

SKRIPSI

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen
Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja
SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi
Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*

Oleh :

GENY MEYLISYA ANGGRAENY
125310513

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2016**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

Nama : GENY MEYLISYA ANGGRAENY

Npm : 125310513

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : AKUNTANSI-SI

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan, dan Sistem Pengendalian intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkalis.

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING I

Yusrawati, SE., M.Si

PEMBIMBING II

Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak

Mengetahui :

DEKAN

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

KETUA JURUSAN

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Geny Meylisya Anggraeny
NPM : 125310513
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi S1
Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung,
Komitmen Pimpinan dan Pengendalian Intern Pemerintah terhadap
Kinerja SKPD dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah
Daerah (Studi empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA.
2. Siska, SE., M.Si., Ak., CA.
3. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA.

Mengetahui

Pembimbing I

(Yusrawati, SE., M.Si.)

Pembimbing II

(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak)

Ketua Prodi

(Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA.)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : **Geny Meylisya Anggraeny**

Npm : **125310513**

Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Akuntansi S-1**

Sponsor : **Yusrawati, SE., M.Si**

Co. Sponsor : **Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak**

Judul : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD dalam penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)**

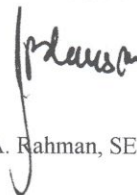
Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	04/05/2016	√		<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki latar belakang masalah, Perumusan Masalah yg tidak sinkron dengan judul. 		
2	20/05/2016	√		<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang masalah tulis sesuai saran Ketikan harus rapi 		
3	10/06/2016	√		<ul style="list-style-type: none"> Judul sesuai jurnal Latar Belakang masalah beri masing masing penjelasan variabel. 		
4	15/07/2016	√		<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki Perumusan masalah sesuai tgl 10/06/2016 		
5	26/07/2016	√		<ul style="list-style-type: none"> Lengkapi Latar Belakang masalah dan 		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
				Perumusan masalah.		
6	03/08/2016	√		• Tambahkan replikasi di latar belakang masalah.	✓	
7	05/08/2016	√		• Perbaiki Populasi dengan benar.	✓	
8	06/08/2016	√		• Perbaiki Sampel dan Responden.	✓	
9	08/08/2016	√		• Lanjut ke Pembimbing II	✓	
10	10/08/2016		√	• Perbaiki cara Penulisan		✓
11	19/08/2016		√	• Perbaiki penamaan judul		✓
12	24/08/2016		√	• Perbaiki garis dan tabel		✓
13	30/08/2016		√	• Perbaiki cara penulisan • Lanjut ke Pembimbing I		✓
14	31/08/2016	√		• Acc Seminar Proposal	✓	
15	04/11/2016	√		• Tambah Pembahasan di BAB V	✓	
16	07/11/2016	√		• Lengkapi Perumusan di BAB V dan VI	✓	
17	08/11/2016	√		• Lanjut ke Pembimbing II	✓	
18	14/11/2016		√	• Perbaiki cara penulisan		✓
19	17/11/2016		√	• Perbaiki garis dan tabel		✓
20	18/11/2016		√	• Lanjut ke Pembimbing I		✓
21	18/11/2016	√		• ACC ujian Skripsi	✓	

Pekanbaru, 24 November 2016

Wakil Dekan I



Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1411/Kpts/FE-UIR/2016, Tanggal 02 Desember 2016, Maka pada Hari Selasa 06 Desember 2016 di laksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan Akuntansi S1 Tahun Akademis 2016/2017.

1. Nama : Geny Meylisya Anggraeny
2. NPM : 125310513
3. Jurusan : Akuntansi S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis).
5. Tanggal ujian : 06 Desember 2016
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : Lulus C+ (plus)
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


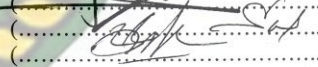

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si, CA
Ketua Prodi Akt S1

Dosen penguji :

1. Yusrawati, SE., M.Si
2. Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak., CA.
3. Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA.
4. Siska, SE., M.Si., Ak., CA.
5. Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA.

Saksi


1. Muhammad Fahdi, SE., M.Ak


(.....)

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



Pekanbaru 06 Desember 2016

Mengetahui
Dekan,


Dra. H. Abrar, M.Si, Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1411/Kpts/FE-UIR/2016
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif 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 Nomor: 02 tahun 1990
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 30 tahun 1990
3. Surat Keputusan Mendikbud RI:
- a. Nomor: 0214/U/1979/ tgl. 8-6-1979 e. Nomor: 378/0/1986 tgl.22-05-1986
- b. Nomor: 0111/U/1982/ tgl. 26-6-1982 f. Nomor: 0395/0/1987 tgl. 7-7-1987
- c. Nomor: 0212/U/1982 tgl. 26-6-1982 g. Nomor: 020/0/1986 tgl. 15-01-1986
- d. Nomor: 041/u/1984 tgl. 25-2-1984 h. Nomor: 279/0/1999 tgl. 22-5-1999
4. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi SI
- d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
5. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau:
- a. Nomor: 006/Skep/YLPI/11/1976
6. Surat Keputusan Universitas Islam Riau:
- a. Nomor: 52/UIR/Kpts/1989
- b. Nomor: 24/UIR/Kpts/1989
- c. Nomor: 55/UIR/Kpts/1989

MEMUTUSKAN

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

N a m a : Geny Meylisya Anggrainy

N P M : 125310513


Jurusan/Jenjang Pended. : Akuntansi / SI

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis).

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Yusrawati, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak	Asisten Ahli, III/a	Sistematika	Sekretaris
3	Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Siska, SE., M.Si, Ak., CA	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Muhammad Fahdi, SE., M.Ak	Asisten Ahli, III/a	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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

Disampaikan di : Pekanbaru
pada tanggal : 2 Desember 2016
Dekan.

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

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Geny Meylisya Anggraeny
 NPM : 125310513
 Jurusan : Akuntansi / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis).
 Hari/Tanggal : Selasa 06 Desember 2016
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yusrawati, SE.M.Si		
2	Dina Hidayat, SE.M.Si.Ak.CA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA.		
2	Siska, SE., M.Si., Ak., CA.		
3	Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA.		

Hasil Seminar : *)

- | | | |
|---------------------------|---------------|------|
| 1. Lulus | (Total Nilai | |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai | 60,1 |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai | |

Mengetahui
 An. Dekan

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



Pekanbaru, 06 Desember 2016
 Ketua Prodi

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si. CA

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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







BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Geny Meylisya Anggraeny
 NPM : 125310513
 Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis).
 Pembimbing : 1. Yusrawati, SE., M.Si.
 2. Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 15 Oktober 2016

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 *) *Judul disesuaikan dengan jurnal referen*

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yusrawati, SE., M.Si.		1. 
2.	Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.		2. 
3.	Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA.		3. 
4.	Siska, SE., M.Si., Ak., CA.		4. 
5.	Emkhat Arif, SE., M.Si., Ak.		5. 
6.	R.Ade Fitrasari, SE., M.Acc.		6. 

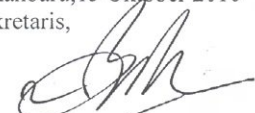
Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan bidang akedemis


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



Pekanbaru, 15 Oktober 2016
Sekretaris,


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., CA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Kenanoan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru, 10 November 2016

Saya Yang Membuat Pernyataan



(Geny Meylisya Anggraeny)

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis

Oleh:

GENY MEYLISYA ANGGREINY
125310513

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah.

Responden dalam penelitian ini adalah kepala subbagian keuangan, staf bagian keuangan, dan bendahara pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pemerintah kabupaten Bengkalis. Dari 75 kuesioner yang dibagikan, diperoleh 40 responden yang dapat dimasukkan dalam pengolahan data. Analisis data menggunakan program SPSS versi 17.0. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, dan sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah sedangkan komitmen pimpinan tidak berpengaruh. Sedangkan secara simultan, kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah.

Kata kunci : *Kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan, kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah*

ABSTRACT

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis

By:

GENY MEYLISYA ANGGREINY
125310513

This study aims to determine the factors that influence the performance of SKPD in preparing financial statements of local governments. Where the factors that influence it are the quality of human resources, supporting facilities, leadership commitment and the government's internal control system.

Respondents in this study were the head of the financial subdivision, the finance department staff, and the treasurer in the Bengkalis district government work unit (SKPD). Of the 75 questionnaires distributed, 40 respondents were able to be included in data processing. Data analysis using the SPSS version 17.0 program. The statistical method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.

