

No	Karakteritik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	42	33,33%
	2. Perempuan	31	24,03%
	Total	74 Orang	57,36%
2	Usia		
	1. 25 – 34	18	13,95%
	2. 35 – 44	35	27,13%
	3. 45 – 54	21	16,28%
	Total	74 Orang	57,36%
3	Jabatan		
	1. Kepala bagian keuangan	20	15,50%
	2. Kepala sub keuangan	26	20,16%
	3. Staff bagian akuntansi	28	21,71%
	Total	74 Orang	57,36%
4	Lama Bekerja		
	1. 5 – 10 Tahun	23	17,83%
	2. 11 – 20 Tahun	34	26,36%
	3. > 20 Tahun	17	13,18%
	Total	74 Orang	57,36%

Sumber: Data Olahan, 2019

### B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran dan kinerja. Berdasarkan hasil kuisioner, tabel descriptive statistic dapat dilihat pada tabel V.3.

**Tabel V.3**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	74	23	83	62,9474	12,662
X2	74	27	112	94,3125	31,714
X3	74	19	71	54,1035	11,832
Y	74	30	119	104,1289	56,853
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel V.3 diketahui bahwa kinerja pegawai mempunyai nilai minimum 30 dan maksimum 119, nilai rata-rata jawaban responden adalah 104,1289 dengan standar deviasi 56,853. Kompetensi pegawai mempunyai nilai minimum 23 dan maksimum 83, nilai rata-rata jawaban responden adalah 62,9474 dengan standar deviasi 12,662. Sistem pengendalian internal mempunyai nilai minimum 27 dan maksimum 112, nilai rata-rata jawaban responden 94,3125 dengan standar deviasi 31,714. Kualitas anggaran mempunyai nilai minimum 19 dan nilai maksimum 71, nilai rata-rata jawaban responden 54,1035 dengan standar deviasi 11,832.

### **C. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data adalah proses pengujian data yang digunakan dengan menguji reliabilitas dan validitas penggunaan data. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Sedangkan reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengukur kuisioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk.

#### **1. Uji Validitas**

Proses pengukuran yang kuat ditentukan dengan menggunakan uji validitas. Instrument validitas yang kuat terjadi jika instrument tersebut benar-benar mengukur yang seharusnya diukur. Uji validitas merupakan suatu cara pengujian yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Program computer SPSS 16 *for windows* digunakan untuk menentukan validitas dari suatu pernyataan. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel V.4**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
Kinerja Organisasi	0,451 – 0,782	0,444	0,000	Valid
Kompetensi Pegawai	0,456 – 0,768	0,444	0,000	Valid
Sistem Pengendalian Internal	0,461 – 0,721	0,444	0,000	Valid
Kualitas Anggaran	0,741 – 0,852	0,444	0,000	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS, 2019

Nilai Pearson di atas tidak ada yang berada di bawah 0,444 yang merupakan nilai  $r$  tabel dengan  $df = n - 2 = 18$ , artinya seluruh item pertanyaan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* (andal) apabila jawaban yang diberikan oleh seseorang terhadap suatu pernyataan kuisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program computer SPSS 20 for windows digunakan untuk menentukan keandalan dari suatu pernyataan, sehingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan *reliable* jika  $\text{cronbach alpha} > 0,6$ . Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel V.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )	0,712	0,600	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ )	0,893	0,600	Reliabel
Kualitas Anggaran ( $X_3$ )	0,801	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,842	0,600	Reliabel

Sumber: Data *Output* SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel X (kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran) dan variabel Y (kinerja) lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan

variabel *reliable* yang berarti bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

