

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH (SKPD) KABUPATEN LEBONG**

SKRIPSI



**MARLIA HARAHAHAP
C1C010044**

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

2014

Skripsi oleh Marlia Harahap ini

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 13 Januari 2014

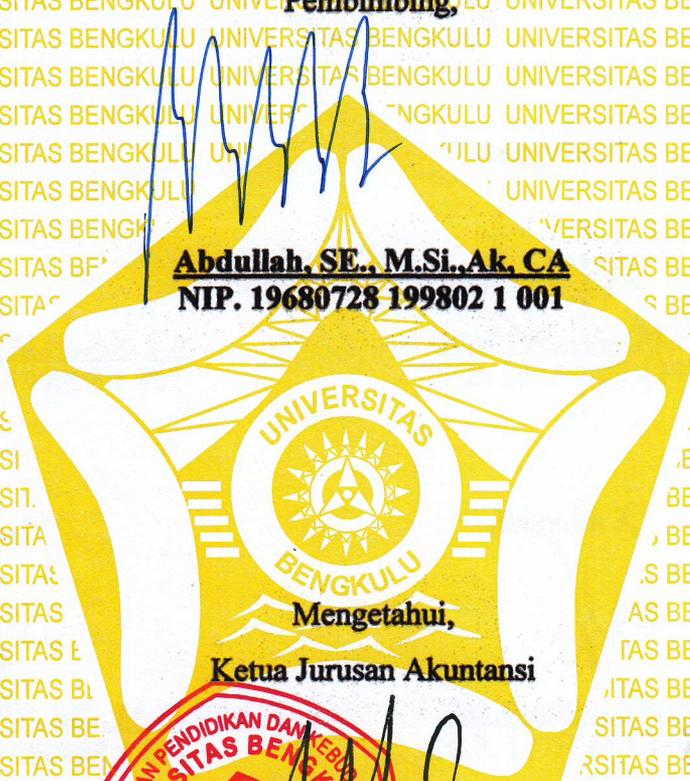
Pembimbing,

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

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



**Skripsi Oleh Marlia Harahap ini Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada Hari Senin, 13 Febuari 2014**

Bengkulu, 13 Febuari 2014

Dewan Penguji:

Ketua,

Anggota 1,

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

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

Anggota 2,

Anggota 3,

**Lisa Martiah NP, SE., M.Si., Ak, CA
NIP. 19741120 200003 2 001**

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

**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

Kita hidup untuk saat ini, kita bermimpi untuk masa depan, dan kita belajar untuk kebenaran abadi (Chiang Kai-shek)



Kegagalan hanya terjadi bila kita Menyerah(Lessing)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh cinta teriring do'a dan ungkapan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, betapa aku ingin mempersembahkan yang terbaik atas segala perjuangan yang telah kulakukan untuk cita-cita dan masa depanku. Semoga aku bisa menjadi orang yang kalian banggakan, amin... Skripsi ini ku persembahkan untuk:



Mak dan Ayahku tercinta
Yusnidar dan Zakaria Harahap S.Pd



Ayuk dan adikku :
Yuria Julita Harahap Amd.Kep
Indra Saputra Harahap



Abang Septian Perdana Putra
Dan ponakan ku Salfhano



Terima kasih atas suport, do'a, perhatian dan pengertiannya



Serta saya persembahkan juga untuk:
Almamaterku tercinta

UCAPAN TERIMA KASIH:

- ② Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahku Zakaria Harahap S.Pd dan Mak ku Yusnidar yang selama ini menjadi Cahaya dalam Hidupku yang telah mengiringi Langkahku dengan Do'a dan Kasih Sayang tak terhingga...I love my parent..
- ② Saudaraku Ayunda Yuria Julita Harahap Amd.Kep serta Adek ku Indra Saputra Harahap (Tetap SEMANGAT...Semoga KITA selalu memberikan senyuman untuk AYAH & MAK baik saat ini maupun dimasa depan serta menjadi anak yang dibanggakan,amin...☺☺☺).
- ② Bapak Abdullah, SE., M.Si.,Ak.,CA sebagai dosen pembimbingku yang telah memberikanku arahan dan bimbingan yang baik. Terima kasih banyak pak☺☺☺.
- ② Dosen-dosen Akuntansi (Pak Heru, Pak Edy, Pak Abdullah, Pak Robin, Bu Lisa, Bu nila, Pak Madani, Bu Rjini, Bu Nelly, Bu Pratana, Bu Nurna, Pak Baihaqi, Bu Novita, Bu Fenny, Bu Lisma, Pak Syaiful, Pak Husaini, Pak Irwansyah, Pak Fadli, Bu Nikmah, Bu Siti, Bu Halimah, Bu Cory). Terima Kasih atas semua ilmu nya selama ini.
- ② Seluruh Intansi Pemerintahan Kabupaten Lebong yang sudah bersedia membantu saya dalam melakukan penelitian. Terima Kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
- ② Abang Septian Perdana Putra (ce2p) makasih telah setia bersamaku disaat SUŠAH maupun SENANG, selalu memberi ku semangat, mengajari ku arti KEHIDUPAN sehingga aku lebih dewasa dalam mengambil keputusan dan selalu menemaniku dengan sabar menyebarkan kuisisioner kesetiap seluruh SKPD Kab.Lebong sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dg target ☺☺☺

