

**PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN
DAERAH, PEMAHAMAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

SKRIPSI



OLEH:

**SRI WINANTI
NPM. C1C010067**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN
DAERAH, PEMAHAMAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

SKRIPSI



Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Sarjana Ekonomi

OLEH:

**SRI WINANTI
NPM. C1C010067**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**Skripsi Oleh Sri Winanti ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

Bengkulu, 17 Februari 2014

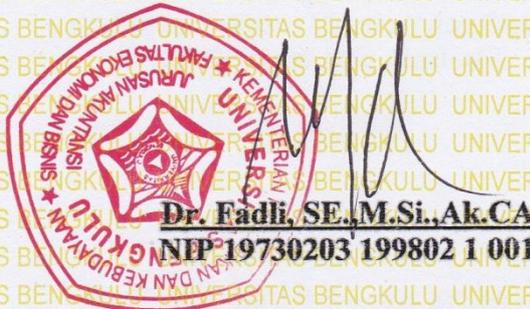
Pembimbing



**Nila Aprilla, SE., M.Si., Ak. CA
NIP 19750415 200112 2 001**

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi



**Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak. CA
NIP 19730203 199802 1 001**

Skripsi Oleh Sri Winanti
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Selasa
Bengkulu, 25 Februari 2014

Dewan Penguji

Ketua,

Anggota I

Nila Aprilla, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19750415 200112 2 001

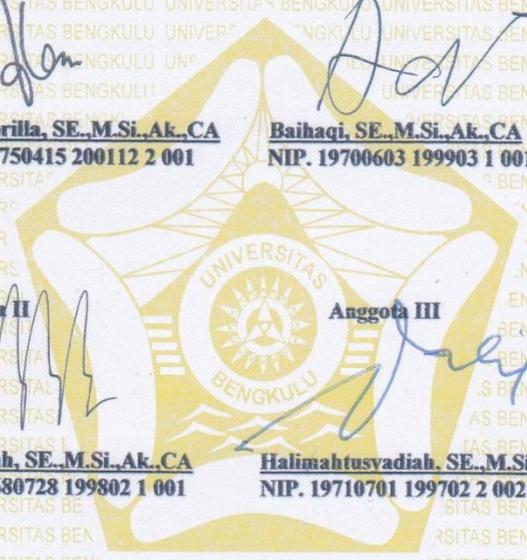
Baihaqi, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19700603 199903 1 001

Anggota II

Anggota III

Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19680728 199802 1 001

Halimahtusvadiyah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19710701 199702 2 002



Mengetahui
a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fachrudin J.S Pareke, SE., M.Si
NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO

- ♥ Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu. (QS.2:45)
- ♥ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah. (Thomas Alva Edison)
- ♥ Jika anda percaya bahwa anda mampu melakukan sesuatu, atau anda percaya bahwa anda tidak mampu, dalam kedua hal itu anda mungkin benar. (Henry Ford)
- ♥ Seorang anak belum bisa dikatakan sukses walaupun bergelimang harta, karena kesuksesan sesungguhnya adalah ketika seorang anak mampu membuat orang tuanya tersenyum bangga dengan apa yang telah dilakukannya. (Nn)
- ♥ Lemburkan tutur katamu, indahkan budi pekertimu dan buatlah orang tua tersenyum bangga meliatmu, maka kebahagiaan yang tiada tara akan segera kamu temui. (Nn)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbilalamin, Syukur nikmat dan karunia Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan pada hambanya. Dengan ketulusan hati, skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang selalu mendoakan keberhasilanku:

- ♥ Untuk kedua orang tuaku tercinta... yang telah memberikan seluruh doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak terhingga hingga aku bisa sampai dititik ini. Terima kasih makk.. pakk., terima kasih, terima kasih untuk semuanya.. Cinta, kesabaran, pengorbanan, serta pemeliharaan dari setiap peluh kalian.
- ♥ Untuk Mas'ku tersayang Budi Yatmoko, mbak ipar'ku Silvi Mutmainah, dan ponakan'ku Gilang Vidyatmoko yang senantiasa memberikan motivasi bagiku.
- ♥ Sahabat- sahabatku Yulia Puspita Sari, Siti Soimah, Khoirunnadia Mariani, Mardhiyah Dwi Ilhami, dan Selvi yang selalu memberikan warna selama masa kuliahku.
- ♥ Keluarga Gedung K, Bersama Kita Bisa.
- ♥ Akun Enjoy'10.
- ♥ Agama, Negara, dan Almamaterku.