The results of hypothesis testing indicate that partially, the quality of human resources, supporting facilities, and the government's internal control system have a positive and significant influence on the performance of SKPD in preparing government financial reports while the leadership commitment has no effect. While simultaneously, the quality of human resources, supporting facilities, leadership commitment and the government's internal control system jointly influence the performance of SKPD in preparing government financial reports

Keywords: SKPD performance in preparing financial reports, quality of human resources, supporting facilities, leadership commitment and government internal control system

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, serta atas berkah dan karunia-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Daerah di Kabupaten Bengkalis”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana program Strata-1 Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Skripsi ini tidak dapat diselesaikan oleh penulis tanpa bantuan, pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung mulai dari persiapan penelitian sampai dengan penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada pihak-pihak yang turut berperan atas selesainya penulisan skripsi ini, terutama kepada :

1. **Prof. Dr. H. Detri Karya, SE. MA** Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. **Ibu Yusrawati, SE., Msi** dan **Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si, Ak.,** Selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu pikiran, tenaga serta perhatiannya dalam memberikan motivasi, pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

3. **Bapak Drs. Abrar, M.si, Ak.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. **Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, SE., Msi.** Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mengasuh penulis tanpa kenal lelah, dan seluruh karyawan/pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dari kelancaran perkuliahan maupun kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan dan karyawan/staf pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Bengkalis, terimakasih banyak atas segala bantuan, waktu, dan informasinya dalam memberikan data untuk penulisan skripsi ini.
7. Terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada **kedua orang tua tercinta Papa dan Mama** yang telah membesarkan, mendidik, membimbing dengan penuh pengorbanan, kesabaran, ketabahan, keikhlasan dan kasih sayang yang besar serta doa dan dukungannya demi keberhasilan penulis. Terima kasih buat keluarga besarku yang telah memberikan bantuannya baik secara moril maupun materil. Semoga Allah SWT membalas setimpal kebaikan tersebut.
8. Terima kasih buat **sahabatku Debby Ardani, Elsania Wardani, Delvi Julinda Sari, Winda Nurhafiza, Ayi Yuliani, Auliani, Sucy Syahkbani, Gaby Rahmadhani** yang telah memberikan semangat, doa dan dukungannya selama ini kepada penulis.

9. Terima kasih buat yang special **Andre Pratama Putra,ST** yang telah menasehati, memberikan dorongan motivasi, dan do'anya kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini.
10. Terima kasih buat **Yanes Apsepa** selaku abang sepupu yang telah meluangkan waktunya untuk menemani penulis pergi penelitian ke Bengkalis.
11. Terima kasih buat para alumni, teman seperjuangan, maupun pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi-S1 FE UIR atas do'a dan dorongan motivasinya untuk segera menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Tetaplah menjadi barisan terdepan dalam memelopori semangat mahasiswa akuntansi untuk mempelajari dan mendalami ilmu akuntansi.
12. Buat teman-teman seperjuangan di lokal F Terima kasih telah menemani penulis selama 4 tahun terakhir dalam kebersamaan baik keadaan suka maupun duka serta atas bantuan, do'a, dorongan, dan semangatnya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu (baik kakak tingkat, adik tingkat maupun teman-teman angkatan '12 Akuntansi-S1 FE UIR) yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua perhatian dan kebaikan mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, segala kritik dan saran yang membangun guna memperbaiki skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata, jazakumullah khairan katsiran.

Pekanbaru, 10 November 2016

Penulis

GENY MEYLISYA ANGGRAENY



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka.....	11
1. <i>Agency Theory</i>	11
2. Kualitas Sumber Daya Manusia	12
3. Sarana Pendukung	14
4. Komitmen Pimpinan.....	17
5. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	18
a. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	19
b. Manfaat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah...	19
c. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	19
d. Dasar Hukum Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	21
6. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	21
7. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	23
8. Prinsip-Prinsip Penyusunan Laporan Keuangan Daerah	26
9. Dasar Hukum Keuangan Daerah	28
10. Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan Daerah	29
B. Hipotesis	36

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Lokasi atau Objek Penelitian.....	38
	B. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	38
	C. Populasi dan Sampel	41
	D. Jenis dan Sumber Data	42
	E. Teknik Pengumpulan Data	42
	F. Uji Kualitas Data	44
	G. Koefisien Determinasi	45
	H. Pengujian Hipotesis	45
	I. Teknik Analisis Data	46
BAB IV	GAMBARAN UMUM KABUPATEN BENGKALIS	
	A. Sejarah Singkat Pemerintah Kabupaten Bengkalis	48
	B. Visi dan Misi Kabupaten Bengkalis.....	49
	C. Organisasi dan Tata Dinas Daerah Bengkalis	49
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Pengumpulan Data	51
	B. Hasil Analisis Data	53
	1. Uji Kualitas Data.....	54
	2. Uji Hipotesis	58
	C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	65
	B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

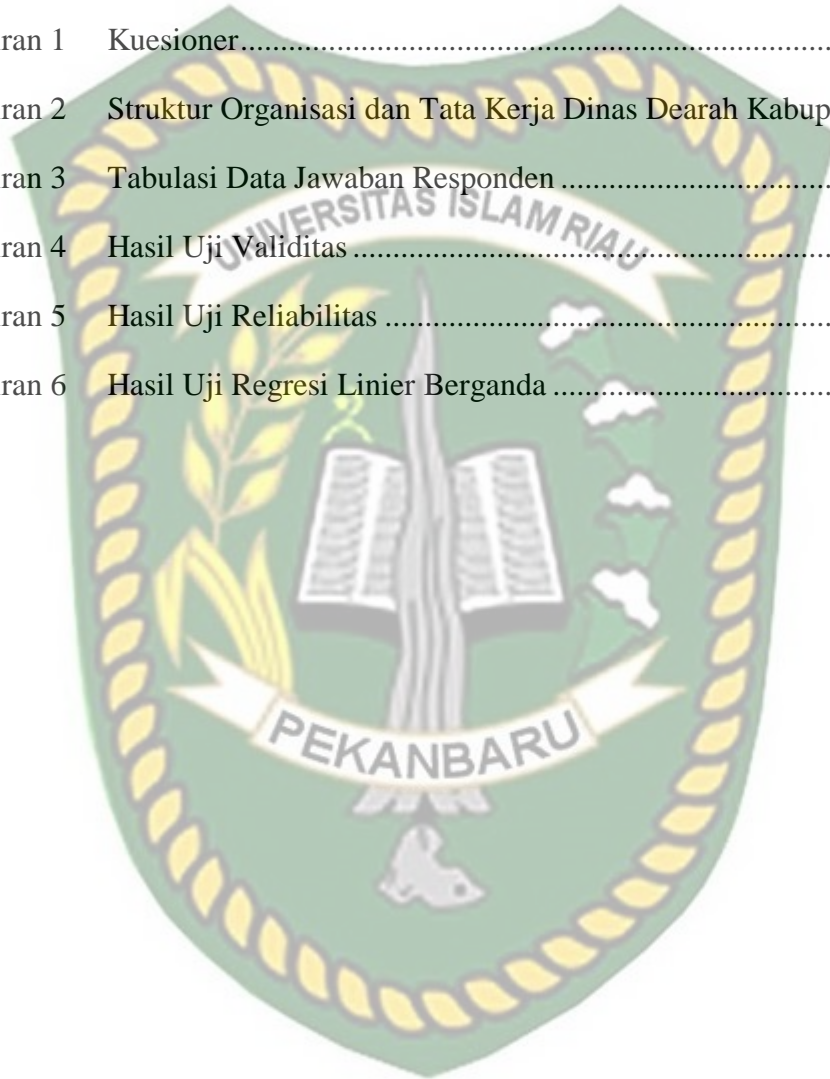
DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel III.1	Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).....	43
Tabel III.2	Responen Penelitian	44
Tabel V.1	Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisioner	51
Tabel V.2	Demografi Responden	52
Tabel V.3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	53
Tabel V.4	Hasil Uji Validitas Data.....	55
Tabel V.5	Hasil Uji Reabilitas Data	55
Tabel V.6	Koefisien Regresi	56
Tabel V.7	Nilai Koefisien Determinasi	58
Tabel V.8	Hasil Uji Simultan (Uji F)	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1	Kuesioner.....
Lampiran 2	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dearah Kabupaten Bengkalis
Lampiran 3	Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang (UU) No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan diubah dengan Peraturan Perundang-undangan (Perpu) No. 3 Tahun 2005 serta UU No. 25 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang direvisi menjadi UU No. 33 Tahun 2004, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan upaya pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut. Dengan pemberian otonomi daerah kabupaten dan kota, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada di tangan Pemerintah Daerah.

Pengelolaan keuangan negara/daerah di Indonesia telah banyak mengalami perubahan atau perbaikan seiring dengan semangat reformasi manajemen keuangan pemerintah untuk mencapai keberhasilan otonomi daerah. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya paket peraturan perundang-undangan di bidang keuangan negara beserta peraturan-peraturan turunannya yang juga telah banyak mengalami revisi dan penyempurnaan. Beberapa peraturan terkait dengan implementasi otonomi daerah yang telah dikeluarkan adalah paket undang-undang bidang keuangan negara yakni UU No.17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan UU No. 15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan

Negara. Dalam rangka mengimplementasikan perundang-undangan bidang keuangan negara telah dikeluarkan berbagai aturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), antara lain PP No. 20 tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah, PP No. 21 tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dan PP No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Khusus berkenaan dengan pengelolaan keuangan daerah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Sebagai tindak lanjut PP No. 58 tahun 2005, Menteri Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Permendagri No. 59/2007 tentang Perubahan Atas Permendagri No. 13/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dan terakhir telah direvisi dengan Permendagri No. 21/2011 tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri No. 13/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan ini khusus mengatur mengenai pedoman pengelolaan keuangan daerah yang baru.

Sesuai arah reformasi tata kelola keuangan negara/daerah. Perubahan yang sangat mendasar dalam peraturan ini adalah bergesernya fungsi *Ordonancing* dari Badan/bagian/biro Keuangan ke setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dan SKPD sebagai *accounting entity* berkewajiban untuk membuat laporan keuangan SKPD serta penegasan bahwa Bendahara Pengeluaran sebagai Pejabat Fungsional. Oleh karena itu, setiap Bendahara Pengeluaran harus memiliki keahlian khusus di bidang kebendaharaan dan dibuktikan dengan

sertifikat keahlian dari lembaga yang berwenang untuk menyelenggarakan Diklat Sertifikasi Bendahara Pengeluaran.