- ☺ Kak Danang makasih atas bantuannya.
- ☺ Sahabatku ,, Efi Trisiani Sinaga, Tri Martini & Seftri Kartika Sari...thanks ya, selama ini telah membantuku serta selalu mensupport aku demi terselesainya skripsi ini. (Semoga kita semuanya menemukan jalan terbaik dalam mencapai cita2 kita.amiin...). Fighting!!
- ☺ Teman-temanku seperjuangan angkatan 2010, kelas A dan B.. yang tak bisa disebutkan satu per satu terima kasih telah mensupport.
- ☺ D'bf 4ever Chifiya (shesi, pefi & lia) thanks yaa sudah menjadi t4 berbagi kisah dari TK sampai saat ini, semoga qt dapat meraih mimpi qt...amiin YRA.
- ☺ Indah ayu thanks yaa atas kerjasamanya.
- ☺ Mbak Eida, mbak Neng & Buk saoda, Terima Kasih atas bantuannya.



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) KABUPATEN LEBONG

yang diajukan untuk di uji pada tanggal, 13 Januari 2014, adalah hasil karya saya.

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

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar sarjana dan Ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 13 Januari 2014

Yang membuat pernyataan,

Marlia Harahap

***THE INFLUENCE OF THE LEVEL EDUCATION , WORK EXPERIENCE,
SALARY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PERFORMANCE
ON THE FINANCIAL MANAGEMENT UNIT (SKPD) LEBONG DISTRICT***

By:

Marlia Harahap¹⁾

Abdullah, SE., M.Si.,Ak.,CA²⁾

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence about the effect of the level of education, work experience, salary and commitment to the organization's financial management performance. Sample in this study is the civil servants who work in the financial section in the units of Lebong District, totaling 90 peoples.

This study uses multiple regression analysis. The results showed that the level of education and salary not a positive influence on the performance of financial management while work experience and organizational commitment has a positive effect on the performance of financial management.

The results of this study are expected to be taken into consideration for the Local Government District Regional Head Lebong so much attention to the importance of work experience and organizational commitment affecting the financial management performance.

Keywords : Level of Education, Work Experience, Salary, Organizational Commitment, Financial Management Performance.

- 1. Student***
- 2. Supervisor***

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, GAJI
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA
KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)
KABUPATEN LEBONG**

By:

Marlia Harahap¹⁾

Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong yang berjumlah 90 orang.

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan sedangkan pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong agar Kepala Daerah lebih memperhatikan pentingnya pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengelola Keuangan.

- 1. Mahasiswi**
- 2. Dosen Pembimbing**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, karena berkat kasih dan ridho-Nya lah penulis mendapatkan kemudahan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong”**.

Skripsi ini hanyalah merupakan bagian kecil dari rangkaian proses panjang yang penulis lalui untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan serta bantuan dalam berbagai bentuk dari berbagai pihak sehingga proses penyelesaian skripsi ini dapat penulis lalui dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua Orang Tua, Ayahanda tercinta Zakaria Harahap, S.Pd dan Ibunda tercinta Yusnidar.
2. Bapak Abdullah, SE., M.Si.,Ak,CA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini dan juga atas semua arahan dan bimbingannya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

3. Ibu Sriwidharmanely, SE, MBM. Akselaku dosen pembimbing akademik selama penulis menempuh studi di Universitas Bengkulu.
4. Bapak Dr. Fadli, SE, M.Si.,Ak,CA, Ibu Lisa Martiah Nila Puspita, SE, M.Si.,Ak,CA,IbuNila Aprilla, SE., M.Si., Ak,CA selaku tim pengujiyang telah memberikan koreksi, saran dan masukan untuk perbaikan skripsi kearah yang lebih baik.
5. Bapak Dr. Fadli, SE, M.Si.,Ak,CA, selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Bengkulu.
7. Seluruh instansi yang terkait pada penelitian ini dan kepada seluruh responden atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
8. Semua pihak yang yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Akhirnya penulis mohon maaf atas atas segala kekurangan dan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Bengkulu, 13 Januari 2014

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
PERNYATAAN DAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	viii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Teori Atribusi.....	8
2.2 Kinerja.....	8
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.2.2 Pengukuran Kinerja.....	9
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	14
2.3 Tingkat Pendidikan	16
2.4 Pengalaman Kerja	18
2.5 Gaji.....	19
2.6 Komitmen Organisasi	23
2.7 Pengelolaan Keuangan Daerah	25
2.8 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.8.1 Penelitian Terdahulu	29
2.8.2 Pengembangan Hipotesis	31
2.7 Kerangka Pemikiran.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.2.1 Variabel Penelitian.....	36
3.2.2 Definisi Operasional	37
3.3 Populasi dan sampel	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	41