JURUSAN AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI
KEUANGAN DAERAH, PEMAHAMAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH PELATIHAN, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA
KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

Yang diuji pada tanggal 25 Februari 2014 adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkangagasan, pendapat, atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, 25 Februari 2014

Yang Membuat Pernyataan

Sri Winanti

**THE EFFECT OF REGIONAL UNDERSTANDING OF FINANCIAL
ACCOUNTING SYSTEM, UNDERSTANDING OF FINANCIAL
MANAGEMENT AREAS, TRAINING, AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TO PERFORMANCE MANAGEMENT
UNIT OF THE REGIONS FINANCIAL**

By

Sri Winanti ¹⁾

Nila Aprila ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of regional understanding of financial accounting systems, financial management areas, training, and commitment to the organization's financial management performance of the work unit area in North Bengkulu. This study is causal, the data retrieved from the primary data using questionnaires. Respondents in this study were all employees of the financial manager who works section. The variable in this study is the independent variable (independent) understanding of financial accounting system area (X_1), financial management area (X_2), training (X_3) and organizational commitment (X_4) while the dependent variable (dependent) is a financial management performance. The analysis technique used in this study is a descriptive statistical analysis, test data quality, classic assumption test and regression test using SPSS version 16.0.

Based on the results of this study concluded that the variable regions of understanding of financial accounting system has a positive effect on the performance of financial management, financial management has a positive effect on the performance of financial management, while training and organizational commitment variables are not affect the performance of the financial manager.

Keywords: *Understanding Regional Financial Accounting Systems, Financial Management, Training, Organizational Commitment, Financial Performance business.*

1) Students

2) Supervisor

**PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN
DAERAH, PEMAHAMAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

Oleh

Sri Winanti ¹⁾

Nila Aprila ²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah, pemahaman pengelolaan keuangan daerah, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kausal, data yang diambil berupa data primer dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah (X_1), pemahaman pengelolaan keuangan daerah (X_2), pelatihan (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah kinerja pengelola keuangan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, pemahaman pengelolaan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, sedangkan variabel pelatihan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Kata kunci : *Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemahaman Pengelolaan Keuangan, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengelola Keuangan.*

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH, PEMAHAMAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Penulis menyadari selama masa studi hingga penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bantuan dan bimbingan secara moral dan material dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Nila Aprila SE.,M.Si.,Ak.CA selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan memberikan bimbingan, saran, koreksi dan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Baihaqi SE.,M.Si.,Ak.CA, Bapak Dr.Fadli.SE.,M.Si.,Ak.CA, dan Bapak Abdullah SE.,M.Si.,Ak.CA, Ibu Halimahtusyadiah, S.E.,M.Si.,Ak selaku tim penguji yang telah mengoreksi, memberikan saran, dan masukan untuk perbaikan skripsi ini ke arah yang lebih baik.
3. Bapak Dr.Fadli SE.,M.Si.,Ak.CA selaku Ketuan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
4. Ibu Lismawati SE.M.Si.,Ak.CA selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
5. Bapak Prof.Dr.LizarAfanzi.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
6. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, SE.,M.Sc.,Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.

7. Seluruh dosen Akuntansi Universitas Bengkulu yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan berbagai fasilitas bantuan dalam penulisan skripsi ini dan selama masa kuliah.
8. Spesial buat Mamak dan Bapak yang telah memberikan semangat terbesar dalam hidupku.
9. Untuk Mas'ku tersayang Budi Yatmoko, mbak ipar'ku Silvi Mutmainah, dan ponakan'ku Gilang Vidyatmoko yang senantiasa memberikan motivasi bagiku.
10. Sahabat- sahabatku Yulia Puspita Sari, Siti Soimah, Khoirunnadia Mariani, Mardhiyah Dwi Ilhami, dan Selvi, terimakasih untuk kebersamaan kita selama ini.
11. Teman-teman seperjuangan Akun Enjoy'10, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	8
2.1.1 Pemahaman	8
2.1.2 Keuangan Daerah	8
2.1.3 Akuntansi Keuangan Daerah	9
2.1.4 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah	9
2.2 Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah	10
2.3 Pelatihan	13
2.4 Komitmen Organisasi	15
2.5 Kinerja Pengelola Keuangan	18
2.6 Penelitian Terdahulu	19
2.7 Pengembangan Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.2.1 Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.....	30
3.2.2 Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah	29
3.2.3 Pelatihan	32
3.2.4 Komitmen Organisasi	32

3.2.5 Kinerja Pengelola Keuangan	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis Data	34
3.5.1 Uji Kualitas Data	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.5.3 Analisis Regresi Berganda	36
3.5.4 Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Deskripsi Data	39
4.1.2 Gambaran Umum Responden	42
4.2 Statistik Deskriptif Variabel	43
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	47
4.3.1 Hasil Uji Validitas	47
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	49
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
4.5 Hasil Uji Hipotesis	51
4.6 Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan Penelitian	60
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	61
5.3 Keterbatasan Penelitian	61
5.4 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner	38
Tabel 4.2 Analisis Tingkat Pengembalian Kuesioner	39
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden	40
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Tabulasi Data Jawaban Kuesioner