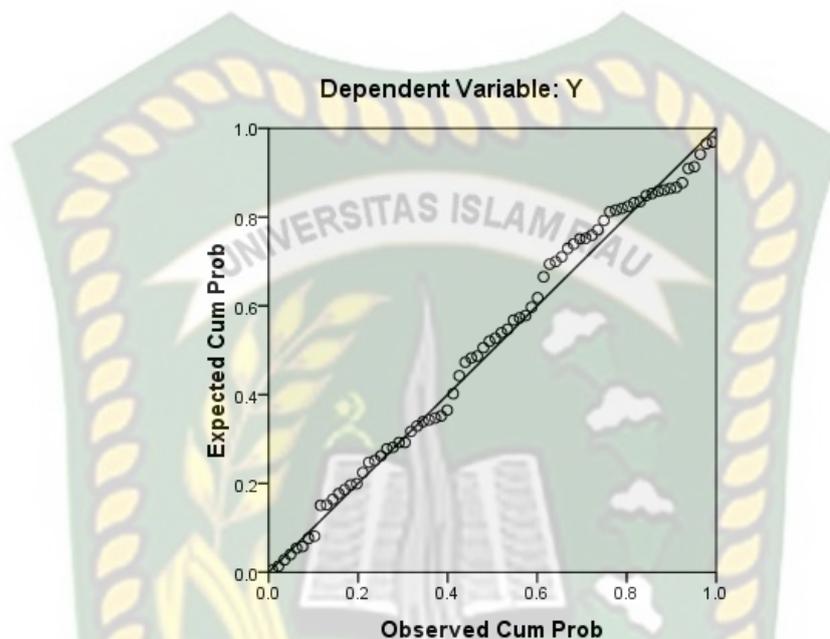
Hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan untuk model regresi meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian regresi berganda dalam asumsi klasik di digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian. Dengan demikian, pengujian ini akan memberikan kesimpulan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesama variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) sedangkan variabel independen meliputi kompetensi pegawai ( $X_1$ ), sistem pengendalian internal ( $X_2$ ), dan kualitas anggaran ( $X_3$ ).

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dari Gambar V.1 terlihat bahwa pola sudah terdistribusi normal, karena garis sudah menggambar data data sesungguhnya dengan mengikuti garis diagonalnya.

**Gambar V.1**  
*Normal Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

Berdasarkan gambar V.1 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh sebab itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

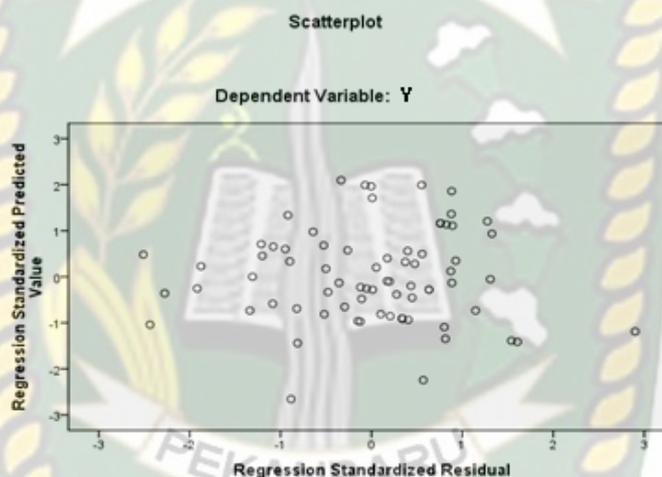
## **2. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian dalam model regresi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain disebut dengan uji heterokedastisitas. Maksud dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda akan disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heterokedastisitas dapat ditentukan dengan cara menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

**Gambar V.2**  
**Grafik Scatterplot**



**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang di tunjukan pada Gambar V.2 diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) pada model regresi. Apabila variabel independen saling berkorelasi, itu berarti variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi kinerja = f (kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal.dan kualitas anggaran).

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel V.6 berikut:

**Tabel V.6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	.586	1.707	Bebas Multikolinieritas
X2	.973	1.028	Bebas Multikolinieritas
X3	.909	1.100	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

## **E. Analisis Data**

Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Berikut hasil analisis regresi berganda yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel V.7 dibawah ini.

**Tabel V.7**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.520	10.943		6.810	.000
	X1	.028	.014	.247	3.021	.007
	X2	.133	.130	.175	2.100	.005
	X3	.269	.145	.227	3.856	.027

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

Hasil persamaan regresi berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.520 + 0.028X_1 + 0.133X_2 + 0.269X_4 + e$$

Dari model persamaan regresi pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta yang terbentuk adalah 14.520. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, dan kualitas anggaran dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 14.520.
2. Variabel independen pertama yang digunakan dalam model penelitian ini adalah kompetensi pegawai. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.028 yang artinya apabila diasumsikan kompetensi pegawai meningkat 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.028.
3. Variabel independen kedua yang digunakan dalam model penelitian ini adalah sistem pengendalian internal. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki arah dan slop

koefisien regresi sebesar 0.133 yang berarti jika diasumsikan sistem pengendalian internal meningkat 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.133.

4. Variabel independen ketiga yang digunakan dalam model penelitian ini adalah kualitas anggaran. Dari tahapan pengujian diketahui bahwa variabel kualitas anggaran memiliki arah dan slop koefisien regresi sebesar 0.421 yang berarti jika diasumsikan kualitas anggaran meningkat 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.421.

## F. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja OPD. Hasil uji simultan atau F dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel V.8 berikut:

**Tabel V.8**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.501	3	7.834	13.087	.000 <sup>a</sup>
	Residual	922.885	70	7.210		
	Total	946.386	73			

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

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

Berdasarkan uji Anova atau F test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Artinya kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja OPD.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikan dari masing-masing variabel. Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel V.7 diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada hasil dan pembahasan berikut:

### a. Uji Variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.7, maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi dan variabel independen. Untuk variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ ) nilai signifikansinya adalah  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru, sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) dari penelitian ini diterima.

### b. Uji Variabel Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.7, maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi dan variabel independen. Untuk variabel sistem pengendalian internal ( $X_2$ ) nilai signifikansinya adalah  $0,005 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru, sehingga hipotesis 2 ( $H_2$ ) dari penelitian ini diterima.

**c. Uji Variabel Kualitas Anggaran ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.7, maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi dan variabel independen. Untuk variabel kualitas anggaran ( $X_3$ ) nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kualitas anggaran ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru, sehingga hipotesis 3 ( $H_3$ ) dari penelitian ini diterima.

**G. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal akan dicapai jika OPD memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Sumber daya manusia yang ada di OPD kota Pekanbaru memiliki kompetensi yang cukup baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai terlihat dari ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan yakni menyusun laporan keuangan, karena didukung oleh pemahaman pegawai tentang siklus akuntansi dan penyusunan laporan keuangan dilakukan berdasarkan PP No 71 Tahun 2010 sehingga mampu menyajikan LKPD yang sesuai standar akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kesuma (2014) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi sumberdaya manusia, peran internal auditor dan aktivitas pengendalian terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Utara). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik kinerja OPD di Kota Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka kinerja pegawai OPD di Kota Pekanbaru juga akan semakin rendah.

## **2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sistem pengendalian internal juga mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan

organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pengendalian juga dapat efektif apabila ada komitmen di antara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana pelaksanaan sistem pengendalian di organisasi tersebut.

Sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan. Melalui sistem pengendalian internal maka informasi yang disediakan pegawai di OPD kota Pekanbaru sudah tepat waktu guna melakukan tindakan korektif secara tepat, sehingga setiap temuan mampu ditindaklanjuti agar perbaikan dapat segera dilakukan. Salah satu tindak lanjut yang dilakukan pegawai di OPD kota Pekanbaru adalah dengan melakukan pemisahan tugas sehingga setiap aktivitas memiliki otorisasi masing-masing sehingga kinerjanya bisa berjalan baik, dalam OPD kota Pekanbaru sudah terdapat struktur organisasi yang jelas sehingga para pegawai telah mampu memahami tujuan dari kegiatan pengendalian tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2013) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kementerian Negara/Lembaga Satuan Kerja Mitra KPPN Medan II. Hasil penelitian menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Kementerian Negara/Lembaga.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal maka semakin baik kinerja OPD di Kota Pekanbaru, sebaliknya semakin

rendah sistem pengendalian internal maka kinerja OPD di Kota Pekanbaru juga akan semakin rendah

### **3. Pengaruh Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kualitas anggaran mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru. Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan untuk jangka waktu (periode tertentu dimasa yang akan datang). Sistem anggaran kinerja pada dasarnya merupakan sistem yang mencakup kegiatan penyusunan program dan tolok ukur kinerja sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran program. Sistem ini memerlukan indikator kinerja, standar kinerja, standar biaya dan *benchmark* dari setiap jenis pelayanan. Melalui penganggaran yang tepat maka pelaksanaan kegiatan organisasi dapat dilakukan, oleh sebab itu anggaran yang jelas dan rinci sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Anggaran merupakan kegiatan yang direpresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Pada Organisasi Perangkat Daerah kota Pekanbaru indikator kinerja untuk setiap kegiatan yang tercantum dalam anggaran telah terdefinisi dengan jelas dan terukur, dan di OPD kota Pekanbaru anggaran disusun sangat jelas sehingga para pegawai mampu mereviu temuan yang menunjukkan adanya kelemahan dan perlu perbaikan. Anggaran yang diusulkan merupakan cerminan dari visi, misi, tujuan, sasaran dan hasil yang ditargetkan, untuk selanjutnya informasi dalam anggaran dapat digunakan untuk mengoreksi keputusan pengguna di masa lalu, pada OPD kota

Pekanbaru semua kegiatan operasional sudah dapat dipertanggungjawabkan secara berjenjang dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalauu (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kualitas Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dan Efektifitas Pengendalian Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Seram Bagian Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas anggaran maka semakin baik kinerja OPD di Kota Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah kualitas anggaran maka kinerja OPD di Kota Pekanbaru juga akan semakin rendah.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah/OPD Kota Pekanbaru**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi perangkat daerah akan semakin baik jika kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran juga semakin baik, sebaliknya kinerja organisasi perangkat daerah akan buruk jika kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran juga buruk.

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan dari kerjasama anggota maupun komponen organisasi agar tujuan organisasi terwujud. Tercapainya hasil kinerja suatu instansi dengan adanya tanggungjawab penuh yang dilakukan oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Perintah daerah dikatakan berhasil dalam melaksanakan amanah Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah dilihat dari kemampuan pemerintah daerah menggalakan potensi sumberdaya baik financial maupun non financial yang ada di daerah tersebut dengan maksimal. Hal ini akan dapat dilakukan dengan dukungan berbagai faktor.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk (2014), Deviani (2013), Aryani (2013) dan Wansyah dkk (2012) yang menemukan bahwa kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah.

#### **H. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya melakukan pengukuran tentang seberapa jauh kemampuan yang dimiliki oleh suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memberikan arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang

mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Koefisien determinasi dapat tabel V.9 berikut ini:

**Tabel V.9**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.683	.621	1.17486

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

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data Output SPSS, 2019**

R menunjukkan keeratan hubungan antara variabel kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran dengan kinerja. Sedangkan R Square menunjukkan kemampuan dari variabel kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran dalam menerangkan kinerja OPD. Nilai R sebesar 0,827 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, dan kualitas anggaran dengan variabel kinerja OPD tergolong kuat/tinggi.

Nilai R *Square* sebesar 0,683 (68,3%) berarti bahwa variabel kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, kualitas anggaran dapat menjelaskan kinerja OPD sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan adalah kompetensi pegawai sebesar 0,247, kemudian kualitas anggaran sebesar 0,227 dan sistem pengendalian internal sebesar 0,175.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran terhadap kinerja OPD Kota Pekanbaru, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja OPD Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja semakin meningkat dan sebaliknya kompetensi pegawai yang tidak mendukung akan menyebabkan kinerja yang kurang memuaskan.
2. Terdapat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja OPD Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal maka kinerja semakin meningkat dan sebaliknya sistem pengendalian internal yang tidak terlaksana dengan baik akan menyebabkan kinerja organisasi tidak optimal.
3. Terdapat pengaruh kualitas anggaran terhadap kinerja OPD Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas anggaran maka kinerja semakin meningkat dan sebaliknya jika kualitas anggaran tidak sesuai dengan semestinya maka pelaksanaan kinerja secara optimal tidak akan tercapai .
4. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran secara simultan terhadap kinerja OPD Kota Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran maka kinerja OPD semakin meningkat dan sebaliknya jika semakin baik kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal dan kualitas anggaran maka kinerja juga akan kurang maksimal.

#### **B. Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Disarankan kepada setiap OPD Kota Pekanbaru, agar semakin meningkatkan kinerja yang sudah dilakukan selama ini dengan cara memperhatikan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, adanya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kemampuan dalam bekerja dan yang tidak kalah penting yakni menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan lancar,
2. Bagi Pemerintah Daerah diharapkan meningkatkan kompetensi pegawainya yang dapat dilakukan melalui pendidikan, peningkatan keterampilan serta pengetahuan dan peningkatan sistem pengendalian internal yang dapat dilakukan melalui lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan sehingga semakin maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperluas lagi sampel penelitian, seperti tidak hanya pegawai pemerintah daerah yang ada di Kota

Pekanbaru saja namun diperluas hingga aparat pemerintah daerah Provinsi Riau atau Daerah lainnya. Dan diharapkan pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kinerja organisasi perangkat daerah.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Kharis. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.AVIA AVIAN. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah. Yogyakarta : GRAHA ILMU
- Afriyani, Siti. 2011. Analisis Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, jurnal
- Arens, Alvin A., Randal J.E dan Mark S.B 2011. Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu. Jilid-1, Edisi Ke-9, PT. Indeks, Jakarta
- Badan Kepegawaian Negara. 2011, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : BKN
- Desi Indriasari, 2012, Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, jurnal
- Farida Aryani, 2013, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kementerian Negara/Lembaga Satuan Kerja Mitra KPPN Medan II, jurnal
- Galuh Fajar Delano dan Deviani, 2013, Pengaruh Kapasitas SDM, Menafaatan TI dan Pengawasan Keuangan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, jurnal
- Handoko, T., Hani, 2012, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Kusuma, dkk., 2014, Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Dharmasraya), jurnal
- Mahsun, Mohamad. 2012. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardi, 2012, Sistem Informasi Akuntansi, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor
- Mardiasmo. 2012. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mayangsari, Sekar. 2011. Pengaruh Keahlian dan Independensi terhadap Pendapat Audit. Jurnal Riset Akuntan Indonesia. Vol. 6 No.1 (Januari).
- Muins, H.A.S. 2012. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rebecca, Vetty TH, 2015, Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan (Studi pada SKPD Kota Dumai), jurnal
- Ruky, Achmad S. 2011. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sande, Peggy. 2013. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Universitas Negeri Padang.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry. 2012. Akuntansi Manajemen. Edisi Ke-3. Star Gate Publisher: Duri
- Sobandi, Baban dkk. 2012. Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung
- Sudarmanto, 2011, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sukirman, dkk., 2013, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan dengan Pengendalian Intern Akuntansi sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas), jurnal

Surjadi. 2011. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Refika Aditama. Bandung

Susanto, Azhar. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga Jaya

Wansyah, dkk. 2012, Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kegiatan Pengendalian terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (SKPD pada Provinsi Aceh), jurnal

Winidyaningrum dan Rahmawati, 2012, Pengaruh Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten), jurnal

Wiwik Andriani, 2011, Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, jurnal

**Peraturan :**

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 Tentang Tatacara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 2011 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Negara/Lembaga

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013