3.5 Metode analisis Data	41
3.5.1 Statistik Deskriptif	42
3.5.2 Pengujian Kualitas Data	42
3.5.2.1 Uji Realiabilitas	42
3.5.2.2 Uji Validitas	42
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3.1 Uji Normalitas Data	43
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	43
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.5.4 Analisis Regresi Berganda	44
3.5.5 Pengujian Hipotesis	45
3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.5.5.2 Uji Signifikansi Silmutan (Uji Statistik F)	45
3.5.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Tingkat Pengembalian (<i>Response Rate</i>)	47
4.1.2 Gambaran Umum Responden	49
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.2 Hasil Uji Data	55
4.2.1 Uji Kualitas Data	55
4.2.1.1 Uji Validitas	55
4.2.1.2 Uji Realibitas	56
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	56
4.2.2.1 Uji Normalitas Data	56
4.2.2.1 Uji Multikolineritas	57
4.2.2.1 Uji Heteroskedastisitas	58
4.3 Hasil Uji Hipotesis	59
4.4 Pembahasan	61
4.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	61
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	62
4.4.3 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	63
4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	64

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan Hasil	65
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	68
5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya	69

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4.1	Jenjang Pangkat, Golongan, dan Ruang Pegawai Negeri Sipil.....	21
Tabel 2.4.2	Eselon dan Jenjang Jabatan Struktural.....	22
Tabel 2.8.1	Tabel Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	47
Tabel 4.2	Tingkat Pengembalian (<i>Response Rate</i>).....	49
Tabel 4.3	Demografi Responden	49
Tabel 4.4	Deskripsi Statistik Responden Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja I.....	52
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja II	53
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Gaji	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Glejser</i>	58
Tabel 4.14	Hasil Analisis Berganda.....	59
Tabel 4.15	Resume Hasil Pengujian Hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.9.1 Kerangka Pemikiran.....	35
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner&Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : PP Nomor 15 Tahun 2012
- Lampiran 3 : Tabulasi Skala *Likert*
- Lampiran 4 : Uji Kualitas Data
- Lampiran 5 : Output Statistics
- Lampiran 6 : Hasil Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berlakunya pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah direvisi menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 juga telah direvisi menjadi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Hal ini mendapat perhatian diberbagai pihak karena menuntut setiap pemerintah daerah dalam kesiapannya mengatur dan mengelola urusan pemerintahannya masing-masing secara mandiri. Khususnya pada pengelolaan keuangan serta pertanggungjawabannya sehingga akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kemampuan pemerintahan daerah dalam pengelolaan keuangan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai serta kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Dalam hal pengelolaan keuangan, pemerintah daerah menetapkan tujuan dan target kemudian menyusun rencana kegiatan dengan tujuan agar terserapnya anggaran yang tepat guna. Pencapaian tujuan suatu pemerintah daerah membutuhkan peran dari seluruh pegawai yang ada di instansi pemerintahan.

Agar tujuan pemerintah dapat tercapai, maka yang dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam proses pengelolaan keuangan melalui pendidikan diharapkan tercapainya tujuan sehingga meningkatnya prestasi kerja. Menurut Bastian (2007: 189), pendidikan sampai saat ini dianggap sebagai unsur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh biasanya pegawai memiliki kemampuan yang lebih luas dalam hal pekerjaannya.

Untuk memaksimalkan kinerja pengelolaan keuangan, tidak hanya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi saja tanpa adanya pengalaman kerja, karena pengalaman kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja seorang mampu memperbaiki hasil kinerjanya sebelumnya. Menurut Mondy (2008: 24), terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, gaji merupakan hal yang terpenting untuk memotivasi pegawai agar mencapai prestasi yang terbaik sehingga tercapainya kinerja yang lebih baik. Menurut Mahmudi (2005: 187), gaji

merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Penghargaan terhadap tercapainya kinerja dalam suatu pekerjaan salah satunya dalam bentuk kenaikan gaji sehingga pegawai merasa setimpal dengan apa yang dikerjaannya. Untuk menciptakan organisasi pemerintahan yang kinerjanya baik, diharapkan setiap pegawai memiliki komitmen terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2007: 232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Didalam organisasi komitmen anggota menjadi hal yang penting untuk kelangsungan organisasi. Menurut Lubis (2010: 54), Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan, sebab apabila pegawai yang memiliki komitmen biasanya cenderung mengarahkan usaha yang lebih pada pekerjaan untuk mencapai target yang sudah direncanakan.

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai unit kerja didalam pemerintahan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan kinerja dalam hal pengelolaan keuangan. Menurut Wibowo (2007: 5), pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah

daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai.

Kabupaten Lebong merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Bengkulu. Kabupaten Lebong beribukota di Muara Aman. Kabupaten Lebong dibentuk dari hasil pemekaran Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2003 (sumber www.lebongkab.go.id). Akan tetapi, saat ini pengelolaan keuangan Kabupaten Lebong masih mengalami beberapa masalah. Berdasarkan sumber yang didapat dari media Rakyat Bengkulu Online (1 Oktober 2013), Total anggaran 2013 yang diajukan dalam APBD-P, mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar Rp 3,1 miliar. Dimana dalam APBD murni yang sudah ditetapkan total anggaran mencapai Rp 472,8 miliar. Sedangkan dalam pengajuan APBD-P hanya mencapai Rp 469,7 miliar. Bupati Lebong Rosjonsyah menerangkan, bahwa adanya perubahan beberapa item anggaran Pemda Lebong, diantaranya adalah karena tidak tercapainya target APBD yang telah ditetapkan. Kemudian karena dampak dari tidak rasionalnya antara pendapatan dengan belanja daerah dan masih rendahnya kemampuan keuangan daerah, berupa penyerapan dari SKPD.