Lampiran 2 Deskriptif Statistik

Lampiran 3 Uji Kualitas Data

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Uji Regresi Berganda

Lampiran 6 Kuesioner Penelitian

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Di era reformasi, tuntutan transparansi dalam sistem pemerintah semakin meningkat, tidak terkecuali transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Pemerintah daerah diwajibkan menyusun laporan pertanggungjawaban yang menggunakan sistem akuntansi yang diatur oleh pemerintah pusat dalam bentuk Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang bersifat mengikat seluruh pemerintah daerah.

Pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu bagian yang mengalami perubahan mendasar dengan ditetapkannya UU No.32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No.33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Hal itu berarti bertambah pula urusan yang menjadi kewenangan daerah sebagai konsekuensi dari otonomi daerah terutama berkenaan dengan penatausahaan keuangan daerah dan pengelolaan aset daerah.

Dengan adanya otonomi daerah, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada ditangan pemerintah daerah. Hal tersebut akan memperlihatkan bagaimana cara pemerintah daerah dalam mengelola keuangan daerahnya serta bagaimana kinerja yang mereka hasilkan. Kinerja merupakan penentuan efektifitas operasional pada suatu waktu tertentu dalam organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pengelola keuangan tergantung pada kemampuan staf/pegawai untuk

menyusun laporan keuangan. Di dalam penyusunan laporan keuangan daerah, salah satu hal yang mendasar dan penting dari penerapan akuntansi adalah sistem akuntansi.

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yaitu 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 (Permendagri No. 59 Tahun 2007). Dengan adanya sistem akuntansi keuangan daerah tersebut maka kemungkinan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas cukup tinggi.

Untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu memahami dan kompeten terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD). Pemahaman akuntansi yang baik oleh instansi pemerintah dan pengelolaan keuangan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan akan dapat memperbaiki akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga kinerja penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan dapat optimal. Pengelolaan Keuangan Daerah harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu dibentuk adanya suatu program untuk mengembangkan sumber daya manusia salah satunya melalui pelatihan.

Pelatihan itu ditujukan sebagai bentuk program peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk merubah perilaku kerja.

Selain itu, SDM yang memiliki komitmen dalam berorganisasi juga diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi tersebut dapat dibangun melalui pelatihan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para pelaku organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pengelola keuangan dalam organisasi tersebut. Kinerja pengelolaan dan laporan keuangannya dinilai baik oleh BPK karena pemerintah daerah mengetahui ketentuan-ketentuan pengelolaan dan pelaporan keuangan daerah dan juga mengetahui kelemahan dan kelebihan serta strategi implementasi SAKD.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyani (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pemahaman Sistem Akuntansi, dan Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bengkulu” yang memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.

Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya peneliti melakukan perubahan pada variabel independen. Dalam penelitian sebelumnya variabel yang digunakan yaitu kompetensi, pemahaman sistem akuntansi, dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah, sedangkan didalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah,

pemahaman pengelolaan keuangan daerah, pelatihan, dan komitmen organisasi. Selain perbedaan masing-masing variabel tersebut peneliti juga membedakan lokasi yang dijadikan objek penelitian. Lokasi dalam penelitian sebelumnya yaitu kota Bengkulu, sedangkan dalam penelitian ini peneliti memilih Kabupaten Bengkulu Utara sebagai objek penelitian.

Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada fenomena bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara merupakan kabupaten yang mendapatkan opini dari BPK RI dengan Wajar Tanpa Pegecualian (WTP). Sebagai pemerintah kabupaten hal ini merupakan prestasi tersendiri bagi pemerintah Bengkulu Utara karena dapat meningkatkan opininya dari WDP pada TA 2011 menjadi WTP pada TA 2012 (<http://www.BPK RI Perwakilan Provinsi Bengkulu>). Yang menjadi permasalahan yaitu apakah kinerja pegawai pengelola keuangan di setiap SKPD yang ada di Kabupaten Bengkulu Utara sudah sesuai dengan predikat wajar tanpa pengecualian (WTP) yang mereka peroleh.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam sebuah judul **“Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pelatihan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah:

- 1) Apakah pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara?
- 2) Apakah pemahaman pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara?
- 3) Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara?
- 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris dan membuktikan pengaruh:

- 1) Pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara.
- 2) Pemahaman pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara.