Oleh karena itu, setiap daerah sudah mulai mempersiapkan semua perangkat yang diperlukan termasuk menata dan meningkatkan kemampuan SDM Aparaturnya khususnya di bidang keuangan guna mengantisipasi perubahan-perubahan dalam pengelolaan APBD dan pertanggungjawabannya pada akhir tahun anggaran. Berhasil-tidaknya pelaksanaan suatu sistem pengelolaan keuangan daerah sangat tergantung dari kompetensi para pengelolanya sehingga peningkatan kualitas SDM pengelola merupakan hal yang wajib dilaksanakan.

Kapasitas sumber daya manusia menurut Indriasari (2008) adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Saat ini basis akuntansi yang diterapkan pun mengalami perubahan dari basis kas (*cash basis*) ke basis akrual (*accrual basis*).

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pasal 51 ayat (2), Kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran harus menyelenggarakan akuntansi atas transaksi keuangan, aset, utang, dan ekuitas dana, termasuk transaksi pendapatan dan belanja, yang berada dalam tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa setiap SKPD harus membuat laporan keuangan unit kerja. Pasal 56 UU ini menyebutkan bahwa laporan keuangan yang harus dibuat oleh setiap unit kerja adalah Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, dan Catatan Atas Laporan Keuangan, sedangkan yang menyusun laporan arus Kas

adalah Kepala Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah selaku Bendahara Umum daerah.

Melalui Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, yang telah direvisi dengan Permendagri No. 59/2007 tentang Perubahan Atas Permendagri No. 13/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dan direvisi kembali dengan Permendagri No. 21/2011 tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri No. 13/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Implementasi paradigma baru yang berorientasi pada prestasi kinerja diterapkan dalam penyusunan APBD, Sistem akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah. Untuk itu maka setiap pemerintah daerah harus dapat mempersiapkan diri untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Dengan demikian dapat dipastikan bahwa pelaksanaan pembukuan bendahara pengeluaran lebih rumit dan detil dibandingkan dengan peraturan sebelumnya, namun demikian berdasarkan Permendagri Nomor 13 tahun 2006 pasal 225 untuk memudahkan pelaksanaan pembukuan bendahara pengeluaran wajib menggunakan *software* aplikasi, tetapi konsekuensinya pada bendahara pengeluaran harus mampu dan mahir dalam mengoperasikan komputer serta memahami aplikasi prosedur penatausahaan keuangan daerah dan pembukuan bendahara pengeluaran.

Manusia dalam melakukan semua aktifitas memerlukan peralatan untuk membantu, bahkan untuk melakukan hal yang terkecil sekalipun. Kehadiran alat bantu bertujuan untuk mempermudah dan mempercepat segala sesuatu yang

dikerjakan oleh manusia. Sarana pendukung yang dimaksud dalam penelitian ini ialah ketersediaan perangkat pendukung yang akan membantu kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan serta yang berkaitan dengan kebutuhan SKPD. Perangkat pendukung adalah alat untuk mendukung terlaksananya kegiatan atau pekerjaan seperti komputer, *software* dan lain-lain.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menciptakan keandalan laporan keuangan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pemerintahan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal dibangun dari lima komponen diantaranya: (a) lingkungan pengendalian; (b) penilaian risiko; (c) aktivitas pengendalian; (d) informasi dan komunikasi; serta (e) monitoring (PP Nomor 60 tahun 2008; Bodnar dan Hoopwood, 2010; Aren *et al*, 2012:298). Komponen pengendalian intern dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memastikan bahwa tujuan pengendalian internal akan tercapai (Arens *et al*, 2012:320).

Dengan demikian, adanya kewajiban untuk memberikan laporan pertanggungjawaban atas keuangan yang telah diaudit sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan

Menteri Keuangan Nomor 262/PMK.05/2014 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhar (2007) meneliti tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 Pada Pemerintah Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian yang didapatkan pada Pemerintah Kota Banda Aceh menyimpulkan bahwa komitmen, kualitas SDM, dan perangkat pendukung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri 13 Tahun 2006, sedangkan regulasi tidak mempengaruhi secara signifikan

Warisno (2009) melakukan penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, sarana pendukung, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Provinsi Jambi. Sedangkan secara parsial sarana pendukung dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD.

Aidil (2010) menunjukkan bahwa secara simultan variabel peraturan, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan komitmen serta perangkat pendukung berpengaruh terhadap kemampuan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Secara parsial, variabel perangkat pendukung berpengaruh terhadap kemampuan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Brammy Pandey (2011) mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dalam Penyusunan Laporan Keuangan SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, dan komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan pimpinan SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah untuk penyusunan laporan keuangan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah pada objek penelitian yaitu studi pada SKPD Kabupaten Bengkalis yang sebelumnya pada SKPD Provinsi Sulawesi Utara. Selain itu pada penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independen yakni sistem pengendalian intern pemerintah. Penambahan variabel sistem pengendalian intern pemerintah dikarenakan adanya temuan BPK RI terhadap laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten Bengkalis pada tahun 2014 yang mana salah satu temuannya yakni lemahnya sistem pengendalian intern pemerintah kabupaten Bengkalis.

Ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya memotivasi peneliti untuk meneliti kembali. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis akan mengajukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis
2. Bagaimana Pengaruh Sarana Pendukung Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis
4. Bagaimana Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis
5. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah secara parsial dan simultan pada perangkat SKPD Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis, diharapkan dapat lebih memahami pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Serta menambah wawasan penulis dalam bidang sektor publik.
- b. Bagi Pemerintah Daerah, dapat sebagai dasar atau acuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah khususnya bagian akuntansi agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi akuntansi dengan baik yang akhirnya bermuara pada dihasilkannya laporan keuangan pemerintah daerah yang andal dan tepat waktu.
- c. Bagi Institusi pendidikan, dapat menjadi referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian menyangkut masalah.

D. Sistematika Penulisan

BAB I: Merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan pemahaman teoritis dalam penelitian ini, review penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III: Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yaitu lokasi penelitian, sampel dan populasi, operasional variabel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Dalam bab ini mengemukakan gambaran umum pemerintah kabupaten Bengkalis meliputi sejarah berdirinya pemerintah kabupaten Bengkalis, geografis, visi dan misi pemerintahan kabupaten Bengkalis, dan struktur pemerintahan kabupaten Bengkalis.

BAB V: Pada bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : Pada bab ini penulis akan menutup dengan membuat kesimpulan dan memberikan saran-saran yang dirasakan perlu sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Agency Theory*

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:92), dari sudut pandang teori agensi, prinsipal (pemilik atau manajemen puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien.

Teori ini mengasumsikan kinerja yang efisien dan kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan. Secara umum, teori ini mengasumsikan bahwa prinsipal bersikap netral terhadap resiko sementara agen bersikap menolak usaha dan risiko. Mengacu pada teori agensi (*agency theory*), akuntabilitas publik dapat dimaknai dengan adanya kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Faristina, 2011).

Berkaitan dengan masalah keagenan, praktek pelaporan keuangan dalam organisasi sektor publik merupakan suatu konsep yang didasari oleh teori keagenan. Dalam pelaporan keuangan, pemerintah yang bertindak sebagai agen mempunyai kewajiban menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna informasi keuangan pemerintah yang bertindak sebagai prinsipal dalam

menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik.

Dalam suatu pemerintahan demokrasi, hubungan antara pemerintah dan para pengguna informasi keuangan pemerintah dapat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (*agency relationship*).

Dalam hal ini pemerintah berfungsi sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh para pengguna informasi keuangan pemerintah sebagai prinsipal, baik secara langsung atau tidak langsung melalui wakil-wakilnya. Dalam hubungan keagenan, pemerintah sebagai agen harus melaksanakan apa yang menjadi kepentingan para pengguna informasi keuangan pemerintah sebagai prinsipalnya.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007:286),

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia.

Menurut Eko Budiyanto (2013:46),

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2008:72),

Akuntansi Sumber Daya Manusia merupakan Proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian ini ke pihak-pihak yang berkepentingan. Dilain pihak Frederiksen dan

Westpalen mengatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah tentang pengukuran nilai sumber daya manusia di dalam perusahaan, termasuk bagian-bagian laporan yang menggambarkan isu-isu seperti biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan dari pelatihan, perpindahan karyawan, ketidakhadiran, nilai pengetahuan karyawan, dan lain-lain.

Menurut Serdamayanti (2007:14)

Menurut Sedarmayanti (2007:14),

Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*) yang melekat pada manusia itu sendiri dalam arti dapat ditunjukkan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang dan tanggung jawab yang memiliki kemampuan (*competency*) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Zuliarti, 2012).

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*)

(Winidyaningrum dan Rahma, 2010). Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Zuliarti (2012), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan.

Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Zuliarti, 2012).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan

pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan.

3. SaranaPendukung

Sarana pendukung yang dimaksud dalam penelitian ini ialah ketersediaan perangkat pendukung yang akan membantu kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan serta yang berkaitan dengan kebutuhan SKPD. Perangkat pendukung adalah alat untuk mendukung terlaksananya kegiatan atau pekerjaan seperti komputer, *software* dan lain-lain.

Menurut Rizky Dhanta (2009:58),

Perangkat keras adalah perangkat komputer yang terdiri atas susunan komponen-komponen elektronik berbentuk fisik. Hardware atau perangkat keras adalah sebuah alat atau benda yang bisa dilihat, sentuh, dan memiliki fungsi tertentu.