Kinerja dalam hal pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong sangat diharapkan meningkatkan kemampuan keuangan daerah yang saat ini masih rendah. Oleh karena itu harus adanya upaya meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi didalam suatu organisasi pemerintahan.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:
”Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah spesifik dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?
3. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Positif Kinerja Pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pokok yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberi bukti empiris:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.
3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi instansi Pemerintah Daerah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan bagi pemerintah daerah kabupaten Lebong, mengenai pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.

2. Bagi Akademik

Diharapkan sebagai sumber informasi dan menjadi bahan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang sifatnya melanjutkan maupun melengkapi.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan kedalam praktek, khususnya yang ada kaitannya dengan masalah penelitian tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya pada pengujian faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lebong, yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Komitmen Organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu, Lubis (2010: 90).

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2007: 7).

Menurut Bangun (2012: 231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job*

Requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*).

Berdasarkan Ketentuan Umum dari PP Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah pasal 1 ayat (1,2 dan 3) berbunyi: (1) Laporan Keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara/daerah selama suatu periode. (2) Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. (3) Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan yang dicapai melalui proses dari pekerjaan yang telah dilaksanakan selama periode tertentu. Kinerja dikatakan berhasil apabila target atau sasaran yang telah ditetapkan tercapai.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai, (Wibowo, 2007: 5).

Sementara itu, menurut Mardiasmo (2002: 121), pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. *Pertama*, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. *Kedua*, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. *Ketiga*, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan baik itu disektor publik maupun swasta. Mahmudi (2005: 14-17), tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik adalah:

- 1) Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi

Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak (*mile stone*) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya, pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan.

- 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak, dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, *skill*, atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

Hanya dengan pengukuran kinerja seseorang dapat diketahui bahwa ia telah bekerja dengan baik atau tidak. Proses pengukuran dan penilaian kinerja akan menjadi sarana pembelajaran bagi semua pegawai organisasi melalui; refleksi terhadap kinerja masa lalu, evaluasi kinerja saat ini, identifikasi solusi terhadap permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan-keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.

3) Memperbaiki periode-periode berikutnya

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi (*achievement culture*) didalam organisasi. Budaya kinerja atau budaya prestasi dapat diciptakan apabila sistem pengukuran kinerja mampu menciptakan atmosfir organisasi sehingga setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi. Untuk menciptakan atmosfir itu diperlukan perbaikan kinerja secara terus-menerus. Kinerja saat ini harus lebih baik dari kinerja yang sebelumnya, dan kinerja yang akan datang harus lebih baik daripada sekarang.

4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*)

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi, atau *punishment* misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi, dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem gaji berdasarkan kinerja (*performance based pay*) atau disebut juga pembayaran yang berorientasi hasil (*results oriented pay*). Untuk mengimplementasikan sistem penggajian berbasis kinerja/hasil, maka organisasi sektor publik harus memiliki sistem manajemen kinerja yang modern, efektif, dan valid. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan *knowledge*, *skill*, dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

5) Memotivasi pegawai

Pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh *reward*. Reward tersebut memberikan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi. Hal itu hanya akan berjalan dengan baik apabila organisasi menggunakan manajemen kompensasi berbasis kinerja. Pengukuran kinerja juga mendorong manajer untuk memahami proses motivasi, bagaimana individu membuat pilihan tindakan berdasarkan pada preferensi, *reward*, dan prestasi kerjanya.

6) Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja.

Dalam Mardiasmo (2002: 122), Manfaat pengukuran kinerja adalah:

- a) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen
- b) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
- c) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja
- d) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati
- e) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi
- f) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintahan
- h) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

Dari berbagai uraian diatas, bahwa didalam organisasi pemerintah maupun swasta pengukuran kinerja sangat penting dilakukan karena ukuran kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini

menandakan dengan adanya ukuran kinerja, diharapkan dapat mengevaluasi kinerja sebelumnya dengan kinerja saat ini dengan melakukan tindakan korektif. Sehingga nantinya akan memberikan dampak pada pertanggungjawaban terhadap pelayanan yang diberikan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005: 21), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Champbell (1990) dalam Mahmudi (2005: 21) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga

faktor, yaitu faktor knowledge, skill, dan motivasi. Persamaan tersebut dinotasikan sebagai berikut; Kinerja = f (*knowledge*, *skill*, dan motivasi). *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai (*knowing what to do*), *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya membahas dari segi faktor personal/individual saja. Karena biasanya didalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta. Dengan adanya faktor personal dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji, dan komitmen organisasi diharapkan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan atau pegawai dalam bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3 Tingkat Pendidikan

2.3.1 Pengertian pendidikan

Menurut Bastian (2007: 184), pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan

pendidikan sangat diperlukan guna memperbaiki kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari nilai tambah yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, baik produk dan jasa maupun pelayanan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, baik produk dan jasa maupun pelayanan yang mampu bersaing dilapangan kerja yang ada dan yang diperlukan. Peningkatan kualitas SDM dapat melalui peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan menurut Saptono dan Sulasmono (2007: 71), pendidikan dapat diartikan sebagai bentuk sosialisasi khusus yang secara sistematis dan formal melakukan transmisi keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kepercayaan-kepercayaan, nilai-nilai, sikap-sikap dan norma-norma.

Dari berbagai pendapat yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses belajar mengajar yang ditempuh seseorang secara bertahap melalui pendidikan formal untuk memperoleh ilmu pengetahuan serta mampu mengembangkan kemampuan intelektual seseorang yang diperlukan dalam menghadapi perkembangan yang berlangsung.

2.3.2 Jalur-jalur dan jenjang pendidikan

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, pendidikan memiliki tingkatan yang terstruktur dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Dalam menempuh pendidikan, setiap tingkatan pendidikan memiliki jangka waktu tertentu sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan pemerintahan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkatan pendidikan yang ditempuh semakin luas juga pengetahuan yang diperoleh. Biasanya seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi akan menjadi lebih terampil, berkompeten serta ahli dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah.

2.4 Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh Pajar (2008: 33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Waktu ; Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 2) Frekuensi; Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- 3) Jenis tugas; Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

- 4) Penerapan; Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 5) Hasil; Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Pengalaman dapat memperluas kemampuan seseorang dalam bekerja karena dengan adanya pengalaman kerja, seseorang menjadi terbiasa dalam menyelesaikan pekerjaan karena selalu mengerjakan hal yang sama dan berulang-ulang sehingga seseorang menjadi trampil dan menguasai pekerjaannya. dengan adanya pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik itu kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, khususnya pada kinerja pengelolaan keuangan.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang dijalani seorang karyawan ataupun pegawai dalam menjalankan banyaknya penugasan maupun jenis-jenis pekerjaan yang pernah ditangani.

2.5 Gaji

Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Menurut Mahmudi (2005: 187), Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa bonus dan pemberian saham (*stock option atau stock grant*). Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat memberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian

bonus, atau pemberian saham. Pada umumnya gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat perpindahan kerja. Untuk mendorong peningkatan kinerja, manajemen organisasi biasanya membuat paket-paket program, misalnya paket gaji atau paket saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai reward meliputi komponen berikut; kenaikan gaji pokok, tambahan honorium, insentif jangka pendek, gaji *lump sum*, insentif jangka panjang.

Mahmudi (2005: 188), Pada umumnya dalam memberikan gaji kepada pegawainya, organisasi menggunakan salah satu dari sistem penggajian berikut:

1. Sistem Skala Tunggal

adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang memiliki pangkat yang sama dengan tidak memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

Sistem skala tunggal ini sederhana dan relatif mudah dilihat dari sistem administrasi penggajian, namun kurang memberikan keadilan bagi pegawai. Skala tunggal ini kurang adil karena pegawai yang lebih keras dan sungguh-sungguh bekerjanya dengan pegawai yang malas asalkan pangkatnya sama akan memperoleh gaji yang sama.

2. Sistem Skala Ganda

merupakan sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, akan tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

3. Sistem Skala Gabungan

merupakan kombinasi dari sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama untuk semua pegawai yang berpangkat sama. Namun, disamping gaji pokok masih diberikan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggung jawab pekerjaan yang lebih berat dan memiliki prestasi yang lebih tinggi.

Dalam struktur kepegawaian, sistem penggajian didasarkan pada jenjang pangkat, golongan, dan ruang. Jenjang pangkat, golongan, dan ruang tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2.4.1
Jenjang pangkat, Golongan, dan Ruang Pegawai Negeri Sipil

No	PANGKAT	GOLONGAN	RUANG
1	Juru Muda	I	a
2	Juru Muda Tingkat I	I	b
3	Juru	I	c
4	Juru Tingkat I	I	d
5	Pengatur Muda	II	a
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7	Penata Muda	II	c
8	Penata Muda Tingkat I	II	d
9	Pembina	III	a
10	Pembina Tingkat I	III	b
11	Penata	III	c
12	Penata Tingkat I	III	d
13	Pembina	IV	a
14	Pembina Tingkat I	IV	b
15	Pembina Utama Muda	IV	c
16	Pembina Utama Madya	IV	d
17	Pembina Utama	IV	e

Sumber, Mahmudi (2005: 189)

Table 2.4.2
Eselon dan Jenjang Jabatan Struktural

No	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN/RUANG			
		Terendah		Tertinggi	
		Pangkat	Gol/Ruang	Pangkat	Gol/Ruang
1	Ia	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2	Ib	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3	IIa	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4	IIb	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5	IIIa	Pembina	IV/a	Pembina Tingkat I	IV/b
6	IIIb	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
7	IVa	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d
8	IVb	Penata Muda Tingkat I	III/b	Penata	III/c

Sumber, Mahmudi (2005: 190)

Menurut Wibowo (2012: 352), pada dasarnya upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun yang disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dikarenakan pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam bekerja. Gaji sangat penting bagi pegawai maka hal ini harus perlu diperhatikan oleh instansi dalam memberikan gaji kepada setiap pegawai.

2.6 Komitmen Organisasi

Menurut Lubis (2010: 54), Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Berikut tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Kemudian Lubis (2010: 55) menjelaskan, komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan berikut terhadap organisasi dan/atau profesi.