- 3) Pelatihan terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara.
- 4) Komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tentang bahan informasi yang digunakan dalam memperbaiki kinerja pegawai melalui pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah, pemahaman pengelolaan keuangan daerah, pelatihan, dan komitmen organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

- b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir dan menjadi bahan informasi bagi pihak lain yang berkepentingan serta menambah literatur perpustakaan sehingga memberikan manfaat bagi semua pihak.

1.5 Batasan Penelitian

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada:

- a. Para pegawai pengelola keuangan yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Bengkulu Utara.

- b. Hal yang akan diteliti hanya terbatas pada pengaruh pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah, pemahaman pengelolaan keuangan daerah, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

2.1.1 Pemahaman

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia paham diartikan sebagai tahu benar, mengerti benar, pandangan dari seorang individu terhadap sesuatu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai pemahaman yaitu tingkat kemampuan dari seseorang untuk menerima sesuatu.

Paham juga diartikan sebagai pengetahuan, pendapat, aliran haluan, pandangan, dari seorang individu terhadap suatu hal. Pemahaman individu itu sendiri dapat diukur dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap suatu objek misalnya pertanyaan-pertanyaan mengenai tugas keseharian mereka, sehingga akan didapatkan suatu jawaban mengenai pemahaman dari seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Keuangan Daerah

Keuangan Daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik daerah berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2005).

Halim (2007) mengartikan keuangan daerah sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, juga segala sesuatu, baik berupa uang

maupun barang, yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan/ peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 menyatakan bahwa keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.

2.1.3 Akuntansi Keuangan Daerah

Halim (2007) menjelaskan bahwa Akuntansi Keuangan Daerah merupakan proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah-pemda (kabupaten, kota, dan provinsi) yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pengambilan keputusan ekonomi yang diperlukan oleh pihak-pihak eksternal entitas pemda (kabupaten, kota, provinsi).

2.1.4 Sistem Akuntansi Keuangan Daerah

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yaitu 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 (Permendagri No. 59 Tahun 2007).

KMK 355/KMK.07/2001 menjelaskan bahwa dalam penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) menuntut adanya pemahaman utuh dari

pelaksana manajemen keuangan daerah dan adanya penyempurnaan secara terus menerus dari instansi yang berkewenangan sehingga pencapaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah sebagai bagian dari pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi kenyataan.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah merupakan suatu kemampuan seorang staf/pegawai untuk menyusun suatu bentuk pelaporan akuntansi yang meliputi prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/ barang milik daerah, dan prosedur akuntansi selain kas.

2.2 Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut Peraturan Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah meliputi kekuasaan pengelolaan keuangan daerah, azas umum dan struktur APBD, penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, penyusunan dan penetapan APBD bagi daerah yang belum memiliki DPRD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, pengelolaan kas, penatausahaan keuangan daerah, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah, kerugian daerah, dan pengelolaan keuangan BLUD.

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa terdapat lima prinsip manajemen keuangan daerah yang diperlukan untuk mengontrol kebijakan keuangan daerah meliputi :

- a) Akuntabilitas, mensyaratkan bahwa dalam mengambil suatu keputusan hendaknya berperilaku sesuai dengan mandat yang diterimanya. Kebijakan yang dihasilkan harus dapat diakses dan dikomunikasikan secara vertikal maupun horizontal dengan baik.
- b) *Value for money*, prinsip ini dioperasionalkan dalam pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah dengan ekonomis, efektif, dan efisien.
- c) Kejujuran dalam mengelola keuangan publik (*probity*), dalam pengelolaan keuangan daerah harus dipercayakan kepada pegawai yang memiliki integritas dan kejujuran yang tinggi, sehingga potensi munculnya praktek korupsi dapat diminimalkan.
- d) Transparansi, merupakan keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan keuangan daerah sehingga dapat diketahui dan diawasi oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) maupun masyarakat.
- e) Pengendalian, dalam pengelolaan keuangan daerah perlu dilakukan monitoring terhadap penerimaan maupun pengeluaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sehingga bila terjadi selisih (*varians*) dapat dengan segera dicari penyebab timbulnya selisih.

Dalam rangka pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, dimana timbul hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang sehingga perlu dikelola dalam suatu sistem pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan Keuangan daerah yang dimaksud merupakan subsistem dari

sistem pengelola keuangan negara dan merupakan elemen pokok dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.

Nordiawan dan Hertianti (2011) menyatakan bahwa prinsip yang digunakan dalam akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah yaitu:

1) Basis akuntansi

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

2) Prinsip nilai historis

Aset dicatat sebesar pengeluaran kas atau setara kas yang dibayar atau sebesar nilai wajar dari imbalan untuk memperoleh aset tersebut pada saat perolehan. Kewajiban dicatat sebesar jumlah kas dan setara kas yang diharapkan akan dibayarkan untuk memenuhi kewajiban dimasa mendatang dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah.

3) Prinsip realisasi

Pendapatan yang tersedia yang telah diotorisasikan melalui anggaran pemerintah selama satu tahun fiskal akan digunakan untuk membayar utang dan belanja pada periode tersebut.

4) Prinsip substansi mengungguli bentuk formal

Informasi dimaksudkan untuk menyajikan dengan wajar transaksi atau peristiwa lain yang seharusnya disajikan.

5) Prinsip periodesitas

Kegiatan akuntansi dan pelaporan keuangan entitas pelaporan perlu dibagi menjadi periode-periode pelaporan sehingga kinerja entitas dapat diukur dan posisi sumber daya yang dimilikinya dapat ditentukan.

6) Prinsip konsistensi

Perlakuan akuntansi yang sama diterapkan pada kejadian serupa dari periode ke periode oleh entitas pelaporan.

7) Prinsip pengungkapan lengkap

Laporan keuangan menyajikan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna secara lengkap.

8) Prinsip penyajian wajar

Faktor pertimbangan sehat bagi penyusun laporan keuangan diperlukan ketika menghadapi ketidakpastian peristiwa dan keadaan tertentu.

2.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi. Hal tersebut harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk melaksanakan tugas resmi dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk melakukan penyesuaian kemampuan dengan melaksanakan pelatihan untuk para pegawainya. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa cara yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan organisasi adalah melalui pelatihan berkelanjutan.

Mondy (2008) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan itu sendiri diartikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Sastrohadiwiryono (2005) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek dari pada teori. Sedangkan pelatihan menurut Hariandja (2002) lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk merubah perilaku kerja.

Definisi pelatihan menurut Ivancevich (2006) merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Selanjutnya, sehubungan dengan definisi tersebut, dikemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini:

- a) Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku pekerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untukn pekerjaan yang sekarang dilakukan.
- b) Belajar (*learning*) adalah “tingkatan yang dilakukan oleh pihak pegawai dalam usaha menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang

mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka”.

- c) Keterampilan (*skills*) adalah “setiap perilaku kerja yang telah dipelajari”. Keterampilan yang biasanya menjadi target adalah keterampilan yang bersifat motorik (menggunakan organ tubuh terutama tangan), kognitif (kemampuan menggunakan daya nalar dan analisis), dan verbal (menggunakan mulut dan berkomunikasi) yang disebut juga keterampilan “ interpersonal”.

Dengan adanya pelatihan tersebut membuat seseorang menjadi lebih mendalami mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya sehingga dapat meningkatkan kemampuan dirinya untuk menguasai bidang pekerjaannya.

2.4 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Lubis (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh apa seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Aranya *et al* dalam Lubis (2010) mendefinisikan komitmen sebagai :

- 1) Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan/ atau profesi
- 2) Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/ atau profesi

- 3) Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/ atau profesi.

Lubis (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan/ atau profesi:

- 1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi,
- 2) Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan,
- 3) Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2007) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etika.

Menurut Budiharjo (2008), ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan:
 - a. Menyenangi pekerjaannya,
 - b. Tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang,
 - c. Mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya tetap memikirkannya pekerjaannya walaupun tidak dengan bekerja, dan sebagainya.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok:
 - a. Sangat memperjatkan bagaimana orang lain bekerja,
 - b. Selalu siap menolong teman kerjanya,
 - c. Selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman lainnya,
 - d. Memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga,
 - e. Selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru dan sebagainya.
- 3) Ciri-ciri komitmen organisasi (komitmen pembelajaran organisasi), antara lain:
 - a. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
 - b. Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi
 - c. Selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya
 - d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan
 - e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
 - f. Berfikir positif pad kritik dari teman- teman
 - g. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya

- h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
- i. Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang
- j. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi

2.5 Kinerja Pengelola Keuangan Daerah

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur (Permendagri No 21 Tahun 2011). Kinerja menurut Rai (2008) merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah diterapkan bersama. Ahuya dalam Rai (2008) menjelaskan:

“performance is the way of job or task is done by an individual, a group of an organization.”

Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan pekerjaan atau tugas.

Bastian (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil, manfaat, dan dampak.

Kinerja digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian sasaran dan tujuan dalam sebuah organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mulyadi (2001) mengatakan bahwa kinerja merupakan penentuan efektifitas

operasional pada suatu waktu tertentu dalam organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi tersebut terlihat bahwa istilah kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pengelola keuangan merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dilakukan oleh pegawai pengelola keuangan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian kali ini antara lain:

Tuasikal (2006) meneliti tentang pengaruh pengawasan internal dan eksternal, pemahaman akuntansi terhadap pengelolaan keuangan daerah, serta implikasinya terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 215 orang dan memberikan hasil bahwa secara simultan pengawasan internal dan eksternal, dan pemahaman mengenai sistem akuntansi, serta pengelolaan keuangan berpengaruh relatif rendah terhadap kinerja unit satuan kerja perangkat daerah.

Harsono (2009) meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai

variabel intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 orang diambil sebagai responden. Dengan demikian penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan metode sensus. Hasil dari penelitian Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, Pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Mahennoko dan Adiwibowo (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Demak. Pemilihan sampel penelitian ini didasarkan pada metode *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 105 orang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah bagian keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Demak. Komitmen organisasi diperoleh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah bagian keuangan pada pemerintah daerah Kabupaten Demak.

Apriyani (2012) meneliti pengaruh kompetensi, pemahaman sistem akuntansi, dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu yang memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pengelola keuangan, pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, dan pemahaman pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sihite (2012) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pendidikan dan pelatihan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Akbar (2013) meneliti pengaruh kompensasi, pengembangan karir, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini menggunakan 31 responden keseluruhan pertanyaan diperoleh hasil valid dan reliabel. secara simultan variabel kompensasi, pengembangan karir, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan secara parsial variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, dan secara parsial variabel

pengembangan karir dan partisipasi anggaran tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai dibidang akuntansi dan keuangan.

Lapadengan dan Goni (2013) meneliti tentang Pengaruh Faktor Pendidikan/Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Dispenda Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 260 orang. Sampel sebanyak 60 % yaitu 150 pegawai terdiri dari 50 orang pegawai kantor pusat dan 100 orang pegawai di UPTD. Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor pendidikan/pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Utara. Secara rinci, penelitian terdahulu disajikan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
Tuasikal	2006	Pengaruh pengawasan internal dan eksternal, pemahaman sistem akuntansi terhadap pengelolaan keuangan, serta implikasinya terhadap kinerja SKPD.	Pengawasan internal dan eksternal, dan pemahaman mengenai sistem akuntansi, serta pengelolaan keuangan berpengaruh relatif rendah terhadap kinerja unit SKPD
Harsono	2009	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi,

		organisasi sebagai variabel intervening.	kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
Mahennoko dan Adi Wibowo	2011	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemda bagian keuangan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemda bagian keuangan.
Apriyani	2012	Pengaruh kompetensi, pemahaman sistem akuntansi, dan pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD.	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan, pemahaman pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.
Sihite	2012	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta motivasi terhadap kinerja pegawai.	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan

			terhadap kinerja pegawai.
Akbar	2013	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, partisipasi anggaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan.	Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan, pengembangan karir dan partisipasi anggaran tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan.
Lapadengan dan Goni	2013	Pengaruh faktor pendidikan/pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.	Pendidikan/pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber Data primer, diolah 2014

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD

Pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah merupakan suatu kemampuan seorang staf/pegawai untuk menyusun suatu bentuk pelaporan akuntansi yang meliputi prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/ barang milik daerah, dan prosedur akuntansi selain kas.

Dalam mengelola keuangan daerah, khususnya dalam kaitannya dengan penerapan akuntansi keuangan daerah, pemahaman yang memadai mengenai sistem akuntansi keuangan daerah merupakan salah satu aspek yang paling

penting. Pengelola keuangan daerah harus memiliki pemahaman yang memadai tentang sistem akuntansi keuangan daerah agar dapat menyajikan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah pada setiap satuan kerja pengelola keuangan organisasi akan meningkatkan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Tuasikal (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pemahaman akuntansi keuangan daerah ditingkatkan maka akan dapat mendorong kinerja satuan kerja perangkat daerah. Jika dikaitkan dengan pemerintah daerah maka dapat disimpulkan semakin paham staf/pegawai mengenai sistem akuntansi keuangan daerah dalam menyusun laporan keuangannya, maka kinerja pemerintah daerah akan semakin baik, termasuk satuan kerjanya. Apriyani (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pemahaman sistem akuntansi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD

2.7.3 Pengaruh Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD

Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah atau yang sering dikenal dengan manajemen keuangan daerah merupakan alat untuk mengurus dan

mengatur rumah tangga pemerintah daerah. Pengelolaan keuangan daerah sangat besar pengaruhnya terhadap nasib suatu daerah karena dapat menjadi daerah yang kuat dan berkuasa serta mampu mengembangkan kebesarannya atau menjadi tidak berdaya tergantung pada cara mengelola keuangannya. Semakin paham staf/pegawai pengelola keuangan pada setiap satuan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang mencerminkan peningkatan kinerja pengelola keuangannya, termasuk kinerja organisasinya.

Tuasikal (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bila pengelolaan keuangan daerah dapat dikelola berdasarkan aturan yang ditetapkan maka akan mendorong peningkatan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Apriyani (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pemahaman pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pemahaman pengelolaan keuangan daerah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD

2.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD

Lubis (2010) menyatakan bahwa pelatihan dalam perusahaan merupakan suatu aktifitas yang mengembangkan kapasitas pekerja untuk memperbaiki mutu dari efisiensi dan kualitas pekerjaan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, salah satu unsur penting dan perlu diperhatikan secara serius adalah tentang tenaga kerja manusia yang merupakan faktor utama penentu operasional organisasi. Tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pelatihan, pendidikan dan

pengembangan dari manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja itu sendiri memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Lapadengan dan Goni (2013) meneliti tentang Pengaruh Faktor Pendidikan/Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Sihite (2012) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Harsono (2009) dalam penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD.

2.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD

Ferris dan Aranya (1983) dalam Wati (2010) komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu kemampuan dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Dorongan yang ada pada setiap individu dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, jika individu memiliki komitmen organisasi tinggi maka individu tersebut akan

berusaha keras untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi yang menaunginya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang pegawai pengelola keuangan terhadap organisasi, maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik.

Akbar (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Mahennoko dan Adiwibowo (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah bagian keuangan pada pemda Kabupaten Demak. Berdasarkan uraian dan penjelasan-penjelasan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD

2.8 Kerangka Pemikiran

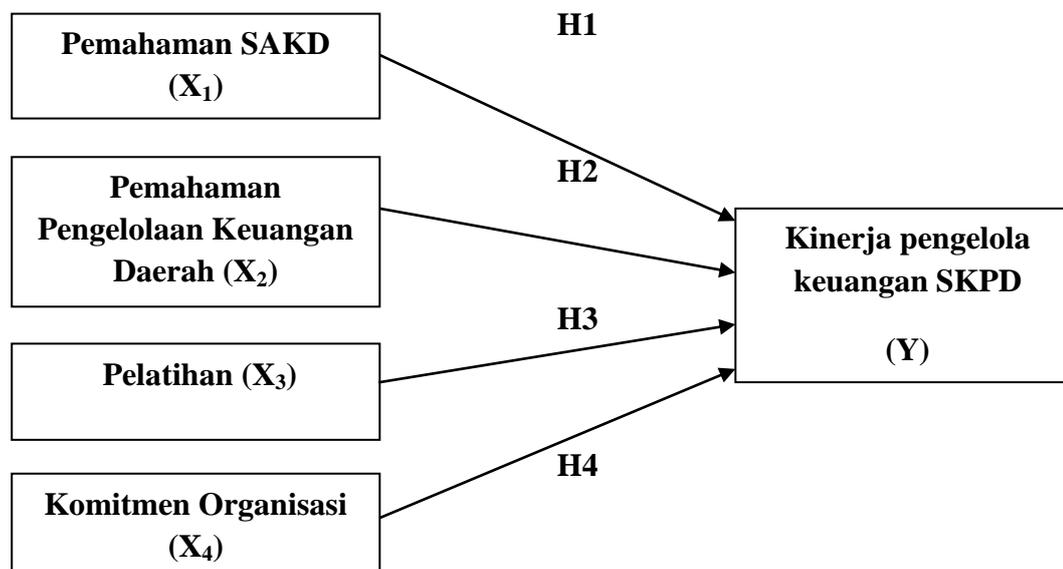
Informasi kinerja pengelola keuangan merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan dalam mengelola organisasi. Kinerja pengelola keuangan memberikan gambaran umum mengenai organisasi tersebut dan menunjukkan ukuran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi publik tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan SKPD. Beberapa faktor diantaranya adalah pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah, pemahaman pengelolaan keuangan daerah, pelatihan, dan

komitmen organisasi. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pengelola keuangan.

Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pelatihan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan SKPD



Sumber : Dikembangkan sendiri untuk penelitian tahun 2014

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kausal. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian kausal merupakan penelitian yang bersifat sebab akibat. Didalam jenis penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel independen berupa pemahaman sistem akuntansi daerah (X_1), pemahaman pengelolaan keuangan daerah (X_2), pelatihan (X_3), komitmen organisasi (X_4). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y).

3.2.1 Variabel Independen

3.2.1.1 Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X_1)

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) adalah serangkaian prosedur manual maupun komputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, serta pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010). Dengan adanya pemahaman SAKD di setiap pegawai pengelola keuangan, maka kemampuan mereka dalam menghasilkan laporan keuangan akan lebih tinggi. Variabel ini diukur dengan menggunakan 9 butir pertanyaan dengan instrument yang dikembangkan oleh

Septiana (2010). Indikator variabel yang digunakan dalam pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yaitu penyusunan laporan keuangan berpedoman pada SAKD, SAKD menjamin konsistensi pelaporan keuangan daerah, bukti pencatatan transaksi keuangan, dokumen untuk menjurnal dan meningkatkan transaksi keuangan, pencatatan pada jurnal penerimaan kas, pencatatan pada jurnal pengeluaran kas, pembuatan laporan keuangan didasarkan pada SAP, jenis laporan yang dihasilkan dari proses SAKD.

Variabel pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah.

3.2.1.2 Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah (X₂)

Suatu keuangan daerah dapat dikatakan efektif jika dapat mencapai hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Permendagri Nomor 21 Tahun 2011). Maka dari itu, untuk menghasilkan laporan keuangan yang baik, pegawai pengelola keuangan harus mampu dalam mengelola keuangan daerahnya. Variabel ini diukur menggunakan 15 butir pertanyaan dengan instrumen yang digunakan oleh Jaya (2013), dengan indikator siklus pengelolaan yaitu perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pengawasan.

Variabel pemahaman pengelolaan keuangan daerah diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 samapai dengan 5. Skor terendah (1) dari

jawaban responden menunjukkan rendahnya pengelolaan keuangan daerah dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya pengelolaan keuangan daerah.

3.2.1.3 Pelatihan (X₃)

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek dari pada teori (Sastrohadiwiryono, 2005). Dengan adanya pelatihan disetiap organisasi, maka kemampuan karyawan untuk lebih memahami sistem akuntansi dan pengelolaan keuangan akan lebih meningkat. Variabel ini diukur menggunakan 5 butir pertanyaan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hariwibowo (2009), dengan indikator tingkat perubahan ketrampilan dan tingkat perubahan pengetahuan.

Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya pelatihan dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya pelatihan.

3.2.1.4 Komitmen Organisasi (X₄)

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al*, dalam Wati (2010) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Variabel ini diukur menggunakan 5 butir pertanyaan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan Rogers, Clow, Kash (1994), dengan indikator rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya komitmen organisasi dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya komitmen organisasi.

3.2.2 Variabel Dependen

3.2.2.1 Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y)

Menurut Mulyadi (2001) kinerja merupakan penentuan efektifitas operasional pada suatu waktu tertentu dalam organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pengelola keuangan dapat menunjukkan bahwa semakin baik laporan keuangan yang dihasilkan oleh pegawai keuangan pada tiap SKPD, maka semakin baik pula kinerja keuangan pada instansi pemerintahan. Variabel ini diukur dengan menggunakan 9 butir pertanyaan dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Apriyani (2012), dengan indikator penilaian kinerja pegawai yaitu tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengelola keuangan yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara. Pengambilan sampel (*sampling method*) dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Adapun kriteria responden dalam pengambilan sampel yaitu responden pegawai yang bekerja di bagian pengelola keuangan yaitu PPK (Pejabat Pengelola Keuangan), PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan), Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan langsung dilapangan. Data diambil dari hasil penyebaran kuesioner, kuesioner dibagikan sesuai dengan kriteria responden dan didistribusikan secara langsung oleh peneliti.

Dalam pengumpulan data ini, peneliti secara langsung menunggu responden menjawab semua kuesioner yang sebelumnya telah disediakan oleh peneliti. Untuk menjangkau seluruh responden di setiap SKPD yang ada di Kabupaten Bengkulu Utara, peneliti memperkirakan waktu sekitar dua minggu.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau pengukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji Static Cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Static Cronbach's alpha $> 0,70$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali (2011)).

3.5.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *person correlation*. Apabila korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan total tiap variabelnya signifikan pada level 0,01, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila jumlah sampel yang digunakan lebih dari satu atau sama dengan 30. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini juga menggunakan analisis statistik, yakni dengan *kolmogorof smirnov-test*. Jika nilai signifikan dari

pengujian ini sampel *kolmogorof smirnov-test* lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2011).

3.5.2.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan metode Glejser yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2011).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda yang menunjukkan pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$KPK = \alpha + \beta PSAKD + \beta PPKD + \beta P + \beta KO + e \dots (1)$$

Dimana:

KPK	= Kinerja Pengelola Keuangan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi
PSAKD	= Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah
PPKD	= Pemahaman Pengelolaan Keuangan Daerah
P	= Pelatihan
KO	= Komitmen Organisasi
e	= error

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentasi variasi dependen pada model dapat diterangkan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

3.5.4.2 Uji F

Kuncoro (2003) menyatakan bahwa uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter sama dengan nol. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, dengan kata lain hipotesis alternative yaitu secara bersama-sama atau serentak variabel X_1 , X_2 , X_3 mempengaruhi variabel Y (Ghozali, 2011).

3.5.4.3 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan berdasarkan probabilitas signifikan lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).