Sedangkan perangkat lunak menurut Rosa A.S dan M. Shalahuddin (2013:2) adalah,

program komputer yang terasosiasi dengan dokumentasi perangkat lunak seperti dokumentasi kebutuhan, model desain, dan cara penggunaan (*user manual*).

Sebuah program komputer tanpa terasosiasi dengan dokumentasinya maka belum dapat disebut perangkat lunak (*software*). Sebuah perangkat lunak juga sering disebut dengan sistem perangkat lunak.

Menurut Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 Pasal 232 ayat (3) : Sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

Menurut Agus Mulyanto (2009:43),

Teknologi informasi merupakan perkembangan teknologi komputer yang dipadukan dengan teknologi komunikasi.

Oxford English Dictionary (OED) mendefinisikan teknologi informasi adalah hardware dan software, dan bisa termasuk didalamnya jaringan dan telekomunikasi yang biasanya dalam konteks bisnis atau usaha (Nurhada dan Yo Ceng Giap, 2011:2).

Menurut Nurhada dan Yo Ceng Giap (2011:19),

Pemanfaatan teknologi informasi diartikan sebagai mengerti dan paham bagaimana mengerjakan sesuatu dengan baik, dalam hal ini kemampuan menggunakan kecanggihan TI untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang yang diciptakannya.

Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya (a) pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan (b) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah negeri ini (Winidyaningrum, 2010). Dalam hubungannya dengan sistem informasi akuntansi, komputer akan meningkatkan kapabilitas sistem. Ketika komputer dan

komponen-komponen yang berhubungan dengan teknologi informasi diintegrasikan ke dalam suatu sistem informasi akuntansi, tidak ada aktivitas umum yang ditambah atau dikurangi.

Oleh karena itu, apabila teknologi informasi tidak atau belum mampu dimanfaatkan secara optimal, maka implementasi teknologi menjadi sia-sia dan semakin mahal.

4. **Komitmen Pimpinan**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai

derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Mayer et. Al (1993), yang dikutip oleh Arifuddin et.al (2002) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen efektif (*effective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*);
- b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- c. Komitmen normatif (normative commitment) timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan.

5. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah:

“Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.” (PP 60/2008, Bab 1 Ps. 1 butir 2)

a. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Tujuan SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pasal 2 ayat (3), yaitu:

Untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya:

1. Efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara;
2. Keandalan laporan keuangan;
3. Pengamanan asset negara;
4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

b. Manfaat Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Manfaat SPIP menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu:

1. Mendeteksi terjadinya kesalahan (*missmanagement*) dan *fraud* dalam pelaksanaan aktivitas organisasi,

2. Membantu pengamanan aset terkait terjadinya kecurangan (*fraud*), pemborosan, dan salah penggunaan yang tidak sesuai tujuan.

c. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diadaptasi dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 meliputi:

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terdiri dari:

1. Lingkungan pengendalian, yakni pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, yang dapat dilakukan melalui:
 - a) Penegakan integritas dan nilai etika;
 - b) Komitmen terhadap kompetensi;
 - c) Kepemimpinan yang kondusif;
 - d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
 - e) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
 - f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
 - g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;
 - h) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Resiko, yakni pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam, terdiri atas kegiatan:
 - a) Identifikasi resiko;
 - b) Analisis resiko.
3. Kegiatan Pengendalian, yang membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, terdiri atas:
 - a) Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan;
 - b) Pembinaan sumber daya manusia;
 - c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
 - d) Pengendalian fisik atas asset;
 - e) Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja;
 - f) Pemisahan fungsi;
 - g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
 - h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
 - i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
 - j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya;
 - k) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.
4. Informasi dan Komunikasi, yakni informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat

waktu, sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggungjawabnya.

5. Pemantauan Pengendalian Intern, yakni pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

d. Dasar Hukum Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

- 1) Undang-Undang No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
- 2) Pasal 55 ayat (4): Menteri/Pimpinan lembaga selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang memberikan pernyataan bahwa pengelolaan APBN telah diselenggarakan berdasarkan sistem pengendalian intern yang memadai dan akuntansi keuangan telah diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).
- 3) Pasal 58 ayat (1) dan (2): Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintah mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. SPI ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

6. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67). Kinerja atau prestasi kerja adalah,

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2002:160) Kinerja adalah,

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pekerjaan.

Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja sebagai,

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tolak ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja perangkat daerah. Tolak ukur kinerja ditetapkan dalam bentuk standar pelayanan minimal yang ditentukan oleh masing-masing daerah.

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial (Solikhin:2006). Dalam PP No 29 Tahun 2014 disebutkan bahwa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya.

Pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas, dimana penilaian yang lebih tinggi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi, data pengukuran kinerja dapat menjadi peningkatan program selanjutnya. Didalam pemerintahan daerah kinerja yang harus diukur adalah kinerja SKPD selaku pengguna anggaran/pengguna barang milik daerah.

7. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh suatu entitas. Laporan keuangan yang diterbitkan harus disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku agar laporan keuangan tersebut dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau dibandingkan dengan laporan keuangan entitas yang jelas.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam ketentuan umumnya menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Selanjutnya dalam pasal 4 dikatakan pula bahwa, pengelolaan keuangan daerah dilakukan dengan tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, bahwa laporan keuangan merupakan laporan terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Entitas pelaporan dalam pemerintah adalah unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas akuntansi yang menurut ketentuan perundang-undangan wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan, yang terdiri dari: (a) Pemerintah Pusat, (b) Pemerintah Daerah. (c) Satuan Organisasi di lingkungan pusat/daerah atau organisasi lainnya, jika menurut perundang-undangan satuan organisasi dimaksud wajib menyajikan laporan keuangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Laporan Keuangan Pemerintah Daerah terdiri dari:

a. Laporan Realisasi Anggaran

Laporan realisasi anggaran menyajikan iktisar sumber, alokasi dan pemakaian sumber daya ekonomi yang dikelola oleh pemerintah pusat/daerah, yang menggambarkan perbandingan antara anggaran dan realisasinya dalam satu periode pelaporan. Unsur yang dicakup secara langsung oleh laporan realisasi anggaran terdiri pendapatan, belanja transfer dan pembiayaan.

b. Neraca

Neraca menggambarkan posisi keuangan suatu entitas pelaporan mengenai asset, kewajiban, dan ekuitas dana pada tanggal tertentu. Aset adalah sumber ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai

akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau social di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya non keuangan yang diperlukan untuk menyediakan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. Kewajiban adalah utang yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya mengakibatkan aliran keluar sumber daya ekonomi pemerintah. Ekuitas Dana adalah kekayaan bersih pemerintah yang merupakan selisih antara aset dan kewajiban pemerintah.

c. Laporan Arus Kas

Laporan arus kas menyajikan informasi kas sehubungan dengan aktivitas operasional, inventasi asset non keuangan, pembiayaan, dan transaksi non anggaran yang menggambarkan saldo awal, penerimaan, pengeluaran, dan saldo akhir kas pemerintah pusat/daerah selama periode tertentu. Unsur yang mencakup dalam laporan arus kas terdiri dari penerimaan dan pengeluaran kas.

d. Catatan atas Laporan Keuangan

Catatan atas laporan keuangan meliputi penjelasan naratif atau rincian dari angka yang tertera dalam laporan realisasi anggaran, neraca dan laporan arus kas. Catatan atas laporan keuangan juga mencakup informasi lain yang harus dan dianjurkan untuk mengungkapkan di dalam Standar Akuntansi Pemerintahan serta ungkapan-ungkapan yang diperlukan untuk menghasilkan penyajian laporan keuangan secara wajar.

8. Prinsip-prinsip Penyusunan Laporan Keuangan Daerah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dikemukakan bahwa ada delapan prinsip yang digunakan dalam akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintahan yakni:

a. Basis Akuntansi

Basis akuntansi yang digunakan dalam laporan keuangan pemerintah adalah berbasis kas untuk pengakuan pendapatan, belanja dan pembiayaan dalam laporan realisasi anggaran dan basis akrual untuk pengakuan asset, kewajiban, dan ekuitas dalam neraca.

b. Nilai Historis (*Historical Cost*)

Aset dicatat sebesar pengeluaran kas dan setara kas yang dibayar atau sebesar nilai wajar dari imbalan (*consideration*) untuk memperoleh aset tersebut pada saat perolehan. Kewajiban dicatat sebesar jumlah kas dan setara kas yang diharapkan akan dibayarkan untuk memenuhi kewajiban di mana yang akan dating dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah.

c. Realisasi (*Realization*)

Bagi pemerintah, pendapatan yang telah diotorisasikan melalui anggaran pemerintah selama suatu tahun fiskal akan digunakan untuk membayar hutang dan belanja dalam periode tertentu.

d. Substansi Mengungguli Bentuk Formal (*Substance Over Form*)

Informasi dimaksudkan untuk menyajikan dengan wajar transaksi serta peristiwa lain yang seharusnya disajikan, maka transaksi atau peristiwa lain tersebut perlu dicatat dan disajikan sesuai dengan substansi dan realitas

ekonomi, dan bukan hanya aspek formalitasnya. Apabila substansi transaksi atau peristiwa tidak konsisten/berbeda dengan aspek formalitasnya, maka hal tersebut diungkap dengan jelas dalam catatan atas laporan keuangan.

e. Periodisitas (*Periodicity*)

Kegiatan akuntansi dan pelaporan keuangan entitas pelaporan perlu dibagi menjadi periode-periode pelaporan sehingga kinerja entitas dapat diukur dan posisi sumber daya akan dimilikinya dapat ditentukan. Periode utama yang digunakan adalah tahunan. Namun, periode bulanan, triwulan, dan semesteran juga dianjurkan.

f. Konsisten (*Consistency*)

Perlakuan akuntansi yang sama diterapkan pada kejadian yang serupa dari periode ke periode oleh suatu entitas pelaporan (prinsip konsisten internal). Hal ini tidak berarti bahwa tidak boleh tidak berubah dari suatu metode akuntansi ke metode akuntansi yang lain. Metode akuntansi yang dipakai dapat diubah dengan syarat bahwa metode yang baru diterapkan mampu memberikan informasi yang lebih baik dibandingkan dengan metode lama. Pengaruh atas perubahan penerapan metode ini diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan.

g. Pengungkapan Lengkap (*Full Disclosure*)

Laporan keuangan menyajikan secara lengkap informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Informasi yang dibutuhkan oleh pengguna laporan keuangan dapat ditempatkan pada lembar muka (on the face) laporan keuangan atau catatan atas laporan keuangan.

h. Penyajian Wajar (*Fair Presentation*)

Laporan keuangan menyajikan dengan wajar laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Pertimbangan sehat bagi penyusun laporan keuangan diperlukan ketika menghadapi ketidakpastian peristiwa atau keadaan tertentu. Ketidakpastian seperti itu diakui dengan mengungkapkan hakikat serta tingkatnya dengan menggunakan pertimbangan sehat dalam menyusun laporan keuangan. Pertimbangan sehat mengandung unsur kehati-hatian pada saat melakukan prakiraan dalam kondisi ketidakpastian sehingga aset atau pendapatan tidak dinyatakan terlalu tinggi dan kewajiban tidak dinyatakan terlalu rendah.

9. **Dasar Hukum Keuangan Daerah**

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah sebagai suatu perwujudan dari rencana kerja keuangan akan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam tahun anggaran yang bersangkutan selain berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum juga berlandaskan pada:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Sebagai Daerah Otonom.
- c. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pedoman Penyusunan, Pertanggungjawaban dan Pengawas Keuangan Daerah serta Tata Cara Penyusunan APBD, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan APBD.

- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah.
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2005 tentang Perbendaharaan Negara.
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

10. Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan Daerah

Sesuai dengan peraturan perundangan yang telah ditetapkan baik dalam Standar Akuntansi Pemerintahan maupun Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, pemerintah daerah berkewajiban untuk menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan dalam bentuk laporan keuangan pemerintah daerah yang terdiri dari laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing maupun PPKD. Pada Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, dalam rangka pertanggungjawaban keuangan pemerintah daerah, setiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi menyelenggarakan sistem akuntansi pemerintah daerah yang telah ditetapkan dengan peraturan kepala daerah mengacu peraturan daerah tentang pokok-pokok pengelolaan keuangan daerah.

Sistem akuntansi pemerintah daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi computer, sehingga tiap-tiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi yakni SKPD dan PPKD harus mampu menjalankan sistem keuangan pemerintah daerah yang telah ditetapkan sekurang-kurangnya prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/barang milik daerah dan prosedur akuntansi selain kas. Sehingga setiap entitas pelaporan dan entitas akuntansi yakni SKPD dan PPKD mampu menyusun laporan keuangan pemerintah daerah yakni laporan realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan dengan baik dan benar berdasar peraturan dan perundangan yang berlaku. Kemampuan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah yang disusun oleh entitas pelaporan dan entitas akuntansi dalam hal ini SKPD dan PPKD dapat diukur dengan ketepatan waktu pelaporan yakni 2 (dua) bulan setelah berakhirnya anggaran (Permendagri Nomor 21 Tahun 2011).

PenelitianAzhar (2007) menunjukkan bahwa faktor komitmen, sumber daya manusia, perangkat pendukung, regulasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh.Sedangkan hasil penelitianTarigan (2008) menunjukkan bahwa sumber daya manusia, komitmen, regulasi, ketepatan penyampaian LPJ dan saran pendukung secara bersama mempengaruhi keberhasilan penyusunan laporan keuangan SKPD dan Pemerintah Daerah.

11. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melaksanakan perubahan dalam cara kerja dan penguasaan teknologi dan kesehatan yang prima. Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan pelatihan yang diberikan dari instansi, maka membuat seseorang dari yang tidak bisa menjadi bisa dan yang sudah baik menjadi lebih baik. Selain itu, penguasaan teknologi dan kesehatan yang baik pun bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Agus Ali Suharto (2012) tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten kediri mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai inspektorat kabupaten kediri. Begitu juga dengan penelitian Lismawati (2012) tentang pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah menyatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pemerintah daerah.

12. Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan

Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (PP No. 60 Tahun 2008). Dengan adanya SPIP yang baik dan dilaksanakan dengan optimal diharapkan akan memberikan pengaruh kepada kinerja pemerintah daerah. Dalam penelitian Irine Chintya (2015) tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah di kota solok (studi pada SKPD kota Solok). Hasil penelitian Irine menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah di kota Solok.

13. Pengaruh variabel Sarana pendukung terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan

Variabel sarana pendukung berpengaruh terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan. Menurut Halim (2007), Sarana pendukung berupa komputer yang digunakan untuk menjalankan sistem akuntansi untuk meningkatkan efisiensi di dalam pemrosesan data transaksi sehari-hari sehingga memudahkan dalam penyajian laporan keuangan tepat waktu. Penelitian Aidil (2010) menunjukkan bahwa perangkat pendukung berpengaruh terhadap penyusunan laporan keuangan. Pemerintah daerah dengan bantuan alat untuk

mendukung terlaksananya kegiatan atau pekerjaan seperti adanya perangkat keras komputer dan perangkat lunak sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan lebih efisien dan lebih tepat waktu dalam penyajian laporan keuangan pemerintah daerah.

14. Pengaruh variabel Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan

Menurut Halim, dkk (2010), bahwa pentingnya komitmen pejabat pengelola keuangan daerah untuk penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang handal dan tepat waktu. Penelitian Azhar (2007) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap penerapan Permendagri 13 Tahun 2006 karena semakin tinggi komitmen dari anggota organisasi maka semakin berhasil dalam penerapan Permendagri 13 Tahun 2006 demikian juga dalam hal penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

Tabel II.I

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Azhar (2007)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 Pada Pemerintah Kota Banda Aceh	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.komitmen, 2.kualitas SDM, 3.perangkat pendukung, 4.regulasi <p>Variabel Dependen:</p> <p>penerapan Permendagri 13 Tahun 2006</p>	Hasil penelitian yang didapatkan pada Pemerintah Kota Banda Aceh menyimpulkan bahwa komitmen, kualitas SDM, dan perangkat pendukung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri 13 Tahun 2006, sedangkan regulasi tidak mempengaruhi secara signifikan.
2	Warisno (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.kualitas sumber daya manusia, 2.komunikasi, 3.sarana pendukung, 4.komitmen organisasi <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, sarana pendukung, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Provinsi Jambi. Sedangkan secara parsial sarana pendukung dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan

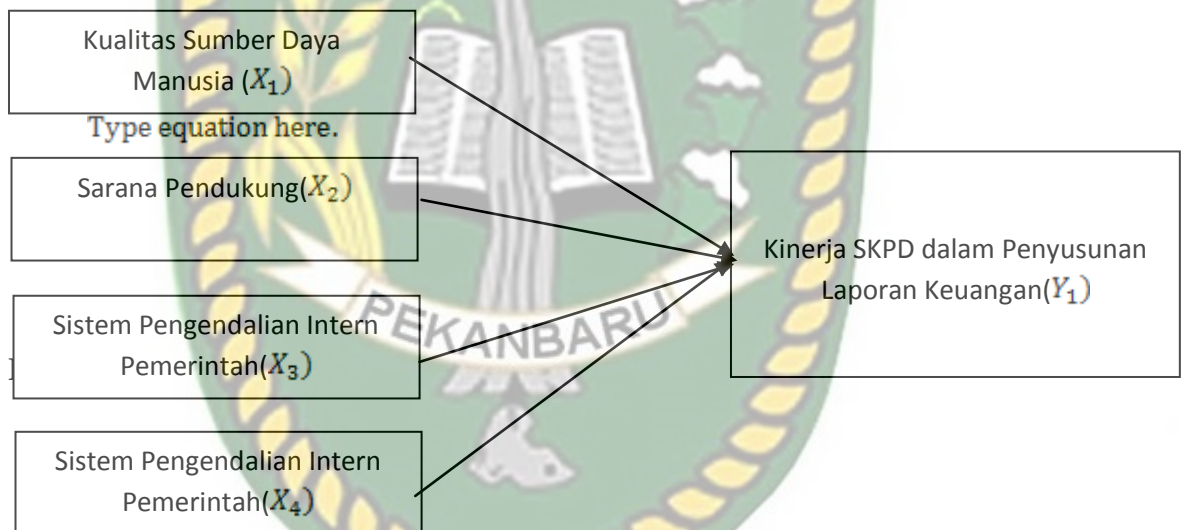
				terhadap kinerja SKPD.
3	Aidil (2010)		<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.peraturan, 2.latar belakang pendidikan, 3.pelatihan, 4.komitmen 5.perangkat pendukung <p>Variabel Dependen:</p> <p>kemampuan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah</p>	secara simultan variabel peraturan, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan komitmen serta perangkat pendukung berpengaruh terhadap kemampuan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah. Secara parsial, variabel perangkat pendukung berpengaruh terhadap kemampuan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.
4	Brammy Pandey (2011)	Pengaruh Kualitas SDM, Sarana Pendukung, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kualitas SDM, 2.Sarana Pendukung, 3.Komitmen Pimpinan <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan</p>	Kualitas SDM, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinanberpengaruh terhadap kinerja keuangan pimpinan SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah untuk penyusunan laporan keuangan

n. Model Penelitian

Pada penelitian ini berdasarkan model yang dikembangkan oleh Azhar(2007). Penelitian ini menggunakan empat variabel independen dan variabel dependen yaitu kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

Gambar II.1

Model Penelitian

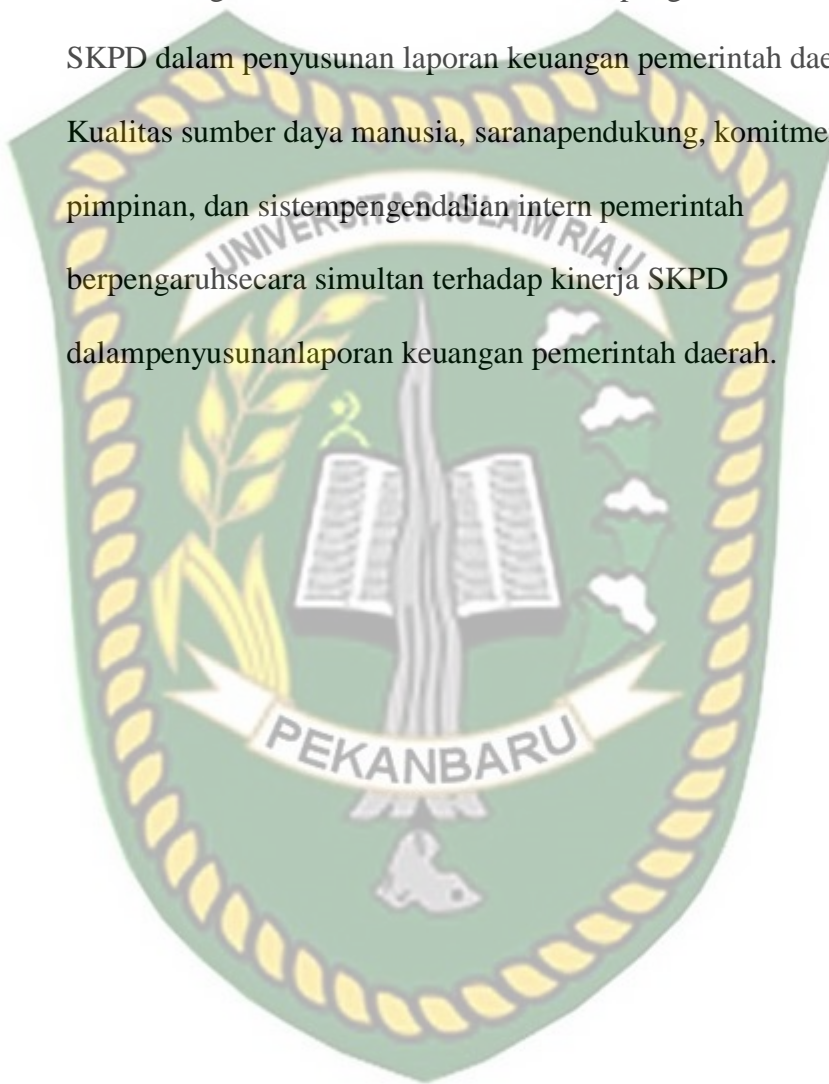


B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.
- H2: Sarana pendukung berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.

- H3: Komitmen Pimpinan berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.
- H4 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.
- H5 : Kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi/ Objek Penelitian

Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah SKPD Kabupaten Bengkalis. Masalah yang diteliti adalah “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah SKPD Kabupaten Bengkalis”.

B. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

a. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumberdaya Manusia adalah kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi/kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. ((GTZ & USAID/CLEAN, dalam Urban (2001)). Indikator variabel kualitas sumber daya manusia adalah pengalaman mengelola keuangan, pendidikan, dan kompetensi disertai dengan kematangan usia dan pemahaman peran tugas dan tanggung jawab. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala Likert lima poin. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan

kondisi yang sesungguhnya (Zuliarti, 2012). Kuesioner variable kualitas sumber daya manusia diambil dari kuesioner Warisno (2009).

b. SaranaPendukung

Sarana pendukung adalah ketersediaan perangkat pendukung yang akan membantu kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan serta yang berkaitan dengan kebutuhan SKPD. Perangkat pendukung adalah alat untuk mendukung terlaksananya kegiatan atau pekerjaan seperti komputer, *software* dan lain-lain.

Teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan (*internet, intranet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson *et al.*, 2000). teknologi informasi selain sebagai teknologi komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala Likert lima poin. Responden diminta untuk menyatakan selalu atau tidak pernah terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Kuesioner variable sarana pendukung diambil dari kuesioner Warisno (2009).

c. Komitmen Pimpinan

Komitmen artinya adalah kepercayaan diri, semangat kerja, dan kreatifitas, kepribadian moral serta fisik yang kuat juga bersikap positif dalam kejelasan peran dari pimpinan SKPD selaku entitas akuntansi untuk menyusun laporan keuangan pemerintah daerah (Brammy Pandey, 2011). Variabel ini mengukur

tingkat komitmen manajemen untuk menyediakan sumber daya dalam implementasi sistem pengukuran kinerja organisasi. Komitmen manajemen dapat dicerminkan dari sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumber daya yang menghambat inovasi, dan memberikan dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi dan menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi. Variabel ini diukur dengan skala Likert 1-5 untuk setiap bobot pertanyaan. Kuesioner variabel sarana pendukung diambil dari kuesioner Brammy Pandey (2011).

d. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah bagian dari pengendalian intern yang meliputi rencana organisasi, prosedur dan catatan yang dirancang untuk menjaga keterandalan data akuntansi (Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 319). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala Likert lima poin. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Kuesioner variabel sistem pengendalian intern pemerintah diambil dari kuesioner Warisno (2009).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai

aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pekerjaan. Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tolak ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja perangkat daerah. Tolak ukur kinerja ditetapkan dalam bentuk standar pelayanan minimal yang ditentukan oleh masing-masing daerah. Pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas, dimana penilaian yang lebih tinggi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi, data pengukuran kinerja dapat menjadi peningkatan program selanjutnya. Didalam pemerintahan daerah kinerja yang harus diukur adalah kinerja SKPD selaku pengguna anggaran/pengguna barang milik daerah.

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner, dengan model skala Likert lima poin. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Kuesioner variable kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan diambil dari kuesioner Warisno (2009).

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang berada di kabupaten Bengkalis yang berjumlah 44 SKPD. Pada penelitian ini, peneliti memilih 25 SKPD sebagai sampel, hal ini dikarenakan keterbatasan jarak dan

waktu penelitian. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terhadap responden dilakukan secara

purposive sampling, yaitu informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Responden dalam penelitian ini yaitu kepala bagian keuangan, staf bagian akuntansi, dan bendahara pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkalis dengan jumlah 25 SKPD. Pemilihan sampel tersebut dikarenakan mereka adalah orang-orang yang terlibat secara langsung dalam penyusunan laporan keuangan SKPD.

Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat dilihat pada tabel III.1

Daftar responden dapat dilihat pada tabel III.2

D. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang diperoleh adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu kepala bagian, staf pencatatan keuangan/akuntansi dan staf pemegang kas SKPD.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

- a Interview, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewancarai langsung anggota SKPD.
- b Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.

Tabel III.1

Daftar SKPD

No	Nama SKPD
1	SEKRETARIAT DAERAH
2	SEKRETARIAT DPRD
3	INSPEKTORAT
4	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
5	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
6	BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT & PEMERINTAHAN DESA
7	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
8	BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN & KELUARGA BERENCANA
9	BADAN LINGKUNGAN HIDUP
10	BADAN PERPUSTAKAAN UMUM, ARSIP DAN DOKUMENTASI
11	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
12	BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
13	BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN
14	BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
15	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DAN PEMADAM KEBAKARAN
16	BADAN PENGELOLAAN PERBATASAN
17	RSUD BENGKALIS
18	RSUD MANDAU
19	DINAS PENDIDIKAN
20	DINAS KESEHATAN
21	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
22	DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
23	DINAS SOSIAL
24	DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH
25	DINAS PEKERJAAN UMUM
26	DINAS TATA KOTA, TATA RUANG DAN PEMUKIMAN
27	DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA
28	DINAS PENDAPATAN DAERAH
29	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

30	DINAS PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN
31	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
32	DINAS PASAR DAN KEBERSIHAN
33	DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
34	DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI
35	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
36	KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
37	KANTOR KECAMATAN BANTAN
38	KANTOR KECAMATAN BENGKALIS
39	KANTOR KECAMATAN BUKIT BATU
40	KANTOR KECAMATAN MANDAU
41	KANTOR KECAMATAN RUPAT
42	KANTOR KECAMATAN RUPAT UTARA
43	KANTOR KECAMATAN PINGGIR
44	KANTOR KECAMATAN SIAK KECIL

Sumber: [Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis](#)

Tabel III.2

Daftar Responden

No	Nama SKPD	Responden
1	SEKRETARIAT DAERAH	3
2	SEKRETARIAT DPRD	3
3	INSPEKTORAT	3
4	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	3
5	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	3
6	BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT & PEMERINTAHAN DESA	3
7	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	3
8	BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN & KELUARGA BERENCANA	3
9	BADAN LINGKUNGAN HIDUP	3
10	BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	3
11	BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN	3
12	RSUD BENGKALIS	3
13	RSUD MANDAU	3
14	DINAS PENDIDIKAN	3
15	DINAS KESEHATAN	3
16	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	3
17	DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	3
18	DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH	3
19	DINAS PEKERJAAN UMUM	3
20	DINAS PENDAPATAN DAERAH	3
21	DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	3
22	DINAS PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN	3

23	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	3
24	DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN	3
25	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	3

F. Uji Kualitas data

1. Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat dan kuat. Validitas data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis pearson correlation. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total konstruk variabel menunjukkan nilai positif dan hasil yang signifikan, maka dinyatakan valid, dalam hal ini signifikan pada level 0,01 (2-tailed) (Ghozali, 2005).

2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2005) alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Semakin R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai

R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

H. Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

a. Pengujian secara parsial (uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\alpha \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Pengujian secara simultan (uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, yaitu dengan uji F (Uji Simultan).

Jika nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima.

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

I. Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

α = Konstanta

$b_1..b_n$ = Nilai Koefisien Regresi

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 = Sarana Pendukung

X_3 = Komitmen Pimpinan

X_4 = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

ε = Error

BAB IV

GAMBARAN UMUM PEMERINTAH DAERAH

KABUPATEN BENGKALIS

A. Sejarah Pemerintah Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Lembaran Negara Nomor 25 Tahun 1956, ditentukan bahwa Kabupaten Bengkalis dengan ibukotanya Bengkalis dipimpin oleh seorang Bupati Kepala Daerah Tingkat II. Kabupaten Bengkalis merupakan wilayah kabupaten yang terluas nomor satu di Propinsi Riau. Propinsi Riau itu sendiri termasuk salah satu propinsi paling kaya di Indonesia. Kekayaannya meliputi hasil pertambangan minyak bumi, batu bara, hutan, hasil-hasil perkebunan seperti kelapa sawit, karet, hasil-hasil laut serta sungai, dan sebagainya. Sedangkan sumbangan Propinsi Riau ke pusat setiap tahunnya hampir mencapai jumlah 59,6 triliun. Propinsi Riau menjadi salah satu propinsi andalan untuk pemasukan kas negara. Salah satunya, untuk minyak saja Riau menyumbang sekitar 50% produksi nasional. Bahkan Riau termasuk tiga propinsi terkaya di Indonesia dengan pendapatan 3,7 triliun, di bawah Jawa Barat (5,2 triliun) dan Jawa Timur (4,3 triliun).

Kota Bengkalis sendiri terkenal dengan sebutan Kota Terubuk. Terubuk merupakan jenis ikan yang sangat terkenal terutama pada masa Datuk Laksamana, sedangkan pada saat ini semakin sulit ditemukan. Harganya yang mahal membuat para pemburu ikan berlomba-lomba mencarinya sehingga sangat mengancam perkembangan ikan ini. Jarak Kota Bengkalis dengan ibukota Propinsi

(Pekanbaru) sejauh 173 km. Untuk mencapai ibukota propinsi digunakan dua jalur transportasi yaitu laut dan darat, dengan jarak tempuh sekitar 6 jam perjalanan. Jalur laut ditempuh melalui Selat Bengkalis dan terus melalui Sungai Siak. Sedangkan jalur darat ditempuh melalui Selat Bengkalis menuju Dumai atau dapat juga melalui Buton atau Pakning dan dilanjutkan menggunakan transportasi darat ke Pekanbaru.

B. Visi dan Misi Kabupaten Bengkalis

1. Visi Kabupaten Bengkalis

“Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Sebagai Negeri Maju dan Makmur di Indonesia”

2. Misi Kabupaten Bengkalis

- a. Terwujudnya pemerintahan yang berwibawa, transparan, dan bertanggung jawab, serta dapat melaksanakan kepemimpinan dengan bijak, berani, dan ikhlas;
- b. Terwujudnya pengelolaan seluruh potensi daerah dan sumber daya manusia untuk kemakmuran rakyat;
- c. Terwujudnya penyediaan infrastruktur yang berkualitas untuk kesejahteraan rakyat.

C. Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 03 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bengkalis. Susunan organisasi dinas daerah kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

- 
- a. Dinas Pendidikan
 - b. Dinas Kesehatan
 - c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 - d. Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika
 - e. Dinas Sosial
 - f. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
 - g. Dinas Pekerjaan Umum
 - h. Dinas Tata Kota, Tata Ruang, dan Pemukiman
 - i. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga
 - j. Dinas Pendapatan Daerah
 - k. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
 - l. Dinas Perkebunan dan Kehutanan
 - m. Dinas Kelautan dan Perikanan
 - n. Dinas Pasar dan Kebersihan
 - o. Dinas Pertanian dan Peternakan
 - p. Dinas Pertambangan dan Energi
 - q. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner pada SKPD Kabupaten Bengkalis. Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 17 Oktober 2016 sampai tanggal 27 Oktober 2016. Total kuesioner yang dibagikan adalah 75 kuesioner (100%), Total kuesioner yang dikembalikan 45 Kuesioner (60%). Total kuesioner yang dapat dianalisis 40 kuesioner, 5 kuesioner tidak dapat dianalisis karena data yang diisi responden tidak lengkap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1

Jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Total kuesioner yang dibagikan	75	100 %
Total kuesioner yang kembali	45	60%
Total kuesioner yang tidak kembali	30	40%
Total kuesioner yang tidak dapat dianalisis	5	11%
Total kuesioner yang dapat dianalisis	40	89%

Sumber : Data Olahan 2016

Karakteristik responden digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian (Andriyanto, 2013). Karakteristik identitas responden meliputi : jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan. Adapun identitas responden pada SKPD Kabupaten Bengkalis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.2
Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17orang	43%
Perempuan	23orang	57%
Jabatan		
Kasubbag Keuangan	14 orang	35%
Staf Keuangan	16 orang	40%
Bendahara SKPD	10 orang	25%
Pendidikan		
SMU	11 orang	28%
Diploma	8 orang	20%
Strata-1	17 orang	42%
Strata-2	4 orang	10%
Total	40 orang	100%

Sumber: Data Olahan 2016

Dari tabel V.2 jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase 57%, sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 43%. Dari segi jabatan responden, menunjukkan bahwa dari 40 responden, terdiri dari 14 responden dengan persentase 35% berjabatan sebagai kasubbag keuangan, sebanyak 16 orang responden dengan persentase 40% sebagai staf keuangan dan sebanyak 10 responden dengan persentase 25% berjabatan sebagai bendahara SKPD. Dari segi pendidikan responden, menunjukkan bahwa dari 40 responden, terdiri dari 11 responden dengan persentase 28% pendidikan SMU, sebanyak 8 orang responden dengan persentase 20% pendidikan Diploma, sebanyak 17 responden dengan persentase 42% pendidikan Strata-1, dan sebanyak 4 responden dengan persentase 10% pendidikan Strata-2.

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti jumlah sampel yang diujikan, nilai akumulasi paling tinggi dari masing-masing jawaban responden pada tiap variabel (nilai maksimum), nilai akumulasi paling rendah (nilai minimum), nilai rata-rata (mean), standar deviasi (standar deviation). Berdasarkan hasil kuesioner, tabel *descriptive statistics* memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSDM	40	10.00	20.00	16.8500	2.10677
SP	40	25.00	49.00	39.2750	6.39306
KP	40	10.00	15.00	12.9250	1.50874
SPIP	40	30.00	45.00	38.7750	4.52621
KS	40	14.00	20.00	17.4000	1.93218
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel V.3 tersebut dapat dilihat bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai minimum 10,00 dan maksimum 20,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 16,85 dengan standar deviasi 2,1. Sarana Pendukung mempunyai nilai minimum 25,00 dan maksimum 49,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 39,27 dengan standar deviasi 6,39. Komitmen Pimpinan mempunyai nilai minimum 10,00 dan maksimum 15,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 12,92 dengan standar deviasi 1,5, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mempunyai nilai minimum 30,00 dan maksimum 45,00. Nilai rata-

rata jawaban responden adalah 38,77 dengan standar deviasi 4,52 dan Kinerja SKPD mempunyai nilai minimum 14,00 dan maksimum 20,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 17,4 dengan standar deviasi 1,93.

C. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Ghozali (2005) menyatakan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat di evaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tidak boleh acak.

1. Uji Validitas

Validitas data dapat ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas data digunakan untuk mengetahui item-item yang ada pada kuesioner mampu mengukur pengaruh yang didapatkan dalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pearson correlation	Kesimpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.640** - 0.748**	Valid
Sarana Pendukung	0.541** - 0.910**	Valid
Komitmen Pimpinan	0.535** - 0.812**	Valid
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0.666** - 0.834**	Valid
Kinerja SKPD	0.506** - 0.784**	Valid

Sumber : data olahan 2016

Berdasarkan tabel V.4 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah) maupun variabel dependen (kinerja SKPD) dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel V.5
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah item	Croanbach's alpha	Kesimpulana
Kualitas Sumber Daya Manusia	4	0.640	Reliabel
Sarana Pendukung	4	0.766	Reliabel
Komitmen Pimpinan	4	0.669	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	9	0.911	Reliabel
Kinerja SKPD	8	0.657	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2016

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel V.5 menunjukkan tidak ada koefisien cronbach's alpha yang kurang dari 0,60 sehingga instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

D. Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pada Kabupaten Bengkalis. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.063	2.700		2.616	.013
	KSDM	.044	.132	.048	.329	.003
	SP	-.064	.045	-.212	-1.416	.165
	KP	.032	.087	.163	0.534	.572
	SPIP	.221	.061	.517	3.614	.001

a. Dependent Variable: KS

Sumber : Data Olahan SPSS

Nilai-nilai pada output diatas kemudian dimasukan kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$KS = 7,063 + 0,044 \text{ KSDM} - 0.064SP + 0.032 \text{ KP} + 0.221SPIP + e$$

Angka-angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,063 artinya, jika kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem

pengendalian intern pemerintah bernilai 0 (nol) maka kinerja SKPD bernilai 7,063.

2. Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia (X1) bernilai 0,044 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja SKPD sebesar 0,044 dengan asumsi nilai SP, KP, dan SPIP adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel sarana pendukung (X2) bernilai -0,064 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sarana pendukung sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kinerja SKPD sebesar -0,064 dengan asumsi nilai KSDM, KP dan SPIP adalah konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen pimpinan (X3) bernilai 0,032 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sarana pendukung sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja SKPD sebesar 0,032 dengan asumsi nilai KSDM, SP dan SPIP adalah konstan.
5. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X4) bernilai 0,221 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja SKPD sebesar 0,221 dengan asumsi nilai KSDM, SP, dan KP adalah konstan.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel V.7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.722	1.59085

a. Predictors: (Constant), SPIP, KSDM, SP, KP

b. Dependent Variable: KS

Sumber : data olahan SPSS

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722 artinya bahwa 72,2% kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah. Sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau persamaan regresi ini.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah sebuah variabel independen kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern akuntansi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu keterandalan pelaporan keuangan. Hasil

uji F terhadap variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 17.

Adalah sebagai berikut :

Tabel V.8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.492	3	18.164	7.177	.001 ^a
	Residual	91.108	36	2.531		
	Total	145.600	39			

a. Predictors: (Constant), SPIP, KSDM, SP, KP

b. Dependent Variable: KS

Sumber : data olahan SPSS

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hipotesis **diterima**, artinyakualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengambilan keputusan berdasarkan profitabilitas. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dengan menggunakan SPSS 17 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis pada tabel V.6, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian data yang terlihat pada tabel V.6 maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Dimana signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

b. Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian data yang terlihat pada tabel V.6 maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Dimana signifikansinya adalah $0,165 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sarana pendukung (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

c. Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian data yang terlihat pada tabel V.6 maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan

variabel independen. Dimana signifikansinya adalah $0,572 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

d. Pengujian hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian data yang terlihat pada tabel V.6 maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Dimana signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah (X4) berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja SKPD dalam rangka pengelolaan keuangan daerah, hal ini mendukung penelitian Azhar (2007), bahwa terdapat pengaruh SDM terhadap Keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006 tentang pengelolaan Keuangan Daerah di Kota Banda Aceh. Penelitian ini mendukung penelitian Brammy Pandey (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan.

Semakin baik tingkat pendidikan dan semakin sering mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan daerah maka semakin baik laporan keuangan yang dihasilkan. Penyajian laporan keuangan pemerintah lebih efektif disajikan dengan

kualitas sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin akan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja SKPD karena keberhasilan suatu SKPD itu tergantung dari kualitas SDM yang mereka miliki.

2. Pengaruh Sarana Pendukung terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana pendukung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SKPD. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian Azhar (2007) yang mengatakan bahwa ada Pengaruh Sarana Pendukung terhadap keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Warisno (2009) yang menyatakan bahwa sarana pendukung tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD di lingkungan pemerintah provinsi Jambi. Hal ini kemungkinan disebabkan masih ada pegawai yang kurang mampu mengoperasikan sarana pendukung dalam pengelolaan keuangan daerah, sehingga sarana pendukung baik itu perangkat keras maupun perangkat lunak dianggap tidak mempengaruhi dalam meningkatkan Kinerja SKPD.

3. Pengaruh Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Pimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SKPD. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Brammy Pandey (2011) yang

menyatakan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan. Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aidil (2010) yang mana variabel komitmen pimpinan tidak berpengaruh terhadap kemampuan SKPD dalam penyusunan laporan keuangan. Hal ini kemungkinan disebabkan kurangnya koordinasi antara pimpinan dengan anggota sehingga tujuan yang diinginkan dicapai bersama tidak dapat terwujud dengan baik.

4. **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga H4 didapatkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap keterandalan pelaporan kinerja SKPD. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Windy Febrianti (2016) yaitu sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan organisasi dan memeriksa keakuratan data akuntansi. Sebagai contoh, adanya pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja, sehingga menjamin tercapainya tujuan organisasi dan mencegah atau mendeteksi terjadinya kesalahan.

Hal ini memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan melalui

pengendalian intern akuntansi. Selain itu, hal tersebut sesuai dengan tujuan pengendalian intern akuntansi dalam PP No 60 Tahun 2008 yaitu memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah serta keandalan pelaporan keuangan.

5. **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, Komitmen Pimpinan, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja SKPD**

Secara simultan variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel V.8 yang dapat dilihat dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 7,177 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Hipotesis kelima (H_5), artinya kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem pengendalian intern pemerintah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Brammy Pandey (2011).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kualitas SDM, sarana pendukung, komitmen pimpinan, dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, secara simultan kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung, komitmen pimpinan dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten Bengkalis.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan, secara parsial sarana pendukung dan komitmen pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan. Sedangkan kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD dalam penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten Bengkalis.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, penulis hendak memberikan beberapa saran untuk pemerintah kabupaten Bengkalis dan juga untuk penelitian yang kan datang agar penelitian ini selanjutnya lebih sempurna. Saran-saran yang penulis berikan antara lain:

1. Bagi para pegawai yang bekerja di SKPD hendaklah lebih komitmen dalam bekerja agar tercapai tujuan yang diingin dicapai dan meningkatkan dalam penggunaan sarana pendukung seperti komputer dan perangkat keras lainnya agar pekerjaan menjadi lebih efesien dan efektif.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melengkapi metoda survei dengan wawancara untuk meningkatkan sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dan mengurangi subjektivitas dari responden yang bisa mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

Agami, A.M. 2006. Reporting on internal control over financial reporting. The CPA Journal, Vol 76, No. 11, pp. 32-34.

Aidil. 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Satuan Perangkat Kerja Daerah dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.

Azhar. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan peraturan menteri dalam negeri (Permendagri) No 13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh. Jurnal, Aceh

Bastian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.

Bodnar, H.G. dan Hopwood, W.S. 2010. Sistem Informasi Akuntansi. Buku I. Edisi Ke-6. Penerjemah Amir Abadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan. Jakarta: Salemba Empat.

Budiyanto, Eko. 2013. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Kerangka Teori dengan Pendekatan Taktis. Jakarta: Graha Ilmu

Donalson, L. dan Scannel, E.E. 1993. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gaya

Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriasari, D. dan Nahartyo, E. 2008. Pengaruh kapasitas sumberdaya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern akuntansi terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (studi pada pemerintah kota Palembang dan kabupaten ogan ilir). SNA XI Pontianak

Indriasih, D. 2014. *The Effect of Government Apparatus Competence and the Effectiveness of Government Internal Control Toward the Quality of Financial Reporting in Local Government. Research Journal of Finance and Accounting.* Vol.5, No.20 ISSN 2222-2847

Irwan, D. 2011. *“Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Provinsi Sumatera Barat”.* (tesis). Universitas Gajahmada.

Kawedar, W. 2010. *Opini Audit dan Sistem Pengendalian Intern (Studi Kasus di Kabupaten PWJ yang Mengalami Penurunan Opini Audit).* Jurnal. Universitas Diponogoro.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia.* Jakarta: Graha Ilmu

Mahmudi. 2011. *Akuntansi Sektor Publik.* UII Pres. Yogyakarta.

Nurhuda dan Yo Ceng Giap. 2011. *Pengantar Teknologi Informasi.* Jakarta: Mitra Wacana Media

Pandey, Brammy.2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD Sulawesi Utara).*Jurnal: Universitas Manado

Rosa A.s dan M.Shalahuddin. 2013. *Rekayasa Perangkat Lunak: Terstruktur dan Berorientasi Objek.* Jakarta: Penerbit Informatika

Roviyanti, D. 2011. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.* Jurnal SNA

Sari, D. (2012) Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Transparansi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis*. ISSN- 2252-3936

Sholihin, M. dan Ratmono D. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0: untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sukmaningrum, T. dan Harto P. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*

Susilawati dan Riana, D.S. 2013. Standar Akuntansi Pemerintahan dan Sistem Pengendalian Intern sebagai Antecedent Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal STIE STEMBI Bandung*.

Warisno. 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Jambi. Jambi

Winidyaningrum dan Rahmawati. 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Kepatwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten), *Jurnal Nasional Akuntansi XIII*

Zeyn, E., 2011. Pengaruh Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*. Vol.1, No. 1. Hal: 21-37

_____. 2006. *Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah*.

_____ 2008. *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.*

_____ 2010. *Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.*

_____ 2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman PengelolaaZ Keuangan Daerah.*

_____ 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*

_____ 2011. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*