- 1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman dan 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.

Sementara itu dalam Lubis (2010: 55), Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi.

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
- b) Komitmen kontinu (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
- c) Komitmen normative (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan.

Dengan demikian, komitmen organisasi sangat penting dalam suatu organisasi, karena apabila komitmen organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kelangsungan suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan pegawai dalam mempertahankan organisasi karena menganggap telah terlibat dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.7 Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan PP Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 4 menyatakan bahwa; (1) Keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. (2) Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah.

Sementara itu Mardiasmo (2000) dalam Herminingsih (2009: 33) menyebutkan aspek pengelolaan keuangan daerah, pada dasarnya menyangkut tiga hal yang saling terkait satu dengan yang lainnya, yaitu:

- a) Aspek penerimaan, yaitu mengenai seberapa besar kemampuan pemerintah daerah dapat menggali sumber-sumber pendapatan yang potensial dan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan pendapatan tersebut.
- b) Aspek Pengeluaran, yaitu mengenai seberapa besar biaya-biaya dari suatu pelayanan publik dan faktor- faktor yang menyebabkan biaya- biaya tersebut meningkat.
- c) Aspek anggaran, yaitu mengenai hubungan antara pendapatan dan pengeluaran serta kecenderungan yang diproyeksikan untuk masa depan.

Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan

daerah. Dewi dalam Halim (2004b: 84), Tujuan utama pengelolaan keuangan pemerintah daerah yaitu:

1) Tanggung Jawab

Artinya, pemerintah daerah harus mempertanggung jawabkan tugas keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan yang sah. Lembaga atau orang itu termasuk pemerintah pusat, DPRD, kepala daerah dan masyarakat umum. Adapun unsur-unsur penting dalam tanggung jawab mencakup keabsahan (setiap transaksi keuangan harus berpangkal pada wewenang hukum tertentu) dan pengawasan (tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang, mencegah penyelewengan, dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut, jelas sumbernya dan tepat penggunaannya)

2) Mampu memenuhi kewajiban keuangan

Artinya, keuangan daerah harus ditata sedemikian rupa sehingga mampu melunasi semua ikatan keuangan, jangka pendek dan jangka panjang (termasuk pinjaman jangka panjang).

3) Kejujuran

Artinya, urusan keuangan harus diserahkan pada pegawai yang jujur, dan kesempatan untuk berbuat curang diperkecil.

4) Hasil guna (*effectivity*) dan daya guna (*efficiency*) Artinya, tata cara mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemeritahan

daerah dengan biaya yang serendah-rendahnya dan dalam waktu secepat-cepatnya.

5) Pengendalian

Petugas keuangan pemerintah daerah, DPRD dan petugas pengawas harus melakukan pengendalian agar semua tujuan tersebut diatas tercapai. Dalam hal ini agar semua tujuan tercapai. Mereka harus mengusahakan agar selalu mendapatkan informasi yang diperlukan untuk memantau pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran, untuk kemudian dibandingkan dengan rencana dan sasaran.

Ruang lingkup keuangan daerah terdiri atas keuangan daerah yang dikelola langsung dan kekayaan daerah yang dipisahkan. Yang termasuk dalam keuangan daerah yang dikelola langsung adalah APBD dan barang-barang investaris milik daerah, sedangkan keuangan daerah yang dipisahkan adalah BUMD. Keuangan daerah dikelola melalui manajemen keuangan daerah. Menurut Halim (2004: 20), manajemen keuangan daerah adalah pengorganisasian dan pengelolaan sumber-sumber daya atau kekayaan pada suatu daerah untuk mencapai tujuan yang dikehendaki daerah tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menjelaskan 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.

Berdasarkan ketetapan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 mengenai Penatausahaan Keuangan Daerah bagian kelima tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, akuntansi keuangan daerah pasal 96 menyatakan bahwa:

- (1) Pemerintah daerah menyusun sistem akuntansi pemerintah daerah yang mengacu kepada standar akuntansi pemerintahan.
- (2) Sistem akuntansi pemerintah daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan peraturan kepala daerah mengacu pada peraturan daerah tentang pengelolaan keuangan daerah.

Dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan di pemerintahan diatur dalam PP No 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan yang menjelaskan bahwa Laporan keuangan memberikan informasi tentang sumber daya ekonomi dan kewajiban entitas pelaporan pada tanggal pelaporan dan arus sumber daya ekonomi selama periode berjalan. Informasi ini diperlukan pengguna untuk melakukan penilaian terhadap kemampuan entitas pelaporan dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan di masa mendatang. Komponen-komponen yang terdapat dalam satu set laporan keuangan terdiri dari laporan pelaksanaan anggaran (*budgetary reports*) dan laporan finansial, sehingga seluruh komponen menjadi sebagai berikut; (a) laporan realisasi anggaran, (b) laporan perubahan saldo anggaran lebih, (c) neraca, (d) laporan operasional, (e) laporan arus kas, (f) laporan perubahan ekuitas, (g) catatan atas laporan keuangan.

2.8 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian serta sebagai bahan referensi untuk penelitian ini yang dijelaskan dalam table berikut ini:

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Afriansyah (2013)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Organisasi dan <i>Job Relevant Information</i> terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial, <i>Job Relevant Information</i> tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial.
2	Mariyana (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.
3	Winarni (2013)	Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Hasil penelitian: 1) Ada Pengaruh Signifikan Gaji terhadap Motivasi Kerja Pegawai. 2) Ada Pengaruh Signifikan Gaji terhadap Kinerja Pegawai. 3) Ada Pengaruh Signifikan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.
4	Armilia (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran	Hasil penelitian menunjukan bahwa Komitmen organisasi

		Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.	Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
5	Arifin dan Rohman (2012)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai
5	Valentika (2011)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Unit Kerja dalam Menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keenam variabel independen secara silmutan berhubungan signifikan dengan kesiapan unit kerja dalam menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yaitu Pendidikan, Gaji, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, Intensif, dan Komitmen Organisasi. sedangkan secara parsial dari keenam variabel independen, hanya terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan yaitu Pendidikan
6	Wati (2010)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi, Gaya

		Komitmen Organisasi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (studi pada auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu.	Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.
--	--	---	--

2.8.2 Pengembangan Hipotesis

2.8.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Menurut Bastian (2007: 184), pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa pentingnya pendidikan bagi seseorang dalam bekerja. Biasanya tingkat kemampuan seseorang yang berlatar belakang pendidikan yang tinggi berbeda dengan seseorang yang pendidikannya rendah. Karena orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memiliki *skill* dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah.

Oleh karena itu, tingkat pendidikan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik pada pengelola keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh Mariyana (2013) yang berhasil membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Dari uraian diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

2.8.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang, (Mondy, 2008: 24).

Pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang dijalani seorang karyawan ataupun pegawai dalam menjalankan banyaknya penugasan maupun jenis-jenis pekerjaan yang pernah ditangani. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan suatu pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mariyana (2013) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Dari uraian diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

2.8.2.3 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dikarenakan pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam bekerja. Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 7; ayat (1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya, (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. (3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hasil penelitian yang dilakukan Winarni (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Valentika (2011) yang menyatakan gaji tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan unit kerja dalam menyusun laporan keuangan.

Dari uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji kembali variabel gaji dengan variabel dependen yang berbeda yaitu, apakah gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

2.8.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Dalam suatu organisasi, baik itu pemerintahan ataupun swasta komitmen organisasi sangat penting untuk kelangsungan organisasi. Apabila karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan mendorong karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen dianggap penting bagi organisasi karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja, sebab apabila karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen biasanya cenderung mengarahkan usaha yang lebih pada pekerjaan untuk mencapai target yang sudah direncanakan, sehingga mampu menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2007: 232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

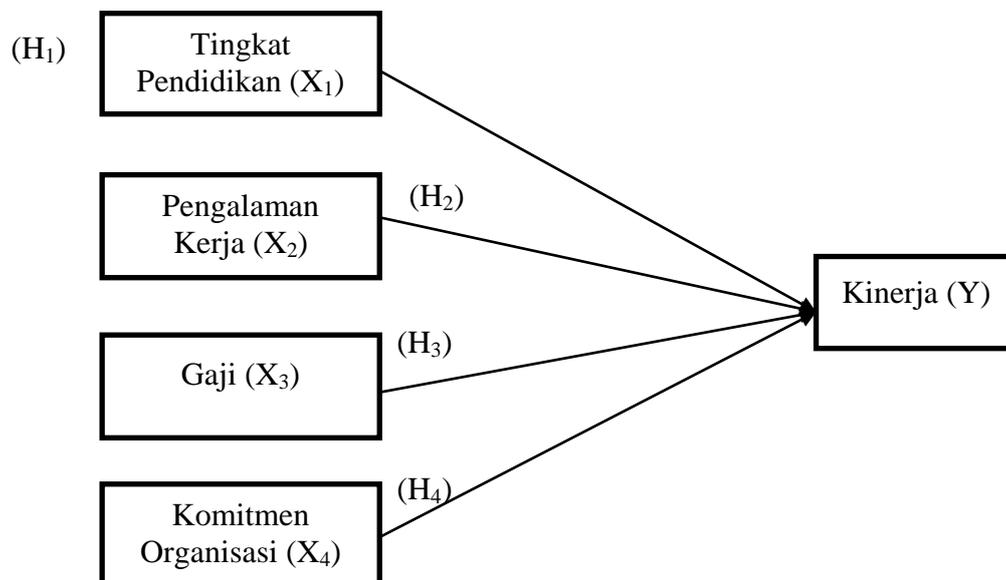
Hasil penelitian yang dilakukan Armilia (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriansyah (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kemudian dalam penelitian Wati (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Serta penelitian yang dilakukan Arifin dan Rohman (2012) yang membuktikan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji kembali variabel komitmen organisasi dengan variabel dependen yang berbeda yaitu, apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

2.9 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.9.1
Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris (*empirical research*). Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 29) penelitian empiris (*empirical research*) merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi dan pengalaman. Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa perantara orang lain.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013: 59) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- a) Variabel independen (variabel bebas), adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013: 59). Variabel independen dalam penelitian ini ada empat, yaitu tingkat pendidikan (x_1), pengalaman kerja (x_2), Gaji (x_3), dan Komitmen Organisasi (x_4).

- b) Variabel Dependen (variabel terikat), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (y).

3.2.2 Definisi Operasional

3.2.2.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini ada empat, yaitu tingkat pendidikan (x_1), pengalaman kerja (x_2), Gaji (x_3), dan Komitmen Organisasi (x_4).

1. Tingkat pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses belajar mengajar yang ditempuh seseorang secara bertahap melalui pendidikan formal untuk memperoleh ilmu pengetahuan serta mampu mengembangkan kemampuan intelektual seseorang yang diperlukan dalam menghadapi perkembangan yang berlangsung.

Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan melihat jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan. Instrumen dalam penelitian ini diukur dengan Skala Rasio. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 101), Skala Ratio adalah skala pengukuran yang menunjukkan kategori, peringkat, jarak dan perbandingan *consturct* yang diukur. Cara pengukuran untuk tingkat pendidikan dilihat dari lamanya pegawai menempuh pendidikan dilihat dari untuk SMA diberi skor 12, D3 diberi skor 15, S1 diberi skor 16 dan S2 diberi skor 18.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Pajar (2008: 32), pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur melalui lamanya pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan dan jumlah penugasan dalam mengelola keuangan yang telah dikerjakan. Instrumen ini terdiri dari dua item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan Skala Ratio. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 101), Skala Ratio adalah skala pengukuran yang menunjukkan kategori, peringkat, jarak dan perbandingan *consturct* yang diukur. dimensi pengukuran variabel pengalaman kerja terdiri dari:

- a) Lamanya waktu pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan,
- b) Jumlah penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan.

Kuisisioner ini memuat dua item pertanyaan untuk menguji hipotesis. instrumen dalam penelitian ini mengembangkan instrumen yang sebelumnya telah digunakan oleh Anggraini (2012).

3. Gaji

Gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dikarenakan pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam bekerja. Gaji dalam penelitian ini diukur dengan melihat golongan dan ruang pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan. Pengukurannya menggunakan skala ratio, dimensi dan pengukuran variabel gaji terdiri dari: golongan dan ruang masing-masing pegawai negeri yang nantinya akan dilihat

dari daftar gaji sesuai dengan golongan yang bersumber dari PP Nomor 15 Tahun 2012.

4. Komitmen Organisasi

Lubis(2010: 54) Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan sembilan pernyataan yang direvisi bersumber dari Mowday (1979) dalam Sumarno (2005).

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Variabel kinerja pengelola keuangan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1, Jarang Sekali (JS) dengan nilai 2, Kadang-Kadang (KK) dengan nilai 3, Sering (S) dengan nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan nilai 5.

3.2.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (y). Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur sedangkan SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/barang. Unit kerja adalah bagian SKPD yang melaksanakan satu atau beberapa program.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah hasil evaluasi dari pekerjaan yang dicapai oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai unit kerja dalam mengelola keuangan. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 15 pernyataan yang direvisi, sebelumnya digunakan dalam penelitian Wahyudin dan Djumino (2008) yang disesuaikan oleh penelitian Mariyana (2013).

Variabel kinerja pengelola keuangan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1, Jarang Sekali (JS) dengan nilai 2, Kadang-Kadang (KK) dengan nilai 3, Sering (S) dengan nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan nilai 5.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong yaitu sebanyak 32 SKPD terdiri dari 2 Sekretariat, 9 Bagian, 1 Inspektorat, 5 Badan, 11 Dinas, 4 Kantor Daerah. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria:

- a) Pegawai Negeri Sipil
- b) Pegawai yang bekerja dibagian Keuangan

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu masing-masing kantor SKPD Kabupaten Lebong dan memberikan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang ditujukan kepada responden. Dimana responden dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan (SKPD) Kabupaten Lebong.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 428), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2011: 3). Analisis data yang digunakan dengan menggunakan Statistik Deskriptif dan Analisis Berganda. Tahap analisis data dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan dan menyajikan secara ringkas informasi dari sejumlah besar data (Sularso, 2003: 77). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan, dimana peneliti menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden untuk diisi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum.

3.5.2 Pengujian Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali lalu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011: 48).

3.5.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011:

52). Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output Pearson Correlation*. Apabila setiap item butir pernyataan kuisioner dengan skor total variabel untuk indikator yang menggunakan skala *Likert* yaitu Komitmen Organisasi (X_1) dan Kinerja Pengelola Keuangan (Y) positif dan lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka indikator tersebut dinyatakan valid.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. apabila nilai signifikansi dari pengujian ini sampel *kolmograf sminov-test* lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.01 atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 107-106).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011: 139). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan atau >0.05 (5%) jadi disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pengelola Keuangan

a = Konstanta

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Gaji

X₄ = Komitmen Organisasi

b₁ = Koefisien Tingkat pendidikan

b₂ = Koefisien Pengalaman kerja

b₃ = Koefisien Gaji

b₄ = Koefisien Komitmen Organisasi

e = standar error

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. 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 (Ghozali, 2011: 97).

3.5.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Apabila pengujian α sebesar 0,05 maka pengujian F adalah:

Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak

3.5.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Pengujian parameter individual bertujuan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi bebas lainnya konstan.

Apabila pengujian α sebesar 0,05 maka pengujian t adalah:

Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak