

SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, AKUNTABILITAS, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KAMPAR

Oleh:

REGINA ANGIE

NPM: 185310320

PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

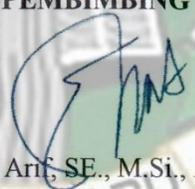


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Regina Angie
NPM : 185310320
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan (Pada SKPD Kabupaten Kampar)

Disahkan Oleh:
PEMBIMBING


Emkhad Arif, SE., M.Si., Ak., CA

Mengetahui:

DEKAN


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

KETUA PRODI


Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat Jl. Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

TELP. (0761) 674681 FAX. (0761) 674834 PEKANBARU-28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Regina Angie
NPM : 185310320
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi S1
Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Eny Wahyuningsih, Dra, M.Si., Ak.CA
2. Haugesti Diana, SE., M.Ak

Tanda Tangan

()
()

Pembimbing

()

Emkhad Arief, SE., M.Si., Ak., CA

Mengetahui:

Ketua Program Studi Akuntansi S1

()
Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., AK., CA



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2021/2022**

NPM : 185310320
 Nama Mahasiswa : REGINA ANGIE
 Dosen Pembimbing : 1. EMKHAD ARIEF SE., M.Si., Ak., CA 2.
 Program Studi : AKUNTANSI
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, AKUNTABILITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN (PADA SKPD DI KABUPATEN KAMPAR)
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : THE INFLUENCE OF INTERNAL SUPERVISION, ACCOUNTABILITY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON FINANCIAL PERFORMANCE (ON KAMPAR LOCAL GOVERNMENT AGENCY)
 Lembar Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	25/10/2021		Rubah EYD	
2.	10/12/2021		Rubah EYD	
3.	24/12/2021		Rubah EYD	
4.	26/1/22	Thesis Paraf	Rubah EYD	J.
5.	27/02/2022		ACC	
	24/2/22	Tugas Akhir Paraf	Paraf	J.
	28/2/22	ACC ke YIA		J.

Pekanbaru,.....
Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTG1MZEWMZIW

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopinya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 900/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 11 Agustus 2022, Maka pada Hari Jum'at 12 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Akuntansi S1 Tahun Akademis 2022/2023

1. Nama : Regina Angie
2. NPM : 185310320
3. Program Studi : Akuntansi S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan (Pada SKPD Kabupaten Kampar).
5. Tanggal ujian : 12 Agustus 2022
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau FEB UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B) 77,15**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA
Ketua Prodi Akuntansi S1

Dosen penguji :

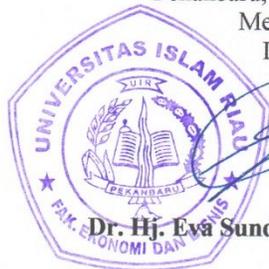
1. Emkhad Arif, SE., M.Si., Ak., CA (.....)
2. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA (.....)
3. Haugesti Diana, SE., M.Ak (.....)

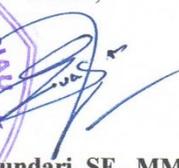
Notulen

1. Dian Saputra, SE., M.Acc., Ak., CA., ACPA (.....)

Pekanbaru, 12 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 900 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

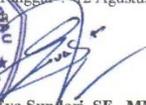
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa 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 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/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:
- N a m a : Regina Angie
N P M : 185310320
Program Studi : Akuntansi S1
Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan (Pada SKPD Kabupaten Kampar).
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Emkhad Arief, SE., M.Si, Ak	Asisten Ahli, C/b	Materi	Ketua
2	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA	Lektor, C/d	Sistematika	Sekretaris
3	Haugesti Diana, SE., M.Ak	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Dian Saputra, SE, M.Acc., Ak. CA	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
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 : 12 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- 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 DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Regina Angie
NPM : 185310320
Jurusan : Akuntansi / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan (Pada SKPD Kabupaten Kampar).
Hari/Tanggal : Jum'at 12 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Emkhad Arif, SE., M.Si., Ak., CA		

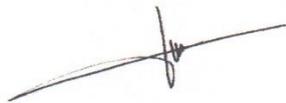
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak., CA		
2	Haugesti Diana, SE., M.Ak		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **83**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Agustus 2022
Ketua Prodi



Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

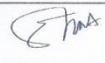
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Regina Angie
NPM : 185310320
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan (Pada SKPD Kabupaten Kampar).
Pembimbing : 1. Emkhad Arif, SE., M.Si., Ak., CA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 16 Maret 2022

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.	Emkhad Arif, SE., M.Si., Ak., CA	Ketua	1. 
2.	Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA	Anggota	2. 
3.	Lintang Nur Agya, SE., M.Acc., Ak	Anggota	3. 

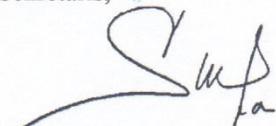
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 16 Maret 2022
Sekretaris,


Br. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1259/Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca** : Surat Penetapan Ketua Program Studi Akuntansi S1 tanggal, 2021-10-28 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang** : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Emkhad Arif, SE., M.Sc., Ak., A.AP.	Asisten Ahli	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Regina Angie
 N P M : 185310320
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Akuntansi S1
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, AKUNTABILITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN (PADA SKPD KABUPATEN KAMPAR)
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Mei 2022
 Dekan

Ditandatangani oleh:

 Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

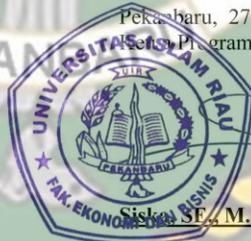
Ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : REGINA ANGIE
NPM : 185310320
Program Studi : Akuntansi S1
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, AKUNTABILITAS, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KAMPAR

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30 % yaitu 15 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun dan telah masuk dalam *institution paper repository*, Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Agustus 2022
Ketua Program Studi Akuntansi



Siska, SE., M.Si., Ak., CA

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bakwa skripsi dengan judul :

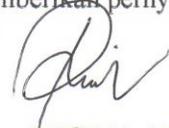
PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, AKUNTABILITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI KABUPATEN KAMPAR

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 21 Agustus 2022

Yang memberikan pernyataan



REGINA ANGIE
NPM: 185310320

ABSTRAK

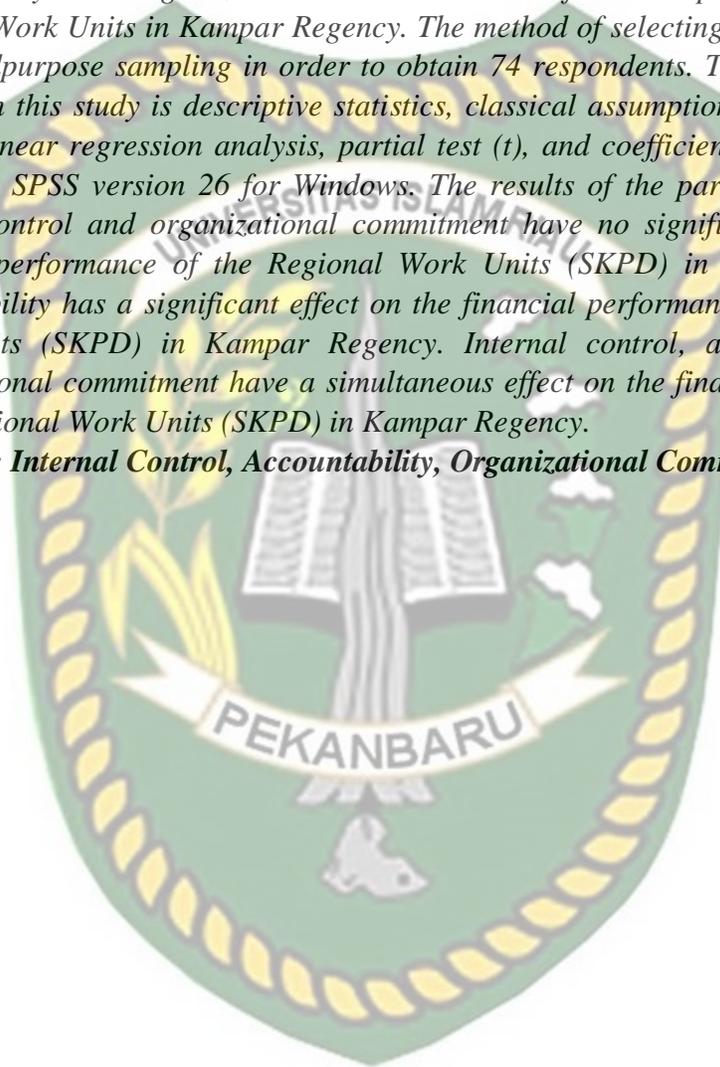
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di kabupaten kampar. Metode pemilihan sampel penelitian ini menggunakan purpose sampling sehingga diperoleh 74 responden. Metode analisis data pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi, dengan alat bantu SPSS versi 26' for windows. Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa Pengendalian internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten kampar. Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten kampar. Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten kampar..

Kata Kunci: Pengendalian internal, Akuntabilitas, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of internal control, accountability and organizational commitment on financial performance in the Regional Work Units in Kampar Regency. The method of selecting the sample in this study used purpose sampling in order to obtain 74 respondents. The method of data analysis in this study is descriptive statistics, classical assumption test data quality, multiple linear regression analysis, partial test (t), and coefficient of determination test, using SPSS version 26 for Windows. The results of the partial test show that internal control and organizational commitment have no significant effect on the financial performance of the Regional Work Units (SKPD) in Kampar Regency. Accountability has a significant effect on the financial performance of the Regional Work Units (SKPD) in Kampar Regency. Internal control, accountability, and organizational commitment have a simultaneous effect on the financial performance of the Regional Work Units (SKPD) in Kampar Regency.

Keywords: *Internal Control, Accountability, Organizational Commitment.*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, petunjuk dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, AKUNTABILITAS, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KAMPAR”**. Guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi merupakan izin dan ketetapan Allah SWT, namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang-orang di sekitar penulis yang begitu banyak memberikan bantuan serta dukungan. Maka pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Dr. Siska, SE, M.Si., Ak., CA sebagai ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Emkhad Arif, SE., M.Sc. Ak., A.AP selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan ilmunya dalam membimbing dan

mengarahkan saya dalam pembuatan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuannya kepada penulis selama proses perkuliahan. Semoga semua ilmu yang diberikan selalu dalam keberkahan Allah SWT, sehingga dapat berguna dikemudian hari.
6. Kepada orang tua saya bapak Ridwan Manurung, dan ibu Nori Novianti Nora serta keluarga besar atas segala curahan kasih sayang, perhatian, dukungan dan pengarahan serta doa yang diberikan setiap langkah penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Kepada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan bagian Keuangan yang memberikan kemudahan serta izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Untuk yang tersayang keluargaku terutama abangku Andhika Bonanza dan Adek Putriana Norika terimakasih telah memberi semangat dan dukungan kepada penulis.

Pekanbaru, Juli 2022

Penulis,

REGINA ANGIE

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Akademis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1. Telaah Pustaka	11
2.1.1. Stewardship Theory.....	11
2.1.2. Teori Keagenan (Agency Theory).....	13
2.1.3. Teori Stakeholder.....	15
2.1.4. Pengertian Pengendalian internal.....	21
2.1.5. Komponen Pengendalian internal	23
2.1.6. Prinsip Pengendalian internal	28
2.1.7. Unsur Pengendalian internal	29
2.1.8. Keterbatasan Pengendalian internal	30
2.1.9. Indikator Pengendalian internal	31
2.1.10. Pengertian Akuntabilitas	33
2.1.11. Manfaat Akuntabilitas.....	36
2.1.12. Tujuan Akuntabilitas.....	37
2.1.13. Indikator Akuntabilitas	38
2.1.14. Pengertian Komitmen Organisasi	39
2.1.15. Dimensi Indikator Komitmen Organisasi	40
2.1.16. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	44
2.1.17. Pengertian Kinerja Keuangan	16
2.1.18. Tujuan Pengukuran Kinerja Keuangan	17
2.1.19. Kriteria Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah.....	18
2.1.20. Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	47
2.3. Kerangka Pemikiran	48
2.3.1. Pengaruh Pengendalian internal Terhadap Kinerja Keuangan	48
2.3.2. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Keuangan.....	49
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan	50
2.4. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Desain Penelitian	52
3.2. Objek Penelitian.....	53
3.3. Definisi Variabel Penelitian.....	53
3.4. Populasi dan Sampel	57
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	61
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.7. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	72
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.1.1 Sejarah Kabupaten Kampar.....	72
4.1.2 Geografi Kabupaten Kampar	72
4.1.3 Visi Dan Misi Kabupaten Kampar.....	74
4.1.4 Organisasi Dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Kampar	75
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	80
4.2.1 Hasil Penelitian	80
4.2.2 Analisis Data	82
4.3 Pembahasan Penelitian	95
4.3.1 Pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar	95
4.3.2 Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan pada satuankerja perangkat daerah di kabupaten Kampar.....	96
4.3.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada satuan perangkat daerah (SKPD) di kabupaten Kampar	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1 Simpulan.....	98
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA.....	vii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	47
Tabel 2.2.	Definisi Variabel Peneliiian	55
Tabel 3.1.	Populasi Penelitian.....	57
Tabel 3.2.	Daftar Sampel Penelitian	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	80
Tabel 4.2	Descriptive Statistics.....	82
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian internal.....	83
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas.....	83
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	84
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Keuangan	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Data	85
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.10	Hasil Uji F.....	93
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	94



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	86
Gambar 4. 2 Normal Probability Plot	86
Gambar 4. 3 Scatter Plot	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persoalan kinerja pemerintah daerah dinyatakan dalam Undang Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Di dalam Undang Undang tersebut dinyatakan bahwa efisiensi dan efektivitas dari penyelenggaraan pemerintah daerah harus ditingkatkan. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Tolak ukur keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari Surplus atau defisit dalam laporan keuangan. Karena pada dasarnya, suatu organisasi pemerintah bukanlah suatu entitas yang bersifat *profit oriented*. Maka, untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi sektor publik adalah dengan mengukur kinerjanya (Almanda, 2012). Kinerja dari suatu instansi pemerintah berkaitan erat dengan akuntabilitas dan komitmen organisasi pegawainya. Penerapan berbagai aturan yang ada terkait dengan konsep akuntabilitas dan komitmen organisasi diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat. Dalam hal pengukuran kinerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu Pengendalian internal. Pengawasan ini bertujuan untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, kesalahan, dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi

(Almanda, 2012). Pengendalian internal adalah semua proses dalam kegiatan audit, evaluasi, review, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (PP No.60 Tentang Sistem Pengendalian Internal, 2008).

Organisasi sektor publik saat ini dituntut untuk dapat efektif, efisien, dan akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam mewujudkan hal tersebut suatu organisasi membutuhkan peran dari Pengendalian internal yang baik. Hal ini dikarenakan agar terlaksananya *goodgovernance* bukan agar tercipta tata kelola pemerintahan yang baik dan sehat di setiap lini pemerintahan. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan berdasarkan sistem akuntansi keuangan, dalam pelaksanaan sistem ini tidak ada jaminan terbebas dari kesalahan atau penyimpangan sehingga diperlukan peranan Pengendalian internal yang memadai yaitu dari atasan langsung kepada bawahannya. Pengendalian internal inilah yang dapat memberikan bantuan untuk memverifikasi transaksi- transaksi sehingga dapat ditelusuri dana-dana sesuai dengan tujuannya, kemudian mengecek otoritas, efisiensi dan keabsahan pembelajaran dana.

Akuntabilitas merupakan konsep terkait dengan mekanisme pertanggungjawaban dari satu pihak ke pihak yang lain. Menurut Jitmau, dkk (2017) Kinerja instansi pemerintah itu berkaitan erat dengan akuntabilitas. akuntabilitas.

Menurut Mahmudi (2010), Akuntabilitas adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (principal). Dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, yang pada intinya semua peraturan menginginkan adanya peningkatan akuntabilitas publik dalam pengelolaan keuangan. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas suatu instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi bersangkutan. Implementasi akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pemerintah daerah (Wiguna, 2015).

Untuk memantapkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Penerapan berbagai aturan perundang-undangan yang ada terkait dengan konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat. Menurut (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 2014) menjelaskan bahwa akuntabilitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Selain persoalan akuntabilitas, komitmen organisasi juga merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan instansi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis, 2001). Untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasi yang merefleksikan keterikatan terhadap organisasi dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan kinerja organisasi tersebut. Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dewi, dkk (2016), Kinerja keuangan Pemerintah desa didefinisikan sebagai keluaran/hasil dari kegiatan/ program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur yang dinilai dari analisis anggaran belanja dengan realisasi belanja. Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi, dinilai memiliki pengaruh dalam

meningkatkan kinerja keuangan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah, dkk (2018) dijelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan menurut Dewi, dkk (2016), menjelaskan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Untuk variabel akuntabilitas, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019) diketahui bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi, menurut penelitian yang dilakukan oleh Budiana, (2020) dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Salah satu organisasi sektor publik yang ada adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar. Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar atau yang biasa disingkat menjadi SKPD Kabupaten Kampar merupakan salah satu perangkat daerah penyelenggara urusan pemerintahan. Dalam menjalankan kewajibannya, SKPD Kabupaten Kampar bertugas dalam membantu pemerintah menyusun kebijakan dan koordinasi dalam pelaksanaan pemerintahan daerah. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan yang terdapat dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar. Permasalahan tersebut berkaitan dengan Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi.

Sebagai contoh terdapat beberapa temuan berupa pengelolaan anggaran pemerintah kabupaten Kampar terdapat perbedaan pada ketentuan tentang pengelolaan keuangan daerah, dimana belanja perjalanan dinas pada pemerintah kabupaten Kampar belum sesuai dengan ketentuan tentang pertanggungjawaban

perjalanan dinas, kekurangan *volume* dan ketidaksesuaian spesifikasi atas 15 paket pekerjaan jalan dan jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), pengelolaan dana belanja tidak terduga belum tertib dan terdapat sisa Tambah Uang (TU) belum disetorkan ke kas daerah senilai Rp2.590.211.900,00 serta potongan pajak belum disetorkan senilai Rp425.209.433,00 (Lampiran 2), pengelolaan aset tetap pada pemerintah kabupaten Kampar belum tertib, pengelolaan utang belanja pemerintah kabupaten Kampar belum tertib (lampiran 2).

Selain itu hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar pada tahun 2020 yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Namun, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menekankan atas laporan keuangan, pemerintah Kabupaten Kampar menyajikan piutang tuntutan ganti kerugian daerah per 31 Desember 2020 (lampiran 2). Catatan tersebut menyatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Kampar mencatat piutang tuntutan ganti kerugian atas sisa belanja tak terduga yang belum disetorkan ke kas negara dan kas daerah sebesar Rp2.065.421.333,00 (lampiran 2) pemerintah kabupaten Kampar perlu berupaya segera mengembalikan seluruh piutang tersebut ke kas Negara dan Kas Daerah (Hasil Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar 2020).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2019) yang meneliti di SKPD kabupaten Kampar dengan judul Pengaruh Pengendalian internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah (Studi Pada SKPD Kabupaten Kampar).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu tersebut, yaitu penggantian variabel independen yaitu Good Governance menjadi Akuntabilitas karena dianggap lebih spesifik untuk diteliti. Selain itu, penggantian variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah menjadi Kinerja Keuangan karena dinilai perlu dikaji lebih jauh tentang kinerja keuangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian internal, Akuntabilitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar?
4. Bagaimana pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau perbandingan untuk penelitian-penelitian yang selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memperluaskan ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman terkait pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.
- c) Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta informasi tambahan bagi pihak SKPD Kabupaten Kampar mengenai pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan.

1.5. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami pembahasan proposal penelitian, maka digunakan sistematika penulisan yang terbagi dalam beberapa bab, diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan telaah pustaka terkait dengan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat kabupaten kampar, struktur organisasi SKPD Kabupaten Kampar dan uraian hasil pengujian pada tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dan memberikan saran bagi bahan pertimbangan untuk Pemerintah dan SKPD Kabupaten Kampar.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Stewardship Theory

Donaldson & Davis (1991) menyatakan dalam “Toward a Stewardship Theory of Management” bahwa teori stewardship berakar dari model perilaku manusia, sebagai situasi dimana tujuan-tujuan individu tidak memotivasi manajemen (steward), tetapi lebih kepada sasaran hasil atau output utama mereka untuk kepentingan organisasi. Apabila terjadi selisih atau perbedaan pendapat antara steward dengan pemilik modal (principal), maka steward bukan membantahnya tetapi memperbaiki kembali, karena steward lebih memandang usaha untuk pencapaian di masa mendatang dengan selarasnya tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan adanya maksimalisasi antara principal dan steward.

Teori stewardship disebut juga teori pengelolaan (penata layanan) dengan asumsi-asumsi dasar (fundamental assumptions of stewardship theory). Podrug (2011) menjelaskan fundamental assumptions of Stewardship Theory yaitu sebagai berikut:

- a. Manajemen sebagai stewards (pelayan atau penerima amanah atau pengelola)

Dalam hal ini teori stewardship menjadikan steward adalah pemerintah, artinya pemerintah menjadi pelayan masyarakat atau

penerima amanah sebagaimana mestinya yang mengelola amanah dengan mumpuni.

- b. Pendekatan governance menggunakan sosiologi dan psikologi Dengan dasar sosiologi dan psikologi, teori stewardship menggunakan pendekatan governance. Hal tersebut disesuaikan untuk para peneliti agar menguji keadaan manajemen sebagai stewards yang dapat termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan pemilik (principal) dan organisasi.
- c. Model manusia, berperilaku kolektif untuk kepentingan organisasi Model of human behaviour pada teori stewardship ini dasarnya ada pada steward yang memiliki tindakan kelompok, bekerja sama dengan utilitas tinggi dan bersedia melayani (collectivistic, pro-organizational, trustworthy).
- d. Motivasi pimpinan sejalan dengan tujuan principal Para principal tidak termotivasi oleh tujuan individu namun lebih kepada tujuan masa depan atau sasaran utama untuk kepentingan organisasi, hal tersebut adalah gambaran situasi teori stewardship, sehingga steward bertindak sesuai dengan keinginan principal.
- e. Kepentingan manajer-prinsipal adalah konvergensi Konvergensi dalam hal ini diartikan memiliki kesamaan dalam tujuan untuk kepentingan organisasi. Teori stewardship menyatakan legislatif dan principal adalah konvergensi.
- f. Struktur berupa fasilitasi dan pemberdayaan (facilitate and empower) Teori stewardship menggunakan struktur yang memfasilitasi dan memberdayakan pengendalian internal organisasi menjadi lebih efektif guna memberikan hasil

kemandirian pada keuangan yang baik.

- g. Sikap pemilik mempertimbangkan risiko (risk propensity) Teori stewardship mempunyai kecenderungan dalam mempertimbangkan risiko agar dapat menghasilkan kinerja baik.
- h. Hubungan prinsipal-manajemen saling percaya Teori stewardship dibangun atas dasar sifat manusia, yaitu saling percaya, bertanggung jawab, jujur, dan lainnya yang sudah menjadi bagian dari hakikat sifat manusia.

2.1.2. Teori Keagenan (Agency Theory)

Menurut Jensen & Meckling (1976) bahwa teori keagenan ini merupakan sebuah perjanjian dimana pemilik organisasi (principal) melibatkan pihak lain (agent) untuk melakukan beberapa jasa atas kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang kepada agen. Dalam menjalankan organisasi agen berkewajiban untuk mengelola organisasi sebagaimana yang delegasikan oleh prinsipal, yaitu meningkatkan kemakmuran prinsipal dengan peningkatan nilai organisasi, atas tugasnya tersebut pihak agen akan mendapatkan imbalan berupa gaji, bonus atau kompensasi lainnya.

Jensen & Meckling (1976) juga menyebutkan bahwa setiap prinsipal maupun agen tentu akan memaksimalkan kepentingannya sendiri dikarenakan sifat manusia yang pada umumnya lebih mementingkan diri sendiri dan cenderung menghindari risiko, sehingga akan mendorong timbulnya konflik kepentingan antara prinsipal maupun agen itu sendiri.

Kivisto (2005) menyebutkan bahwa teori agensi menyangkut pada dua kondisi,

dimana kondisi pertama harus adanya beberapa perbedaan kepentingan diantara pihak prinsipal dengan pihak agen, kondisi kedua pihak prinsipal harus memiliki beberapa kesulitan terhadap agen dalam menentukan kapabilitas dan tindakannya. Panda & Leepsa (2017) juga mengungkapkan bahwa teori agensi membahas mengenai masalah yang muncul diantara pemilik dan manajer di perusahaan dikarenakan terdapatnya pemisahan diantara pemilik dan manajer, kemudian bagaimana menekankan agar masalah ini dapat dikurangkan.

Pada sektor pemerintahan, organisasi dalam pemerintahan di bangun atas dasar teori agensi dimana hubungan antara prinsipal dan agen adalah seperti hubungan antara masyarakat dengan pemerintah. Menurut Bergman & Lane (1990) teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik dikarenakan negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal dan agen. Teori ini muncul dikarenakan adanya hubungan antara pemerintah dan masyarakat, dimana pihak pemerintah akan cenderung memaksimalkan kepentingan dirinya sendiri pada saat melakukan pengelolaan terhadap keuangan publik, dan hal ini tentu akan merugikan masyarakat dikarenakan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan tidak lagi berorientasi pada kepentingan publik (Latifah, 2010).

Teori agensi ini beranggapan bahwa adanya asimetri informasi, dimana pihak agen yaitu pemerintah memiliki informasi yang lebih banyak atas sumber daya publik dibandingkan pihak prinsipal yaitu masyarakat, sehingga akan memberikan dampak negatif yang akan memicu timbulnya tindakan penyelewangan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Dengan demikian, pihak agen yaitu pemerintah harus dapat

mempertanggungjawabkan atas tugas yang didelegasikan kepadanya dengan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, salah satunya adalah dengan menyajikan dan mengungkapkan laporan atas pengelolaan keuangan kepada pihak prinsipal yaitu masyarakat secara transparan dan akuntabel sehingga asimetri informasi tersebut dapat berkurang dan kemungkinan untuk melakukan tindakan penyelewengan juga menjadi lebih kecil.

2.1.3. Teori Stakeholder

Stakeholders adalah setiap kelompok atau individu yang dapat dipengaruhi atau mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Pada teori stakeholders suatu perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri, namun juga harus memberi manfaat bagi para stakeholdersnya (pemegang saham, kreditur, konsumen, supplier, pemerintah masyarakat, analis, dan pihak lain), hal ini dapat dari hubungan sosial keduanya yang berbentuk tanggung jawab dan akuntabilitas. Oleh karena itu, organisasi memiliki akuntabilitas terhadap stakeholders, stakeholders di bagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Stakeholders Internal

Stakeholders ini adalah orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada di dalam organisasi perusahaan.

Yang termasuk kedalam stakeholders internal ini adalah pemegang saham, para manajer, dan karyawan.

b. Stakeholders Eksternal

Stakeholders Eksternal adalah orang-orang atau pihak-pihak yang bukan dari

perusahaan atau di luar dari perusahaan tetapi memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan atau dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Yang termasuk kategori stakeholders eksternal adalah pelanggan, pemasok, pemerintah, kreditor, serikat pekerja, komunitas lokal dan masyarakat umum (Solihin, 2009:51).

Jadi, pada teori stakeholders menjelaskan bahwa suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya mempunyai tanggung jawab yang tidak hanya sebatas pada perusahaannya saja tapi pada pihak-pihak yang memiliki kepentingan kepada perusahaan tersebut seperti pemerintah, pelanggan, kreditor, serikat lokal, serikat pekerja dan masyarakat umum.

2.1.4 Pengertian Kinerja Keuangan

Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Dalam mengukur keberhasilan/kegagalan suatu organisasi, seluruh aktivitas organisasi tersebut harus dapat dicatat dan diukur. Pengukuran ini tidak hanya dilakukan pada input (masukan) program, tetapi juga pada keluaran manfaat dari program tersebut. Kinerja keuangan pemerintah daerah adalah kemampuan suatu daerah untuk menggali dan mengelola sumber-sumber keuangan asli daerah dalam memenuhi kebutuhannya guna mendukung berjalannya sistem pemerintahan, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan daerahnya dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat dan mempunyai

keleluasaan di dalam menggunakan dana-dana untuk kepentingan masyarakat daerah dalam batas- batas yang ditentukan peraturan perundang-undangan (Syamsi, 1986: 199). Menurut Nordiawan (2010:158), pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis untuk menilai apakah program/kegiatan yang telah direncanakan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut, dan yang lebih penting adalah apakah telah mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan pada saat perencanaan.

2.1.5 Tujuan Pengukuran Kinerja Keuangan

Berikut tujuan penilaian kinerja di sektor publik (Mahmudi, 2007 dalam Halim, 2007:158) :

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi Penilaian kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang cara mereka seharusnya bertindak, serta memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, skill, atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya Saat ini, kinerja harus lebih baik dari kinerja sebelumnya, dan kinerja mendatang harus lebih baik daripada sekarang.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan

Pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment). Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem reward, insentif, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill, dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

5. Memotivasi pegawai

Dengan pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh reward.

6. Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja.

2.1.6 Kriteria Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah

Semakin meningkatnya kegiatan pembangunan di daerah, semakin besar pula kebutuhan akan dana yang harus dihimpun oleh Pemerintah Daerah, kebutuhan dana tersebut tidak dapat sepenuhnya disediakan oleh dana yang bersumber dari pemerintah daerah sendiri (Hirawan, 1990: 26). Dengan demikian maka perlu mengetahui apakah suatu daerah itu mampu untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, maka kita harus mengetahui keadaan kemampuan keuangan daerah. Ada beberapa kriteria yang dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui kemampuan pemerintah daerah dalam mengatur rumah tangganya sendiri (Syamsi, 1986: 99) :

1. Kemampuan struktural organisasinya. Struktur organisasi Pemerintah Daerah harus mampu menampung segala aktivitas dan tugas-tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya, jumlah unit-unit beserta macamnya cukup mencerminkan kebutuhan, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang cukup jelas.
2. Kemampuan aparatur Pemerintah Daerah. Aparat Pemerintah Daerah harus mampu menjalankan tugasnya dalam mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya. Keahlian, moral, disiplin dan kejujuran saling menunjang tercapainya tujuan yang diidam-idamkan oleh daerah.
3. Kemampuan mendorong partisipasi masyarakat Pemerintah Daerah harus mampu mendorong agar masyarakat mau berperan serta dalam kegiatan pembangunan.
4. Kemampuan keuangan daerah Pemerintah Daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sebagai pelaksanaan pengaturan dan pengurusan rumah tangganya sendiri. Untuk itu kemampuan keuangan daerah harus mampu mendukung terhadap pembiayaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

2.1.7 Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah

Sujarweni (2015:107) kinerja ialah hasil kerja yang tercapai dalam melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk meraih tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Sistem pengukuran kinerja sektor publik memiliki tujuan untuk mendukung manajer sektor publik dalam melakukan penilaian pencapaian strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Santoso (2013) pengukuran kinerja

sektor publik meliputi berbagai aspek:

- a. Kelompok masukan merupakan hal-hal yang diperlukan supaya bisa melaksanakan kegiatan sehingga mendapatkan keluaran.
- b. Kelompok proses merupakan tingkatan kegiatan dari sisi ketepatan ataupun tingkat penyelesaiannya.
- c. Kelompok keluaran merupakan suatu hal yang bisa tercapai dari suatu kegiatan.
- d. Kelompok hasil merupakan hal yang berkaitan dengan tujuan akhir dari kegiatan.
- e. Kelompok dampak merupakan efek yang timbul baik dari sisi positif maupun negatif.

Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang ditetapkan. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan sasaran strategis instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan informasi finansial dan informasi non finansial. Penilaian kinerja finansial diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. Penilaian dilakukan dengan menganalisis varians (selisih dan perbedaan) antara kinerja aktual dengan yang dianggarkan. Analisis varian secara garis besar berfokus pada varians pendapatan dan varians pengeluaran (belanja rutin, belanja investasi/modal). Setelah

dilakukan analisis varians, maka dilakukan identifikasi sumber penyebab terjadinya varians dengan menelusur varians tersebut hingga level manajemen paling bawah. Informasi nonfinansial dapat dijadikan tolok ukur lainnya. Informasi nonfinansial dapat menambah keyakinan terhadap kualitas proses pengendalian manajemen.

2.1.8 Pengertian Pengendalian internal

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan atau objektif tertentu. Basis akuntansi akrual, seperti yang telah disimpulkan oleh Komite Standar Akuntansi Pemerintahan (KSAP) dalam Faradillah (2013) adalah suatu basis akuntansi dimana transaksi ekonomi dan peristiwa lainnya diakui, dicatat, dan disajikan dalam laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memerhatikan waktu kas atau setara kas diterima atau dibayarkan.

Dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat internal yang ditunjuk oleh pejabat daerah dengan tujuan mengawasi kegiatan-kegiatan pemerintah mulai dari program yang dilaksanakan hingga pengelolaan keuangan daerah agar sesuai dengan prosedur yang berlaku. Adapun tujuan lain dari Pengendalian internal yaitu untuk memperoleh informasi yang objektif dari kegiatan yang diawasi. Hasil audit harus dipublikasikan secara meluas kepada masyarakat, sehingga apa yang disajikan, dilaporkan, dan dipertanggungjawabkan sesuai keinginan masyarakat dalam kegiatan pelaksanaannya.

Pengendalian internal merupakan kebijakan dari prosedur spesifikasi yang

dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa sasaran dan tujuan penting bagi manajemen perusahaan dapat dipenuhi. Pengendalian internal sangat penting dalam perkembangan operasi perusahaan, karena masalah-masalah yang timbul sangat kompleks. Dengan demikian, diperlukan suatu Pengendalian internal yang baik dan memadai. Sesuai dengan perkembangan zaman dan juga perkembangan dunia usaha, istilah Pengendalian internal pun mengalami perkembangan tidak hanya untuk mengawasi kecermatan dari pembukuan, tetapi mempunyai arti luas yaitu meliputi seluruh organisasi perusahaan.

Hery (2011:87) menyatakan bahwa “Pengendalian internal terdiri atas kebijakan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya”. Sedangkan Mulyadi (2016:129) memberikan definisi terhadap Pengendalian internal sebagai berikut "Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengertian Pengendalian internal menurut Standar Profesional Akuntan Publik (2011:319:2) dalam Agoes (2012:100) disebutkan: “Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini:

1. Keandalan pelaporan keuangan

2. Efektifitas dan efisiensi operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Sedangkan TMBooks (2015:36) mendefinisikan pengendalian internal adalah “Proses yang dirancang untuk memberikan jaminan tercapainya tujuan yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, reliabilitas pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan hukum yang berlaku.” Suatu Pengendalian internal diciptakan oleh manajemen perusahaan untuk membantu menghindari atau setidaknya mengurangi penyimpangan-penyimpangan dan kehandalan akuntansi. Tetapi Pengendalian internal bukan merupakan suatu yang sempurna. Pengendalian internal mempunyai kendala dan keterbatasan, sehingga Pengendalian internal hanya bisa memberikan jaminan yang wajar atau memadai tidak memberikan suatu yang mutlak.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan kegiatan yang diterapkan dalam perusahaan dengan tujuan melindungi aktiva perusahaan, menjaga keakuratan data, meningkatkan efisiensi dan diharapkan dapat mematuhi semua kebijakan dan peraturan perusahaan. Secara garis besar metode dan tujuan-tujuan struktur Pengendalian internal dibagi menjadi dua bagian. Tujuan pertama yaitu tujuan dari salah satu bagian Pengendalian internal akuntansi, yaitu menjaga kekayaan organisasi serta mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. sedangkan tujuan kedua meliputi bagian dari Pengendalian internal lainnya yang biasa dikenal dengan Pengendalian internal administrasi, yaitu memajukan efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

2.1.9 Komponen Pengendalian internal

Dalam komponen Pengendalian internal menurut TMBBooks (2015:37), terdapat lima komponen Pengendalian internal. Kelima komponen tersebut menggambarkan gaya manajemen menjalankan perusahaan dan mengatur ke dalam kegiatan proses manajemen. Kelima komponen Pengendalian internal tersebut yaitu:

1. Lingkungan Pengawasan (*Control Environment*)
2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)
3. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
4. Aktifitas Pengawasan (*Control Activities*)
5. Pengawasan (*Monitoring*)

Kelima unsur tersebut dapat dikatakan mengandung formalitas dan spesifikasi implementasi yang berbeda berdasarkan pertimbangan logis dan praktis, tergantung jenis dan ukuran perusahaan. Suatu satuan usaha yang relatif kecil, dapat memperlunak kelemahan melalui pengembangan budaya yang memberikan penekanan atau integritas, nilai etika dan kompetensi.

a. Lingkungan Pengawasan (*Control Environment*)

Lingkungan pengawasan terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap manajemen puncak dan pemilik perusahaan terhadap pengawasan internal perusahaan. Lingkungan pengawasan merupakan kombinasi pengaruh dari berbagai faktor yang membentuk, memperkuat atau memperlemah efektifitas kebijakan dan prosedur tertentu didalam perusahaan. Menurut James A. Hall (2009:186), ada beberapa faktor

yang mempengaruhi lingkungan pengawasan antara lain:

1. Integritas dan nilai etika manajemen.
2. Struktur organisasi.
3. Keterlibatan fungsi dewan komisaris dan komite-komite yang dibentuk.
4. Metode pengendalian manajemen dalam memudahkan langkah kinerja.
5. Filosofi manajemen dan siklus operasionalnya.
6. Prosedur untuk mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas.
7. Pengaruh eksternal, seperti pemeriksaan oleh badan pemerintah.
8. Kebijakan dan praktik perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya

Pengendalian organisasi dan operasional yang efektif tergantung pada sikap pemimpin perusahaan. Jika pemimpin merasa bahwa Pengendalian internal tidak mendapat perhatian yang berarti, maka Pengendalian internal tersebut tidak tercapai.

b. Penilaian Resiko (*RiskAssesment*)

Penilaian resiko adalah identifikasi analisis dan manajemen resiko entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disaksikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Proses penilaian resiko entitas sangat mempengaruhi kemampuannya dalam mencatat, memproses dan melaporkan data keuangan yang konsisten dengan asersi manajemen dalam laporan keuangan, contoh resiko seperti itu adalah sistem informasi yang baru atau diperbaiki teknologi baru dan operasi luar negeri yang

baru.

c. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Sistem informasi pelaporan keuangan yang mencakup sistem akuntansi terdiri metode dan catatan yang ditetapkan untuk mengidentifikasi, menyatukan, menganalisis, mengklarifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi (kejadian dan kondisi) serta untuk mempertahankan akuntabilitas atas aktiva dan kewajiban yang berkaitan. Sebagai contoh, sebuah entitas dapat menggunakan jurnal penjualan, buku besar pembantu piutang usaha.

d. Aktifitas Pengawasan (*Control Activities*)

Aktivitas pengawasan merupakan kebijakan dan prosedur yang diciptakan untuk mencapai tujuan perusahaan selain dari sistem akuntansi dan unsur-unsur lingkungan pengawasan. Pada dasarnya aktivitas pengawasan adalah:

1. Prosedur otorisasi yang seharusnya dan jelas.
2. Pembagian tugas yang jelas.
3. Perencanaan dan penggunaan dokumen yang seharusnya.
4. Pengamanan yang cukup atas akses penggunaan aktiva dan catatannya.
5. Pengecekan pekerjaan secara independen atas jumlah yang dicatat

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa Pengendalian internal mengalami suatu hal yang penting bagi manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya Pengendalian internal, maka tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan cepat. Hal-hal yang dapat

menghambat laju perkembangan perusahaan dapat dideteksi penyebabnya dengan segera. Hal ini disebabkan karena tujuan dari Pengendalian internal adalah menciptakan kehandalan laporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi, ketaatan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku, dan menjaga kekayaan perusahaan.

e. Pengawasan (*Monitoring*)

Pengawasan merupakan kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk membantu menjamin bahwa arahan manajemen telah dijalankan dengan tepat dan benar. Ada banyak pengawasan potensial yang bisa digunakan oleh perusahaan. Salah satunya adalah pengawasan akuntansi yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal bahwa tujuan aktifitas pengawasan telah dipenuhi sebagaimana mestinya.

Suatu prosedur dirancang untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan yang rutin terjadi. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menangani suatu kegiatan yang terjadi, salah satunya adalah penanganan dalam akuntansi. Sistem akuntansi yang efektif dan efisien harus mempertimbangkan pembuatan metode dan mencatat transaksi yang akan:

1. Mengidentifikasi dan mencatat seluruh transaksi yang sah.
2. Menggambarkan transaksi yang tepat waktu dan terperinci.
3. Mengukur nilai transaksi yang tepat waktu dan terperinci.
4. Menentukan periode terjadinya transaksi pada periode semestinya.

5. Menyajikan dengan semestinya dalam laporan keuangan.

Untuk mencapai tujuan Pengendalian internal, sistem akuntansi harus berfungsi secara efektif sampai kepada pelaporan dan penggunaan sumber daya yang ada. Pada intinya konsep Pengendalian internal didasarkan atas dua premis utama yaitu tanggung jawab manajemen dan jaminan yang memadai. Hal ini dilaksanakan melalui kewajiban dalam pemeliharaan catatan-catatan yang memadai untuk menjaga harta dan menganalisa pembebanan tanggung jawab.

Oleh sebab itu setiap individu diberikan tanggung jawab untuk tugas dan fungsi tertentu. Alasan diberikannya tanggung jawab adalah karena:

1. Tanggung jawab harus ditetapkan secara jelas untuk menggambarkan lingkungan masalah dan mengarah kepada hal tersebut, dan
2. Apabila karyawan telah memahami secara jelas ruang lingkup tanggung jawab, maka mereka tersorong bekerja lebih keras untuk mengendalikan tanggung jawab tersebut.

2.1.10 Prinsip Pengendalian internal

Menurut Hery (2015:162), prinsip dari Pengendalian internal adalah sebagai berikut: “Untuk mengamankan aset dan meningkatkan keakuratan serta keandalan catatan (informasi) akuntansi, perusahaan biasanya akan menerapkan lima prinsip Pengendalian internal tertentu. Tentu saja, ukuran dan luasnya Pengendalian internal disesuaikan dengan besar kecilnya bisnis perusahaan, sifat atau jenis bisnis perusahaan, termasuk filosofi manajemen perusahaan. Masing-masing prinsip

Pengendalian internal yaitu:

1. Penetapan tanggung jawab
2. Pemisahan tugas
3. Dokumentasi
4. Pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik
5. Pengecekan independen atau verifikasi internal”

Berdasarkan uraian di atas, dikatakan bahwa dari kelima prinsip Pengendalian internal, aktivitas pengawasan merupakan tulang punggung dari upaya perusahaan untuk dapat mengatasi resiko yang dihadapinya. Resiko-resiko yang mungkin terjadi di antaranya yaitu penipuan ataupun penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengatasi resiko tersebut maka perusahaan perlu melakukan pembentukan tanggung jawab, melakukan pemisahan fungsi dalam setiap melaksanakan kegiatan, melaksanakan prosedur dokumentasi, melaksanakan pengendalian fisik, serta melakukan verifikasi internal independen yang ada di dalam perusahaan. Dengan dilakukannya aktivitas pengendalian yang efektif maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.11 Unsur Pengendalian internal

Menurut Mulyadi (2016:130), dalam pencapaian suatu sistem Pengendalian internal yang baik terdapat beberapa unsur pokok yang harus ada dalam perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berikut unsur-unsur sistem Pengendalian internal yang harus dipenuhi:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban.
3. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur Pengendalian internal sangat penting di dalam perusahaan. Adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab secara fungsional, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang cukup memberikan perlindungan terhadap aset, utang, pendapatan, dan biaya, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, serta karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, unsur-unsur diatas harus ada, tercipta. dan terwujud sesuai dengan apa yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2.1.12 Keterbatasan Pengendalian internal

Pengendalian internal yang dilaksanakan di dalam perusahaan secara efektif dan efisien harus dapat mencapai tujuan pengendalian yang telah ditetapkan. Akan tetapi, pada kenyataannya hal tersebut sulit untuk dapat terjadi, dikarenakan dalam pelaksanaannya pengendalian internal memiliki keterbatasan-keterbatasan. Menurut Susanto (2013:110), ada beberapa keterbatasan dari pengendalian internal, sehingga pengendalian internal tidak dapat berfungsi adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan (Error) Kesalahan muncul ketika karyawan melakukan pertimbangan yang salah atau perhatiannya selama bekerja terpecah.
2. Kolusi (Collusion) Kolusi terjadi ketika dua atau lebih karyawan berkonspirasi

untuk melakukan pencurian (korupsi) di tempat mereka bekerja. Sebagai contoh bagian penjualan dan kepala bagian penjualan setuju untuk mengambil uang dari cash register dan untuk menutup pencurian tersebut dilakukan pemalsuan rekonsiliasi harian cash register tersebut. Dengan melakukan kolusi seperti ini, mereka dapat sukses dalam melakukan pencurian.

3. Penyimpangan Manajemen Karena manajer suatu organisasi memiliki lebih banyak otoritas dibandingkan karyawan biasa, proses pengendalian efektif pada tingkat manajemen bawah dan tidak efektif pada tingkat atas.
4. Manfaat dan Biaya Konsep jaminan yang meyakinkan atau masuk akal mengandung arti bahwa biaya pengendalian intern tidak melebihi manfaat yang dihasilkannya. Pengendalian yang masuk akal adalah pengendalian yang memberikan manfaat lebih tinggi dari biaya yang dikeluarkannya untuk melakukan pengendalian tersebut.
5. Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa keterbatasan-keterbatasan pengendalian internal, merupakan penyebab dari tidak tercapai tujuan pengendalian internal yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, dalam penerapan pengendalian internal dalam perusahaan diharapkan semua kemungkinan akan terjadinya penyimpangan akan dapat ditekan seminimal mungkin, dan apabila penyimpangan tersebut telah terjadi, maka akan dapat diketahui penyebab terjadinya dan dapat segera diatasi.

Oleh karena itu, pengendalian internal yang diterapkan pada perusahaan bukanlah untuk mencari kesalahan yang terjadi, melainkan untuk dapat

mengurangi kemungkinan akan terjadinya penyimpangan, sehingga penyimpangan tersebut akan segera dapat untuk diatasi.

2.1.13 Indikator Pengendalian internal

Menurut Handoko yang dikutip oleh Handayani (2011:375) indikator-indikator Pengendalian internal yaitu :

1. Pengamatan

Pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau object dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, buat menerima informasi-informasi yang diperlukan buat melanjutkan suatu penelitian.

2. Inpeksi teratur dan langsung

Inpeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat control manajemen yang bersifat klasik tetapi masih sangat relevan dan secara luas sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi dilapangan termasuk untuk memperkirakan besarnya resiko .

3. Pelaporan lisan dan tertulis

Suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemeberitahuan ataupun pertanggung jawaban baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang ada.

4. Evaluasi pelaksanaan

Suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dan menentukan kualitas (nilai

dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dari kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. Diskusi antara atasan dan bawahan pertukaran pendapat dan gagasan dalam bentuk lisan untuk mencari sebuah solusi dari sebuah masalah dan mendapat kesepakatan antara atasan dan bawahan.

2.1.14 Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas berasal dari istilah dalam bahasa Inggris yaitu *Accountability* yang berarti pertanggung jawaban atau keadaan untuk dipertanggung jawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggung jawaban. Akuntabilitas berfungsi sebagai komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai dengan tugas dan kewenangannya masing-masing. Akuntabilitas dapat juga diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawabannya. Akuntabilitas terkait erat dengan instrument untuk kegiatan control terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikan secara transparan kepada masyarakat

Menurut Dubnick, akuntabilitas publik secara tradisional dipahami sebagai alat yang digunakan untuk mengawasi dan mengarahkan perilaku administrasi dengan cara memberikan kewajiban untuk dapat memberikan jawaban kepada sejumlah otoritas eksternal. Lebih lanjut Sri Minarti menjelaskan bahwa, Akuntabilitas adalah kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas performansinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut McKinsey dan Howard dalam Fierda menyatakan bahwa

“Akuntabilitas merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang memiliki dan menggunakan kewenangan tertentu yang dapat dikendalikan, dan pada kenyataannya memang terbatas oleh ruang lingkup penggunaan kekuasaan oleh instrumen pengendalian eksternal, termasuk sistem nilai internal yang berlaku dalam institusi yang bersangkutan.

Akuntabilitas dapat berarti pemberian informasi dan pengungkapan atas aktifitas dan kinerja keuangan suatu instansi kepada pemangku kepentingan, sehingga hak para pemangku kepentingan yaitu, hak untuk mengetahui, hak diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya dapat dipenuhi. Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip good governance berkaitan dengan pertanggung jawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi.

Menurut Darise dalam Afrilianti (2017:13) menjelaskan akuntabilitas adalah suatu perwujudan kewajiban seseorang atau satuan kerja untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Syahrudin Rasul dalam Faisol (2017:9) dimensi akuntabilitas ada 5 yaitu :

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*)

Akuntabilitas hokum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hokum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalah gunaan jabatan, korupsi, dan kolusi. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum,

sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktek organisasi yang sehat.

- b. Akuntabilitas manajerial, Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggung jawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.
- c. Akuntabilitas program, Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggung jawabkan program yang telah dibuat sampai dengan pelaksanaan program
- d. Akuntabilitas kebijakan, Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.
- e. Akuntabilitas financial, Akuntabilitas ini merupakan pertanggung jawaban lembaga - lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas financial ini sangat penting karna menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga - lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja financial organisasi kepada pihak luar.

Menurut Syahriyatul (2017: 8) akuntabilitas adalah mempertanggung

jawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Menurut Mulyasa dalam Fierda (2015:32) mengemukakan akuntabilitas adalah , “pertanggung jawaban pengelolaan keuangan sekolah dalam implementasi manajemen berbasis sekolah dituntut untuk memberikan pertanggung jawaban pada setiap akhir anggaran sekolah dengan dikeluarkannya dana selama satu tahun anggaran. Pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rapat dewan sekolah, yang diikuti oleh komponen sekolah , masyarakat, dan pemerintah daerah”.

Dari pemaparan para ahli diatas maka kami dapat menyimpulkan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas dalam mengelola dana sekolah adalah sebuah pertanggung jawaban yang harus dipertanggung jawabkan atas penerimaan dana bantuan, dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui akan adanya proses penyusunan program, pelaksanaan, serta pelaporan dana bantuan tersebut, dengan adanya hasil akuntabilitas/pertanggung jawaban laporan yang baik maka pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan / tim pengelola keuangan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan tugasnya.

2.1.15 Manfaat Akuntabilitas

Upaya prinsip akuntabilitas pada suatu organisasi dimaksudkan untuk:

- a. Memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap organisasi
- b. Mendorong terciptanya transparansi dalam organisasi
- c. Mendorong partisipasi masyarakat

- d. Mendorong pengembangan system penilaian yang wajar melalui pengembangan pengukuran kinerja
- e. Menjadikan organisasi lebih dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan ekonomis terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya
- f. Mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan kondusif serta peningkatan disiplin
- g. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dari uraian diatas manfaat akuntabilitas apabila diterapkan pada sekolah dalam pengelolaan dana bantuan dapat kami simpulkan yaitu untuk menjamin kepercayaan kepada pemangku kepentingan yang di dalamnya mencakup wali murid, komite sekolah, bapak/ibu guru dan karyawan , terciptanya keterbukaan informasi dan menciptakan suasana yang kondusif antara sekolah dan pemberi dana bantuan.

2.1.16 Tujuan Akuntabilitas

Menurut Herbert, Killough, dan Stretss Waluyo (2015)abstract, tujuan akuntabilitas ialah untuk :

- a. Menentukan tujuan yang tepat
- b. Mengembangkan standar yang diperlukan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan
- c. Mengembangkan standar organisasi dan operasi secara ekonomis dan efisien
- d. Secara efektif mempromosikan penerapan pemakaian standar.

Tujuan Akuntabilitas sekolah adalah agar terciptanya kepercayaan publik

terhadap sekolah. Kepercayaan publik yang tinggi akan sekolah dapat mendorong partisipasi yang tinggi pula terhadap pengelolaan manajemen sekolah. Sekolah akan dianggap sebagai agen bahkan sumber perubahan masyarakat. Untuk mengukur kinerja secara obyektif perlu adanya indikator yang jelas. Sistem pengawasan perlu diperkuat dan hasil evaluasi harus dipublikasikan dan apabila terdapat kesalahan harus diberi sanksi. Sekolah dikatakan memiliki akuntabilitas tinggi jika proses dan hasil kinerja sekolah dianggap benar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian tujuan utama daripada akuntabilitas dalam sekolah adalah untuk menilai kinerja sekolah dan kepuasan publik terhadap pelayanan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah, untuk mengikut sertakan publik atau dalam pengawasan pelayanan pendidikan, dan untuk mempertanggung jawabkan komitmen pelayanan pendidikan kepada publik.

2.1.17 Indikator Akuntabilitas

Menurut Mahmudi (2011:19) akuntabilitas publik memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Akuntabilitas Hukum dan kejujuran
 - a. Kepatuhan terhadap hukum
 - b. Penghindaran korupsi dan kolusi
2. Akuntabilitas proses
 - a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur
 - b. Adanya pelayanan publik yang responsif

- c. Adanya pelayanan publik yang cermat
 - d. Adanya pelayanan publik dengan biaya murah
3. Akuntabilitas program
- a. Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal
 - b. Mempertanggungjawabkan kebij akan yang telah dibuat
4. Akuntabilitas kebij akan
- a. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil
 - b. Mempertimbangkan dampak dimasa depan

2.1.18 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai - nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai - nilai dan peraturan organisasi (dalam Wirawan 2013:713). Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2015:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada

organisasi dan kepercayaan terhadap nilai - nilainya sebagai 'standar emas' bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.19 Dimensi Indikator Komitmen Organisasi

Wibowo (2013:57) menyatakan perilaku dalam organisasional komitmen, pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu :

- a. *Affective commitment* adalah merupakan pelengkap emosional dan keyakinan dalam nilai - nilainya pada organisasi.
- b. *Continuance commitment*, merupakan perasaan nilai sisa ekonomi dengan

organisasi. *Employee* atau pekerja mungkin mempunyai komitmen pada employer atau pemberi kerja karena mereka dibayar baik dan merasa akan menyakiti keluarganya apabila keluar dari pekerjaannya.

- c. *Normative commitment*, merupakan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Pekerja yang memulai inisiatif baru mungkin tetap dengan pemberi kerja karena apabila mereka keluar akan meninggalkan pemberi kerja dalam kesulitan.

Schermerhorn, dkk (dalam Wibowo 2016:431) mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Rational commitment* mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya.
- b. *Emotional commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2016:431) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu :

- a. *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan affective commitment kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
- b. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama

terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.

- c. *Normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Hope dan Player (dalam Wibowo 2016:432) mengintrodusir adanya dua tipe komitmen bersumber dari pandangan Chris Argyris, yang dinamakan *external commitment* dan *internal commitments*.

- a. *External commitment* adalah komitmen yang mengarahkan orang untuk memenuhi kewajiban kontraktual yang ditentukan oleh pihak lain, dan dimana tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah.
- b. *Internal commitment* memberikan kesempatan kepada individu untuk mendefinisikan rencananya sendiri dan tugas yang diperlukan untuk memenuhi mereka, dan sifatnya partisipatif, datang dari dalam individu, dan menyerahkan pada orang untuk mengambil resiko dan menerima tanggung jawab atas tindakan mereka.

Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:432) mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menambahkan *affective commitment* sebagai *emotion-based*. *Continuance commitment* sebagai *costbased*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based*.

- a. *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional dan

pelibatan dengan organisasi.

- b. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga.
- c. Alasan *normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Demikian pula Newstrom (dalam Wibowo 2016:432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional.

- a. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin meneken usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- b. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab.
- c. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar. Manajer perlu berhati - hati pada tingkat masing - masing tipe komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing masing tipe untuk pekerja yang efektif. Berdasarkan uraian diatas, maka dimensi dari komitmen

organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.1.20 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Allen & Meyer, 1997 (dalam Anggara 2010:261) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara menyosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional, variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat, pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Wibowo (2016:433) menyatakan masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda;

- a. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesuaian nilai.
- b. *Continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternative pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. *Continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak

mempunyai alternative pekerjaan.

- c. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Sementara itu, McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2016:433) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan); affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai - nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral.
- b. *Shared values* (nilai bersama); menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai - nilai mereka sesuai dengan nilai - nilai dominan organisasi.
- c. *Trust* (kepercayaan); kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.
- d. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional); pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika social, dan tata ruang fisik.
- e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan

affective commitment dengan memperkuat identitas social pekerja dengan organisasi.

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor - faktor sebagai berikut menurut Newstrom (dalam Wibowo 2016:435) :

- a. *Inhibiting factors* (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- b. *Stimulating factors*, (faktor perangsang) : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang level komitmennya lebih rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka faktor - faktor mempengaruhi komitmen organisasi

yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *locus of control*, alternative pekerjaan, *Psychological contract*. Psychological contract ada didalam Job Insecurity.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anisatu (2016)	Pengaruh Pengendalian internal, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menemukan bahwa Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan daerah
2	Permana (2015)	Pengaruh Partisipasi Publik, Akuntabilitas, Transparansi, dan Integritas terhadap kinerja keuangan Kabupaten Bengkulu Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan daerah pada SKPD kabupaten pesisir selatan .
4	Saputra (2014)	Pengaruh Partisipasi Publik, Akuntabilitas, Transparansi, dan Integritas terhadap kinerja keuangan Kabupaten Bengkulu Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan daerah pada SKPD kabupaten Aceh selatan . Baik atau buruknya kinerja keuangan daerah dipengaruhi juga oleh tingkat akuntabilitas OPD yang bersangkutan.
5	Gustika Yolanda Putri (2013)	Pengaruh Komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja keuangan SKPD	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan skpd.

6	Suci Derma Juita (2013)	Pengaruh Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Skpd.daerah kota Padang
---	-------------------------	--	--

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2022.*

2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengendalian internal Terhadap Kinerja Keuangan

Dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah daerah, pengawasan memiliki pengaruh yang penting. Hal ini disebabkan karena dalam pencapaian keberhasilan dibutuhkan pengawasan yang baik dan maksimal. Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan yang dilakukan dimaksudkan agar terdapat jaminan terciptanya pada pengelolaan anggaran daerah yang terhindar dari praktik-praktik Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) baik mulai dari proses perencanaan, pengesahan, pelaksanaan serta pertanggungjawaban. Disamping mengawasi secara langsung tentang mekanisme anggaran, juga menggunakan aparat pengawasan eksternal pemerintah, yang independen terhadap lembaga eksekutif di daerah yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pengawasan merupakan tahap integral dengan keseluruhan tahap penyusunan dan pelaporan APBD.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna et al.,

(2015) yang menunjukkan bahwa: “Pengawasan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin baik tingkat pengawasan keuangan daerah maka akan semakin baik pula kinerja pemerintah daerah”.

2.3.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Keuangan

Dalam teori stakeholder, pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel merupakan tuntutan para stakeholder baik di pusat maupun di daerah dalam rangka mewujudkan kemakmuran masyarakat. Pemerintah harus memberikan dan mempertanggungjawabkan keuangan daerah kepada masyarakat karena masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

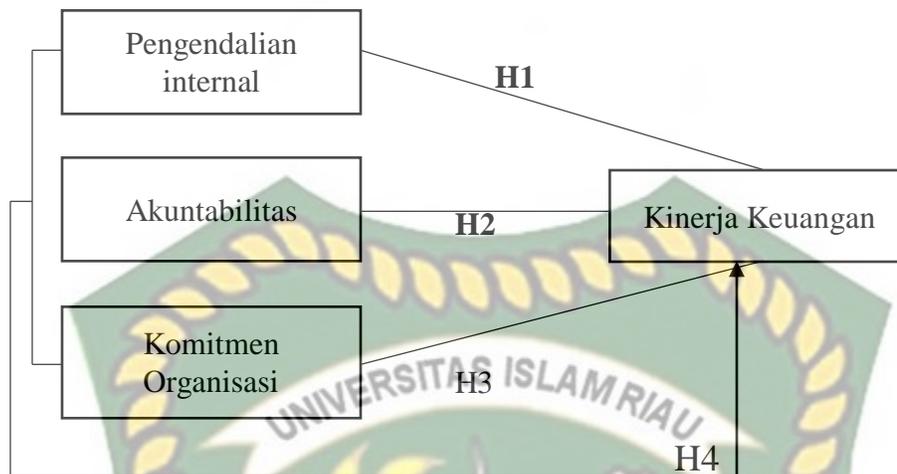
Pemerintah daerah diwajibkan menyusun laporan keuangan, penyusunan laporan keuangan merupakan suatu bentuk pengelolaan keuangan secara akuntabel. Akuntabilitas juga akan berdampak pada kinerja keuangan, semakin tinggi tingkat akuntabilitas suatu pemerintah daerah, maka mengindikasikan kinerja keuangan daerah tersebut semakin baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2015), menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja keuangan daerah pada SKPD Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian, semakin tinggi akuntabilitas maka kinerja keuangan suatu daerah yang dihasilkan oleh pemerintah juga akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan Saputra (2014), juga menunjukkan hal yang sama

bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Akuntabilitas yang tinggi mengindikasikan kinerja keuangan daerah yang baik pula. Jika semua anggaran atau dana yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan atau program dapat dipertanggungjawabkan dan tepat sasaran hal itu menunjukkan pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah telah tercapai.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan oleh Gustika Yolanda Putri (2013) mengenai pengaruh komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial skpd. Menyatakan bahwa komitmen organisasi pada kinerja manajerial skpd daerah kota padang berpengaruh hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja manajerial skpd. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Derma Juita (2013) yang meneliti tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja skpd daerah kota padang.



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.4 Hipotesis

- H1 :Diduga pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H2 :Diduga akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H3 :Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H4 :Diduga pengawasan internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel (2010:24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka”. Menurut Cresweel (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut.

Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Selain itu, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:11) adalah sebagai berikut: Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2012:144) Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian yang digunakan penulis adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar.

3.3. Definisi Variabel Penelitian

Sesuai dengan hipotesis yang diteliti “Pengaruh Pengendalian internal , Akuntabilitas, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kampar “, maka terdapat dua variabel dalam

penelitian ini yaitu variabel-variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2017:39).

Maka dalam penelitian ini ada tiga variabel independen yang diteliti diantaranya :

a. Pengendalian internal

Hery (2011:87) menyatakan bahwa Pengendalian internal terdiri atas kebijakan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya.

b. Akuntabilitas

Menurut Darise dalam Afrilianti (2017:13) menjelaskan akuntabilitas adalah suatu perwujudan kewajiban seseorang atau satuan kerja untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

c. Komitmen Organisasi

Robbins (2015:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017:39). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja keuangan yang dimaksud Kinerja Keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2012:2).



Tabel 2.2. Definisi Variabel Penilaian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Keuangan (Dewi, dkk 2016)	gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.	<p>a. Kelompok masukan merupakan hal-hal yang diperlukan supaya bisa melaksanakan kegiatan sehingga mendapatkan keluaran.</p> <p>b. Kelompok proses merupakan tingkatan kegiatan dari sisi ketepatan ataupun tingkat penyelesaiannya.</p> <p>c. Kelompok keluaran merupakan suatu hal yang bisa tercapai dari suatu kegiatan.</p> <p>d. Kelompok hasil merupakan hal yang berkaitan dengan tujuan akhir dari kegiatan.</p> <p>e. Kelompok dampak merupakan efek yang timbul baik dari sisi</p>	Likert

		positif maupun negatif.	
Pengendalian internal (Hamzah, 2018)	Dapat disimpulkan bahwa pengawasan intern merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat internal yang ditunjuk oleh pejabat daerah dengan tujuan mengawasi kegiatan-kegiatan pemerintah mulai dari program yang dilaksanakan hingga pengelolaan keuangan daerah agar sesuai dengan prosedur yang berlaku	1. Pengamatan 2. Inpeksi teratur dan langsung 3. Pelaporan lisan dan tertulis 4. Evaluasi pelaksanaan	Likert
Akuntabilitas (Suryani, 2019)	Akuntabilitas dapat berarti pemberian informasi dan pengungkapan atas aktifitas dan kinerja keuangan suatu instansi kepada pemangku kepentingan, sehingga hak para pemangku kepentingan yaitu, hak untuk mengetahui, hak diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya dapat dipenuhi.	1. Akuntabilitas Hukum dan kejujuran a. Kepatuhan terhadap hukum b. Penghindaran korupsi dan kolusi 2. Akuntabilitas proses a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur b. Adanya pelayanan publik yang responsif c. Adanya pelayanan publik yang cermat d. Adanya pelayanan publik dengan biaya murah 3. Akuntabilitas program a. Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal b. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah dibuat 4. Akuntabilitas kebijakan a. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil b. Mempertimbangkan dampak dimasa	Likert

		depan	
Komitmen Organisasi	perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.	1. Affective commitment 2. Continuance commitment, 3. Normative commitment	Likert

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012;115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas data karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar berjumlah 58 SKPD yang terdiri dari 1 Sekretariat Daerah, 1 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, 1 Satuan Polisi Pamong Praja, 1 Inspektorat Kabupaten, 1 RSUD, 20 Dinas, 6 Badan, 20 Camat, 7 Kelurahan. Berikut daftar SKPD di Kabupaten Kampar.

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No	Nama SKPD	Jumlah
1	Sekretariat Daerah	1
2	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	1
3	Dinas	20
4	Badan	6
5	RSUD	1
6	Satuan Polisi Pamong Praja	1

7	Inspektorat Daerah	1
8	Camat	20
9	Kelurahan	7
Total		58

Sumber: www.Kamparkab.go.id, 2022.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2019:127). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik random sampling adalah cara pengambilan sampel dengan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Utama (2018:2002) :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelogaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dengan menggunakan rumus slovin dan e sebesar 10% maka sampel yang dibutuhkan adalah :

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

$$n = 1 + 58 (10\%)^2$$

$$n = \frac{58}{1 + 58 (0,01)}$$

$$n = 1 + 0,58$$

$$n = 36,7$$

$$n = 37$$

Adapun Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Merupakan bagian Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
2. Bekerja minimal 1 tahun di SKPD Kabupaten Kampar.
3. Pendidikan minimal SMA

Tabel 3.2. Daftar Sampel Penelitian

No	Dinas / Instansi
1	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
2	Sekretariat Daerah
3	Satuan Polisi Pamong Praja
4	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
5	Dinas Lingkungan Hidup

6	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
7	Dinas Pu
8	Dinas Perhubungan
9	Dinas Komunikasi Informatika Dan Kebudayaan
10	Dinas Perikanan
11	Dinas Perdagangan Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil
12	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
13	Badan Penegelola Keuangan Dan Aset Daerah
14	Badan Kepegawaian Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia
15	Rumah Sakit Umum Bangkinang
16	Badan Pengelolaan Bencana Daerah
17	Kecamatan Bangkinag Kota (Bangkinang)
18	Kecamatan Salo
19	Inspektorat Kabupaten
20	Kelurahan Bangkinang
21	Kelurahan Langgini
22	Kelurahan Pasir Sialang
23	Kecamatan Bangkinang (Muara Uwai)
24	Kecamatan Kampar (Air Tiris)
25	Kelurahan Air Tiris
26	Dinas Sosial
27	Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga
28	Dinas Pendapatan Daerah
29	Dinas Pasar, Kebersihan Dan Pertamanan
30	Dinas Perikanan

31	Dinas Kesehatan
32	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan
33	Dinas Perkebunan , Peternakan Dan Kesehatan Hewan
34	Dinas Ketahanan Pangan
35	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
36	Badan Lingkungan Hidup
37	Badan Perpustakaan Dan Kearsipan

3.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya perusahaan, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi,
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah laporan keuangan, angket, dan data lainnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau

petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket yang berasal dari karyawan.

- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah, jurnal, buku dan sebagainya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode metode sebagai berikut :

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen organisasi misalnya: Visi dan Misi, struktur organisasi, dan sejarah perusahaan.

2. Metode Angket

Metode angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subyek yang berupa pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuisisioner penelitian.

Semua jawaban yang di dapatkan dari hasil penelitian bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode Skala Likert dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut :

- 1) Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi nilai 5
- 2) Jika memilih jawaban Setuju (S) maka diberi nilai 4
- 3) Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS) maka diberi nilai 3
- 4) Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi nilai 2
- 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi nilai 1

Kemampuan awal dan kemampuan akhir ditampilkan pada kelas interval perata-rata pertanyaan jumlah responden pada variabel penelitian berikut:

Tabel Kelas Interval Rata-Rata Pertanyaan Jumlah Responden Variabel Penelitian

Interval rata-rata	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
2,61 - 3,40	Cukup Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2018:94)

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah kuosioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Nilai korelasi ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment, yaitu:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N (\sum x^2)\} \{N \sum y^2 - (\sum x^2)\}}}$$

Dimana:

X = Skor untuk masing-masing pertanyaan

Y = Skor total.

N = jumlah responden

2. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian kuesioner juga perlu diuji realibilitasnya. Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik Cronbach dengan menggunakan koefisien alpa.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak (Ghozali;2016;54). Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (hypothetical distribution). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dua titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histrogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Ghozali;2016;156) :

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogramnya tidak menunjukkan pola

distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Data dikatakan terdistribusi normal secara statistik dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi pada table kolmogorov-smirnov. Jika menunjukkan nilai $\text{sig} > \alpha$ (taraf signifikansi = 0,05 - derajat kepercayaan yang digunakan) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolrelitas

Menurut Santoso (2014;350), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya variabel-variabel independennya tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat korelasi variabel-variabel independen atau leate angka VIP.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Santoso (2014;350), uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya).jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Diagnose tidak terjadi jika angka Durbin Waston (DW) berkisar antara $2 < dw < 4$. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan periode sebelumnya, karena jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak baik atau tidak layak untuk dipakai.

4. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidak samaan varian dari resi dual untuk semua pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara lain variabel terikat (ZPREID). Jika ada titik pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada pola sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel, pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Pengendalian internal (X1), Akuntabilitas (X2), Komitmen Organisasi (X3),

sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Keuangan (Y). Sehingga analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian internal (X1), Akuntabilitas (X2), Komitmen Organisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Keuangan (Y). Persamaan rumus menurut Sugiyono (2017;275) yang dikembangkan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Keuangan

a = Konstanta Regresi Berganda

X1 = Variabel Pengendalian Internal

X2 = Akuntabilitas

X3 = Komitmen Organisasi

b1 = Koefisien regresi Pengendalian internal

b2 = Koefisien regresi Akuntabilitas

b3 = Koefisien Komitmen Organisasi

e = Standard error (tingkat kesalahan)

Nilai b merupakan parameter yang mencerminkan variabel koefisien regresi dalam pengujian hipotesis. Koefisien regresi yang menunjukkan angka

peningkatan atau penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel independen (X), bila b positif (+) maka terjadi kenaikan dan bila b negatif (-) maka terjadi penurunan.

1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi ganda dengan alasan karena korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017;276), koefisien korelasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum Yxy) - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

n = Banyaknya sampel yang diteliti

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variabel y

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang

amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen diberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi menurut Ghozali dalam Septianto (2011;7), bentuk persamaan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji secara parsial (Uji t)

Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji parsial atau uji t menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Cara menguji uji t adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat

signifikasi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0) :

- a. Apabila signifikasi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
 - b. Apabila signifikasi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :
- a. Apabila nilai statistik t hitung $<$ nilai statistik t tabel maka H_0 diterima.
 - b. Apabila nilai statistik t hitung $>$ nilai statistic t tabel maka H_0 ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel. Apabila F hitung $<$ F tabel maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kabupaten Kampar

Awal mula berdirinya Kabupaten Kampar dimulai dari adanya surat keputusan gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor : 10/GM/STE/49 pada tanggal 9 November 1949. Dimana, terdapat bahwa kabupaten Kampar merupakan salah satu daerah Tingkat II di provinsi Riau yang terdiri atas Kewedanaan Pelalawan, Pasir Pangaraian, Bangkinang Dan Pekanbaru Luar Kota Dengan Ibukota Pekanbaru. Kemudian pada tanggal 1 Januari 1950 dipilihlah Datuk Wan Abdul sebagai Bupati pertama Kampar yang bertujuan untuk mengisi kekosongan pemerintah sebab, telah terjadi penyerahan kedaulatan Pemerintah Republik Indonesia dari hasil konferensi meja bundar. Hingga tanggal 6 Februari 1950 ditetapkanlah hari kelahiran Kabupaten Kampar karena telah terpenuhi secara keseluruhan persyaratan pembentukan Kabupaten. Hal tersebut sesuai dengan ketetapan gubernur Sumatera Tengah Nomor : 3/DC/STG/50, tentang penetapan Kabupaten Kampar yang memiliki hak untuk mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri. Kemudian dikukuhkan dengan undang-undang nomor 12 tahun 1956 tentang pembentukan otonomi daerah Kabupaten Kampar dan Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah.

4.1.2 Geografi Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar merupakan salah satu dari 12 kabupaten atau kota yang ada di provinsi Riau. Luas kabupaten Kampar yaitu lebih kurang 1.128.928 Ha, yang

terletak antara 01°00'40" lintang utara sampai 00°27'00" lintang selatan dan 100°28'30" - 101°14'30" bujur timur. Batas-batas wilayah kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut :

1. Sebelah utara berbatasan dengan kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak.
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten kuantan Singingi
3. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan hulu dan provinsi Sumatera barat
4. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak.

Wilayah kabupaten Kampar memiliki banyak sungai baik itu sungai yang besar maupun sungai-sungai kecil, terdiri dari danau dan rawa-rawa juga. Sungai besar diantaranya sungai Kampar yang panjangnya kurang lebih 413,5 KM dengan kedalaman rata-rata 7,7 M dan lebar rata-rata 143 M. Sungai Kampar mengalir dari hulu di punggung bukit barisan ke arah timur membelah wilayah kabupaten Kampar. Di mana sungai Kampar kanan melalui beberapa Kecamatan diantaranya kecamatan koto Kampar hulu, XIII koto Kampar, Kuok, Salo, Bangkinang, Kampar, Kampar timur, Kampar Utara, Rumbio Jaya, Tambang, Siak Hulu. Kemudian ada sungai Kampar kiri melalui Kecamatan Kampar kiri, gunung sahilan, Kampar kiri Tengah dan Kampar kiri hilir. Sungai besar lainnya yaitu sungai Siak yang bagian hulu ada wilayah kabupaten Kampar panjang sungai Siak yakni kurang lebih 90 km dan kedalaman rata-rata 8 sampai 12 M yang melintasi Kecamatan Tapung.

4.1.3 Visi Dan Misi Kabupaten Kampar

A. Visi Kabupaten Kampar

Sesuai dengan RPJMD pemerintah Kabupaten Kampar periode 2017-2022 bahwa pemerintah Kabupaten Kampar akan mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Adapun visi pemerintah Kabupaten Kampar yaitu:

“Terwujudnya kabupaten Kampar sebagai wilayah industri dan pertanian yang maju dan masyarakat yang religius, beradab, berbudaya, dan sejahtera.”

B. Misi pemerintah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional.
2. Mengembangkan pertanian yang modern dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup.
3. Membangun infrastruktur kabupaten Kampar yang berkualitas dan profesional.
4. Menciptakan iklim usaha yang kondusif.
5. Memperkuat Citra kabupaten Kampar sebagai serambi Mekkah Riau yang religius, beradab dan berbudaya.

C. Sasaran Yang Akan Dicapai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar

Sasaran yang akan dicapai organisasi perangkat daerah sekretariat daerah kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas manajemen sumber daya manusia aparatur.
2. Berkembangnya sistem reward dan punishment berbasis kinerja.

3. Meningkatnya kerjasama dan peran swasta dalam pembangunan.
4. Terwujudnya aparatur yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme
5. Meningkatkan profesional manajemen dan sumber daya manusia BUMD.
6. Jangan meningkatnya aktivitas dan ekspresi seni dan budaya lokal.
7. Meningkatnya aktivitas pengajian dan pengamalan agama yang menumbuhkan kerukunan dan kehidupan beragama dan bermasyarakat.
8. Terbangunnya iklim yang kondusif bagi berkembangnya kreativitas generasi muda.

4.1.4 Organisasi Dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Kampar

1. Sekretariat daerah

Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Sekretariat daerah terdiri atas :

1) Sekretaris daerah

Sekretaris daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pemerintah daerah, memimpin, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas sekretariat daerah dan seluruh perangkat daerah.

2) Asisten pemerintah dan kesejahteraan rakyat

Asisten pemerintah dan kesejahteraan rakyat memiliki tugas pokok membantu pemerintah sekretaris daerah dalam perumusan dan pengorganisasian kegiatan

di bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat

3) Bagian tata pemerintahan dan otonomi daerah

Bagian tata pemerintahan dan otonomi daerah memiliki tugas pokok untuk menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang pemerintahan dan administrasi kewilayahan yang meliputi kecamatan dan kelurahan, aparatur pemerintah dan otonomi daerah serta fasilitas pembatasan antar daerah serta penyelenggaraan tugas pemerintahan umum lainnya yang tidak menjadi tugas dan fungsi SKPD lainnya.

4) Bagian kerjasama

Bagian kerjasama memiliki tugas pokok membantu asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat dalam melaksanakan tugas kesekretaris daerah di bidang kerjasama daerah

5) Bagian kesejahteraan Rakyat

Bagian kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas untuk membantu asisten pemerintah dan kesejahteraan rakyat dalam melaksanakan tugas sekretaris daerah di bidang kesejahteraan Rakyat.

6) Bagian Hukum dan HAM

Bagian hukum dan HAM dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan dan mengkoordinasi perumusan

peraturan perundang-undangan dan penelaah hukum, memberikan penyuluhan dan mendokumentasikan produk hukum daerah dan pengelolaan perpustakaan yang berkaitan dengan produk-produk hukum.

7) Asisten perekonomian dan pembangunan

Asisten perekonomian dan pembangunan memiliki tugas pokok membantu sekretariat daerah dalam perumusan dan mengkoordinasikan kegiatan bidang perekonomian dan pembangunan.

8) Bagian administrasi pembangunan

Bagian administrasi pembangunan mempunyai tugas pokok menyiapkan perumusan kebijakan pembangunan dan pengendalian program, monitoring dan evaluasi pembangunan, mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan, penyelenggaraan pembinaan teknis administrasi dan sumber daya dalam rangka pelaksanaan pembangunan.

9) Bagian perekonomian dan sumber daya alam

Bagian perekonomian dan sumber daya alam dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok menyediakan bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, pembinaan, koordinasi, dan fasilitasi, penyusunan pedoman dan petunjuk di bidang pangan, perindustrian, perdagangan, koperasi usaha kecil dan menengah, penanaman modal, pertanian, kehutanan, dan perikanan, lingkungan hidup, energi dan sumber daya mineral serta BUMD.

10) Bagian pengadaan barang dan jasa

Bagian pengadaan barang dan jasa dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dalam membantu Bupati untuk memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan dalam melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan atau pembinaan pengadaan barang dan jasa

11) Asisten administrasi umum

Asisten administrasi umum dipimpin oleh seorang asisten yang mempunyai tugas pokok membantu sekretaris daerah dalam perumusan dan mengkoordinasikan kegiatan bidang administrasi umum.

12) Bagian umum dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas tata usaha, kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan.

13) Bagian organisasi

Bagian organisasi dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program dan kegiatan di bidang organisasi.

14) Bagian protokol dan humas

Bagian protokol dan humas dipimpin oleh seorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas administrasi keprotokolan, kehumasan serta menjadi penghubung pemerintah daerah dengan pemerintah

pusat dan lembaga lain.

2. Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD Kabupaten

3. Inspektorat

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

4. Dinas daerah

Dinas daerah terdiri atas :

- 1) Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga
- 2) Dinas Kesehatan
- 3) Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
- 4) Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman
- 5) Satuan Polisi Pamong Praja
- 6) Dinas Sosial
- 7) Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
- 8) Dinas Ketahanan Pangan
- 9) Lingkungan Hidup
- 10) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
- 11) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
- 12) Dinas Perhubungan
- 13) Dinas Komunikasi, Informatika, Dan Persendian

- 14) Dinas Perdagangan
- 15) Dinas Penanaman Modal Dan Layanan Terpadu Satu Pintu
- 16) Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan
- 17) Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
- 18) Dinas Perikanan
- 19) Dinas Pertanian, Tanaman Pangan Dan Hortikultura
- 20) Dinas Perkebunan, Peternakan, Dan Kesehatan Hewan
- 21) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar sebanyak 74 pada 37 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten Kampar. Dimana, kuesioner yang dibagikan yaitu 74 kuesioner dan jumlah yang kembali yaitu sebanyak 74 kuesioner. Sehingga dikatakan bahwa 100% kuesioner yang dibagikan mendapatkan respon dan dikembalikan. Dengan karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden
SKPD Kabupaten Kampar**

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	30	41%
	2. Perempuan	44	59%
	Total	74	
2	Usia		
	1. 17-25 Tahun	10	14%
	2. 26-35 Tahun	26	35%
	3. 36-45 Tahun	21	28%
	4. 46-55 Tahun	9	12%
	5. 56-65 Tahun	8	11%
	Total	74	
3	Status		
	1. Lajang	21	28%
	2. Menikah	49	66%
	3. Lainnya	4	5%
	Total	74	
4	Pendidikan		
	1. SD	0	0%
	2. SMP	0	0%
	3. SMA	18	24%
	4. Perguruan Tinggi	56	76%
	5. Lainnya	0	0%
	Total	74	
5	Lama Bekerja		
	< 2 Tahun	7	9%
	> 2-4 Tahun	28	38%
	> 5 Tahun	39	53%
	Total	74	

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Pada tabel 4.1 terlihat jelas presentasi karakteristik responden pada masing-masing jenis karakteristik. Untuk jenis kelamin yang paling mendominasi yaitu responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 59%. Untuk usia didominasi pada responden yang memiliki rentan usia 26- 35 tahun dengan presentase 35%. Untuk status didominasi pada responden yang memiliki status menikah yaitu sebanyak 66%. Untuk tingkat pendidikan didominasi pada tingkat pendidikan perguruan tinggi yaitu dengan presentasi 76%. Untuk lama bekerja didominasi pada responden yang bekerja lebih dari atas sama dengan 5 tahun dengan presentase 53%.

4.2.2 Analisis Data

A. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen yaitu Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi, untuk variabel dependen yaitu kinerja keuangan.

Tabel 4. 2 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian internal	74	10	20	16.88	1.704
Akuntabilitas	74	32	45	37.69	2.933
Komitmen Organisasi	74	9	15	12.32	1.218
Kinerja Keuangan	74	16	25	20.64	2.004
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.1, ditunjukkan nilai rata-rata atas jawaban responden

terhadap variabel kinerja keuangan yaitu sebesar 20,64 dengan standar deviasi sebesar 2.004. Untuk variabel Pengendalian internal, ditunjukkan nilai rata-rata variabel 16,88 dengan standar deviasi 1,704. Pada variabel akuntabilitas ditunjukkan nilai rata-rata sebesar 37,69 dengan standar deviasi 2,933. Kemudian, untuk Variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 12,32 dengan standar deviasi 1,218.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pengendalian internal (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Pengendalian internal dengan menggunakan 4 butir pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian internal

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0,683	0,000	0,2287	Valid
X1.2	0,773	0,000	0,2287	Valid
X1.3	0,769	0,000	0,2287	Valid
X1.4	0,623	0,000	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Melalui tabel 4.2 dapat terlihat bahwa semua pertanyaan yang dipakai dalam variabel Pengendalian internal berstatus valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2287.

b. Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Akuntabilitas dengan menggunakan 9 butir pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
X2.1	0,562	0,000	0,2287	Valid
X2.2	0,499	0,000	0,2287	Valid
X2.3	0,487	0,000	0,2287	Valid
X2.4	0,509	0,000	0,2287	Valid
X2.5	0,641	0,000	0,2287	Valid
X2.6	0,639	0,000	0,2287	Valid
X2.7	0,563	0,000	0,2287	Valid
X2.8	0,586	0,000	0,2287	Valid
X2.9	0,569	0,000	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Melalui tabel 4.3 dapat terlihat bahwa semua pertanyaan yang dipakai dalam variabel Akuntabilitas berstatus valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2287.

c. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Komitmen Organisasi dengan menggunakan 3 butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
X3.1	0,806	0,000	0,2287	Valid
X3.2	0,79	0,000	0,2287	Valid
X3.3	0,667	0,000	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Melalui tabel 4.4 dapat terlihat bahwa semua pertanyaan yang dipakai dalam variabel Komitmen Organisasi berstatus valid, karena nilai

r_{hitung} seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2287.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Keuangan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja Keuangan

dengan menggunakan 5 butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Keuangan

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
Y.1	0,741	0,000	0,2287	Valid
Y.2	0,709	0,000	0,2287	Valid
Y.3	0,62	0,000	0,2287	Valid
Y.4	0,63	0,000	0,2287	Valid
Y.5	0,622	0,000	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Melalui tabel 4.5 dapat terlihat bahwa semua pertanyaan yang dipakai dalam variabel Kinerja Keuangan berstatus valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,2287.

2. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas digunakan metode *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Maka hasil uji reliabilitas data dapat terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Pengendalian internal	4	0,673	Reliabel
Akuntabilitas	9	0,726	Reliabel
Komitmen Organisasi	3	0,626	Reliabel
Kinerja Keuangan	5	0,678	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Melalui hasil pengujian reliabilitas yang tercantum pada 4.6 terlihat tidak ada koefisien cronbach alpha yang lebih kecil dari 0,60. Sehingga seluruh Instrumen yang digunakan tersebut bersifat reliabel.

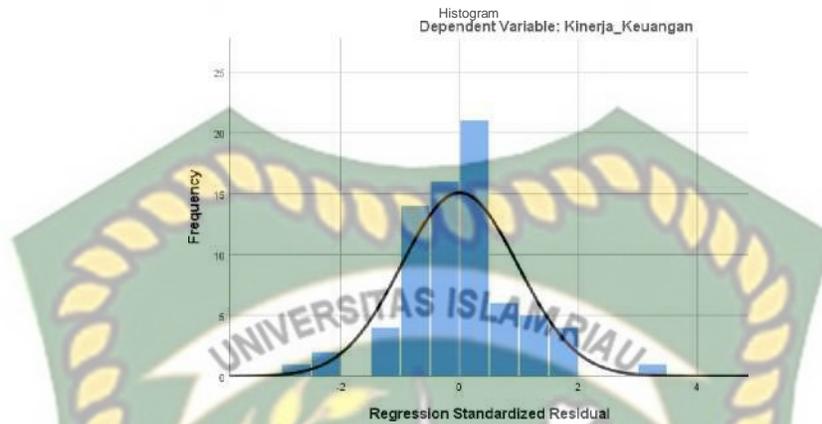
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam menentukan data berdistribusi normal dapat melihat pada histogram maupun normal probability plot.

Untuk menguji normalitas data dapat melihat hubungan dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal seperti pada gambar 4.1 berikut ini :

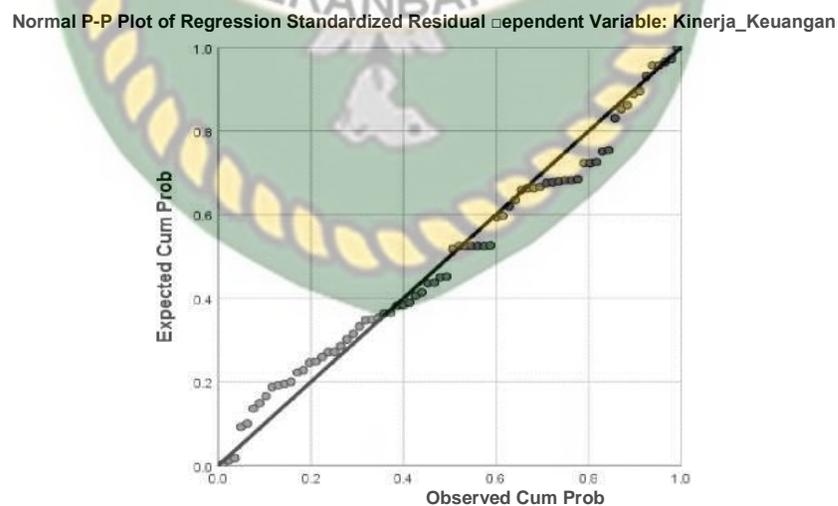
Gambar 4. 1 Grafik Histogram



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, maka disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal tersebut ditunjukkan dengan bentuk grafik yang simetris dan mengikuti garis diagonal.

Gambar 4. 2 Normal Probability Plot

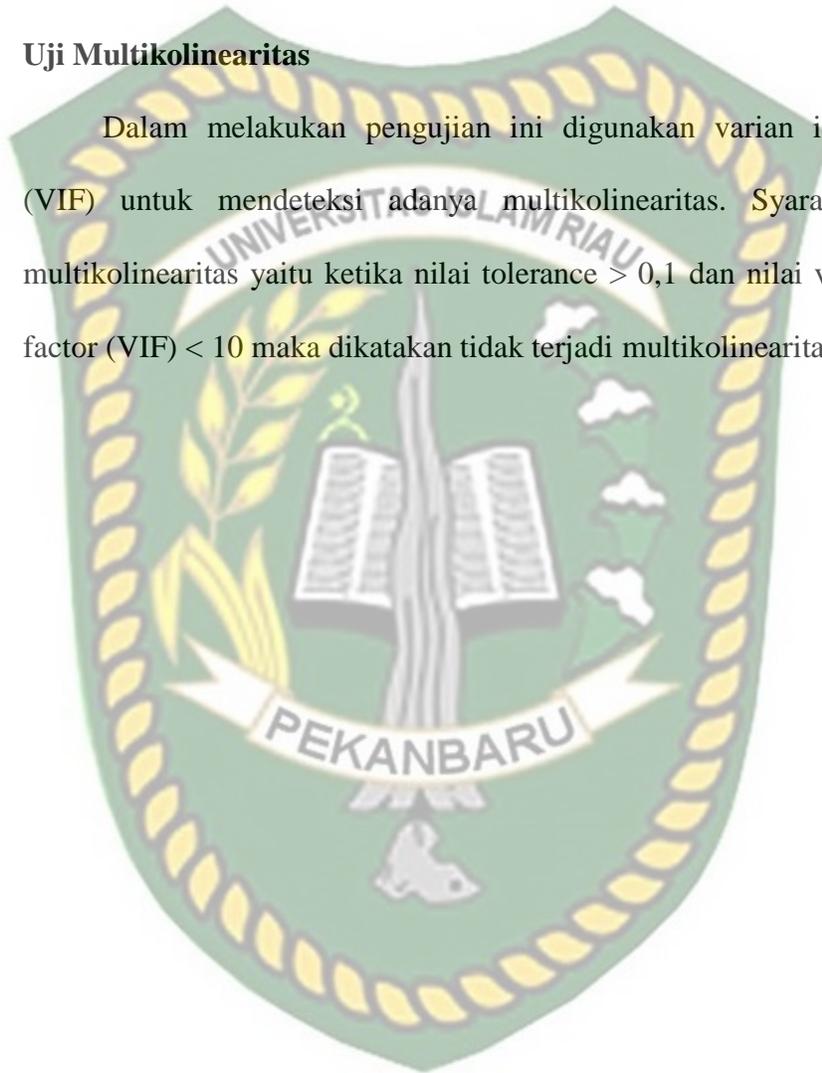


Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa penyebaran data memiliki posisi di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam melakukan pengujian ini digunakan varian inflation factor (VIF) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Syarat menemukan multikolinearitas yaitu ketika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai varian inflation factor (VIF) < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.



Tabel 4. 8

Hasil Uji

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan_Internal	.614	1.629
	Akuntabilitas	.585	1.710
	Komitmen_Organisasi	.846	1.182
a. Dependent Variable: Kinerja_Keuangan			

Multikolinearitas

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

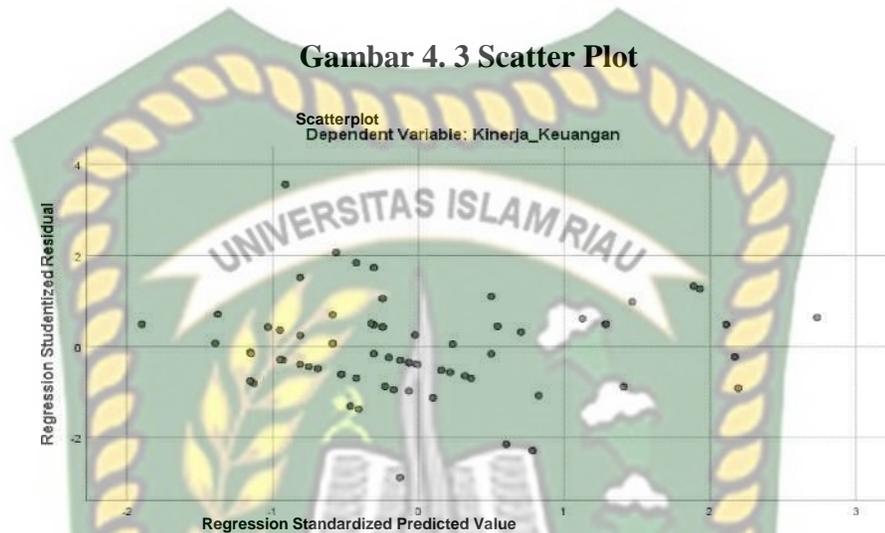
Pada tabel 4. 7 ditunjukkan hasil uji multikolinearitas pada variabel Pengendalian internal dengan nilai VIF 1,629 dan nilai tolerance 0,614. Untuk variabel akuntabilitas ditunjukkan nilai VIF sebesar 1,710 dan nilai tolerance besar 0,585. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi nilai VIF sebesar 1,182 dan nilai tolerance besar 0,846. Dapat dilihat pada ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai toleransi berada di atas atau $> 0,1$ dan nilai VIF berada di bawah atau < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian regresi yang dikatakan baik ketika tidak ditemukannya gejala heterokedastisitas. Suatu pengujian dikatakan memiliki gejala heterokedastisitas ketika ditemukan kondisi scatter plot dengan titik-

titik yang tidak teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelomban. Pengujian heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan scatter plot yang diperoleh dari Software SPSS versi 26.

Gambar 4. 3 Scatter Plot



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat hasil scatter plot menyebar di atas dan di bawah sumbu y dan tidak mempunyai pola teratur, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada terjadi gejala heterokedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada SKPD di Kabupaten Kampar. Analisis linear berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	3.290	2.662	1.236	.221
	Pengendalian internal	.074	.140	.529	.599
	Akuntabilitas	.353	.083	4.232	.000
	Komitmen Organisasi	.226	.167	1.350	.181

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3,290 + 0,74X_1 + 0,353X_2 + 0,226X_3 + e$$

Hasil dan pembahasan regresi di atas yaitu :

- Nilai konstanta besar 3,290 artinya apabila Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi 0 (nol), maka kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar bernilai 3,290 atau tetap.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Pengendalian internal (X_1) bernilai 0,74 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Pengendalian internal sebesar 1 maka akan terjadi kenaikan pula pada kinerja keuangan sebesar 0,74 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel akuntabilitas (X_2) bernilai 0,353 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pada akuntabilitas sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja keuangan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

d. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_s) bernilai 0,226 yang diartikan bahwa setiap peningkatan pada komitmen organisasi sebesar 1 maka akan terjadinya peningkatan kinerja keuangan sebesar 0,226 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

D. Pengujian Hipotesis

1) Uji Partial (Uji t)

Uji t memiliki kegunaan untuk mengetahui pengaruh parsial Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikan dari masing-masing variabel tersebut. Apabila nilai Sig < α 0,05 atau t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Jika nilai Sig > α 0,05 atau t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel 4. 9 diketahui pengaruh antar variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada hasil dan pembahasan dijelaskan sebagai berikut: $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 70) = 1,994$

a. Uji Variabel Pengendalian internal (X1)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh variabel Pengendalian internal (X1) terhadap variabel kinerja keuangan (Y) sebesar 0,599 > 0,05 dan nilai t hitung $0,529 < 1,994$. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengendalian internal (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar (Y). Maka hipotesis pertama (H_1) yang dalam penelitian ini ditolak.

b. Uji Variabel Akuntabilitas (X2)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Sig variabel akuntabilitas (X2) terhadap variabel kinerja keuangan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,232 > 1,994$. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan (Y). Maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

c. Uji Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai sig variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja keuangan (Y) sebesar $0,181 > 0,05$ sedangkan nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) sebesar $1,350 < 1,994$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan (Y). Maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini memiliki guna untuk menguji apakah variabel independen yaitu Pengendalian internal, akuntabilitas, komitmen organisasi secara bersama-sama (Simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja keuangan pada SKPD di Kabupaten Kampar. Apabila $sig < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun apabila $sig > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.052	3	38.017	14.859	.000 ^b
	Residual	179.097	70	2.559		
	Total	293.149	73			

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(3;71) = 2,734$$

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel 4.9 nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $14,859 > F \text{ tabel } 2,734$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti Pengendalian internal (X1), akuntabilitas (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan (Y).

E. Koefisien Determinasi

Pengujian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.363	1.600
a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pengawasan_Internal, Akuntabilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan				

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 26

Pada tabel 4.10 ditunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,624 mendekati 1, yang dapat diartikan bahwa besar koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin mendekati 1 maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi terhadap kerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar.

Berdasarkan tabel di atas terlihat *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,363 atau 36,3%. Sehingga diartikan bahwa kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar dipengaruhi oleh Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar

Hasil pengujian hipotesis yang pertama bertujuan mengetahui pengaruh Pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pada, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,599 > 0,05$ dengan kata lain Pengendalian internal tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar. Hasil penelitian yang tidak signifikan disebabkan karena adanya kondisi dimana pemerintah daerah Kabupaten Kampar belum dapat maksimal dalam

pelaksanaan Pengendalian internal. Dikatakan penerapan Pengendalian internal tidak maksimal karena belum ketatnya sistem absensi kerja para PNS di Kabupaten Kampar, dimana sistem absensi masih menggunakan cara manual yaitu hanya paraf pada kertas absensi yang diprint, sehingga dokumen yang memuat kehadiran dinilai kurang terpercaya. Selain itu, tidak ada target bagi tiap PNS dalam melakukan pekerjaan, sehingga waktu bekerja yang ditetapkan tidak dipergunakan secara maksimal, hal tersebut diketahui ketika dilakukan survei ke beberapa lokasi tempat bekerja subjek penelitian. Terlihat beberapa PNS telah pulang sebelum waktunya pulang ada yang telah pulang pada pukul 10.43, ada juga yang telah bersiap pulang pada pukul 11.07 jam pulang para PNS tidak serentak pulang pukul 16.00 pada hari senin-kamis dan pukul 16.30 pada hari jumat, seharusnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi jam kerja para PNS pada hari senin sampai kamis dimulai pukul 7.30 sampai 16.00, dan hari jumat dimulai pukul 7.30 sampai 16.30.

Pengendalian internal menurut Mulyadi (2016:129), meliputi struktur organisasi, metode, ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, ketelitian dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sehingga Pengendalian internal yang semakin baik dalam suatu instansi pemerintahan dapat menghasilkan kinerja semakin baik pula. Maka dari itu kebutuhan akan Pengendalian internal sangat penting dalam suatu instansi pemerintah guna meningkatkan kinerja keuangan pemerintah yang lebih tepat

sasaran. Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yaitu Dewi,dkk (2016), menjelaskan bahwa Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah.

4.3.2 Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja keuangan pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa variabel akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar. Dengan kata lain akuntabilitas berperan dalam peningkatan kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar. Hal ini diketahui ketika dilakukan wawancara kepada para PNS di Kabupaten Kampar mereka menyatakan bahwa sangat penting dalam pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi publik dan kepatuhan terhadap hukum menjadi poin utama dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hanifah (2015), tujuan penerapan akuntabilitas yaitu untuk menentukan tujuan yang tepat pada suatu instansi, mengembangkan standar yang diperlukan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan, mengembangkan standar organisasi dan operasi secara ekonomis dan efisien, dan secara efektif mempromosikan penerapan pemakaian standar. Sehingga, penerapan akuntabilitas pada instansi pemerintahan sangat penting agar pemerintahan dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Suryani (2019), yang mengungkapkan bahwa akuntabilitas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

4.3.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada satuan perangkat daerah (SKPD) di kabupaten Kampar

Melalui hasil uji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan ditunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar. Di mana hasil pengujian diperoleh nilai Sig 0,181 > 0,05 maka diartikan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar.

Menurut Robbins (2008), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan arti lain komitmen organisasi ini merupakan tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap instansi yang menjadi tempatnya bekerja. Secara garis besar komitmen organisasi memiliki peran penting pada suatu instansi pemerintahan, karena karyawan yang merasa memiliki terhadap instansi pemerintahan cenderung tidak akan melakukan hal-hal yang merugikan pada instansi tersebut.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiana, (2020) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, maka penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar. Sedangkan variabel Pengendalian internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar.
2. Berdasarkan hasil uji F ditunjukkan bahwa Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kampar.
3. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh *Adjusted Rsquare* sebesar 36,3%, yang mengartikan bahwa pada kinerja keuangan SKPD kabupaten Kampar dipengaruhi oleh Pengendalian internal, akuntabilitas, dan komitmen organisasi sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka berikut ini beberapa saran yang dapat peneliti berikan :

1. Pemerintah kabupaten Kampar agar lebih meningkatkan Pengendalian internal,

akuntabilitas dan komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan dan pengeluaran atas keuangan menjadi lebih ekonomis, efisien, efektivitas serta tujuan dari instansi dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada SKPD kabupaten Kampar, seperti aktivitas SKPD Kabupaten Kampar dan variabel lainnya yang terkait.



DAFTAR PUSTAKA

- Almanda. 2012. Pengaruh Pengawasan Intern dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Universitas Komputer Indonesia.
- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Azhar, Soesanto. 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Struktur Pengendalian Risiko Pengembangan. Bandung: Lingga Jaya.
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE, UGM
- Budiana, D. H. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Perencanaan Keuangan Desa, Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Keuangan Pemerintahan Desa (Sensus pada 44 (empat puluh empat) Pemerintahan Desa. *Jurnal Unsil*.
- Dewi, R. A., Ramadhanti, W., & Wiratno, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Desa Pasca Penerapan Undang-Undang No 6 Tahun 2014. *Jurnal Akuntansi Aktual*.
- Donaldson, L., dan Davis, J. H. 1991. Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16 June 1991, 49-66.
- Dubnick, M. 2005. Accountability and The Promise of Performance: In Search of The Mechanisms. *Public Performance and Management Review* 28(3): 376-417.
- Faisol. 2017. Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Dana dan Penggunaan Alokasi Dana Desa Pejarakan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang Tahun 2016. STIE Widyagama : Lumajang.
- Faradillah Andi. 2013. Analisis Kesiapan pemerintah Daerah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah. Skripsi. Jurusan Akuntansi akultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar: Universitas Hassanuddin.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2001. Akuntansi Sektor Publik-Akuntansi Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat.

- Halim. 2002. Bunga Rampai: Manajemen Keuangan Daerah. Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hamzah, N., Mattulada, A., & Ikbal, M. (2018). Pengaruh Hasil Pengawasan Internal Dan Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Inspektorat Terhadap Kinerja Keuangan Skpd Di Kabupaten Tojo Una Una. *Jurnal Katalogis*.
- Hanifah, S. I. (2015). Akuntabilitas dan transparansi pertanggungjawaban anggaran pendapatan belanja desa (APBDes). *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(8), 1- 15.
- Hery. 2011. Teori Akuntansi. Cetakan Kedua. Jakarta;; Kencana.
- Hery. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Yoyakarta: CAPS.
- Jitmau, F., Kalangi, L., & Lambey, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *E-Journal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*.
- Mahmudi. 2007. Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetakan Sekolah Tinggi Ilmu manajemen YKPN.
- Mahmudi. 2011. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Makhmudah, Syahriyatul. 2017. Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. STIE Widyagama : Lumajang.
- Mardiasmo. 2002. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta
- Minarti, Sri, 2011, Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri, Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nordiawan, Deddi. 2010. Akuntansi sektor Publik Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Shafratunnisa, Fierda. 2015. Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Keuangan kepada Stakeholder di SD Islam Binakheir. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. SPSS 22 From Essential Expert Skills. Jakarta: Gramedia.
- Standar Profesional Akuntan Publik. 2011. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suryani, P. (2019). Pengaruh Partisipasi Publik, Akuntabilitas, Transparansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Keuangan Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*.

TMBooks. 2015. Sistem Informasi Akuntansi Konsep dan Penerapan. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wiguna, S, B. 2015. Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Peraturan

PP Nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah.

Undang Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal, 2008.

Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah