

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENGELOLA KEUANGAN DAERAH PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI KOTA PALU

Nur Athiyah Rahmah

*thia\_acc@yahoo.co.id*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## Abstract

*The purpose of this study to determine and analyze factors include individual factors, leadership, systems, team and contextual influence on the performance of regional financial manager at regional work units in Palu City. The results of the analysis of hypothesis testing showed a direct effect positive and significant correlation of factors between the individual, leadership, teams, systems and contextual to the performance of a financial management area on the sectors in Palu city, with correlation coefficients (Multiple R) = 0.835 means that the observed variables have a strong relationship with the dependent variable. While the coefficient of determination (Adjust R Square) of 0.685, which means that 68.5% of the independent variables are able to explain the dependent variable, while 31.5% is influenced by other variables in this study.*

**Key words:** *local financial managers, individual, team, leadership, systems and contextual.*

Implementasi perundang-undangan di bidang keuangan negara telah dikeluarkannya berbagai aturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), antara lain PP Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah dan PP Nomor 21 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, PP Nomor 24 Tahun 2004 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, dan lain-lain. Khusus dengan pengelolaan keuangan daerah dikeluarkan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Sebagaimana tindak lanjut PP Nomor 58 Tahun 2005, Menteri Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007. Peraturan ini khusus mengatur mengenai pedoman pengelolaan keuangan daerah yang baru, sesuai dengan arah reformasi tata kelola keuangan daerah.

Perkembangan laporan keuangan Pemerintah Kota Palu dari tahun 2010 sampai 2014 mengalami perkembangan yang pasang

surut. Pada tahun 2010 sampai 2011 Pemerintah Kota Palu mendapatkan opini dari BPK RI yaitu tidak memberikan pendapat atau *disclaimer*. Pada tahun 2012 Pemerintah Kota Palu mampu menaikkan opini pemeriksaan laporan keuangannya menjadi wajar tanpa pengecualian. Namun hal ini tidak mampu dipertahankan ditahun berikutnya sehingga tahun 2013 mendapatkan opini wajar dengan pengecualian. Pada tahun 2014 Pemerintah Kota Palu menaikkan opini pemeriksaan menjadi wajar tanpa pengecualian.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2014) pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah bahwa terdapat hambatan dalam pencapaian kinerja saat ini yaitu kualitas sumber daya manusia yang belum memadai dan koordinasi antara PPTK dan bendahara yang belum maksimal. Hal ini menjadi sangat penting untuk dilakukan kajian atau penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja pengelola keuangan daerah di Pemerintah Kota Palu dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja dikemukakan oleh Mardiasmo (2004) yang menyatakan bahwa untuk karyawan yang bekerja di sektor publik seperti pegawai negeri sipil, maka penilaian pengukuran kinerjanya dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan 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.

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 Peraturan Pemerintah 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.

Menurut Mahmudi (2007: 20) bahwa 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.

Faktor individu merupakan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen. Kompetensi setiap individu dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan kompetensi individu yang baik dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan dalam organisasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi suatu organisasi sehingga dapat mencapai kinerja organisasi yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Harapan Tarigan, Ubud Salim, Eka, Atnan dan Margono (2012) menyatakan bahwa pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan. Pengetahuan individu yang dibagikan akan membentuk tim yang andal dan memiliki kesamaan yang tinggi, sehingga antara individu mudah untuk melakukan komunikasi kerja dan berdampak pada fleksibilitas kerja individu dan akhirnya dapat memberikan peningkatan kinerja perusahaan.

Menurut Liao & Chuang (2004), Wasco & Faraj (2005) dan Ardichvili et al. (2006) dalam Harapan Tarigan, et al (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan antara individu dengan rekan kerjanya dalam satu departemen atau antar departemen akan memberikan kerjasama yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja. Hubungan dan kerjasama yang baik akan menjadikan sesama pegawai menjadi suatu mitra yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kolaborasi diantara pegawai akan menjadikan suatu tim yang kuat dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Wijayanti dan Sekar (2009) menyatakan bahwa faktor tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pura Barutama Kudus yang merupakan modal awal dalam membangun sebuah organisasi yang bermutu.

Pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja itu sendiri (Mulyadi, 2001;2). Menurut Kadir (2003;2) banyak aktivitas manusia yang berhubungan dengan sistem informasi. Dalam bentuk yang kompleks, sistem informasi melibatkan banyak pemakai dan memerlukan sarana yang memungkinkan pemakaian untuk melakukan pekerjaan mereka, hal-hal yang bisa dikerjakan oleh sistem informasi tentu saja terkait dengan kemampuan yang dapat dilakukannya. Kemampuan-kemampuan ini mendukung sasaran bisnis yang mencangkup : (1) peningkatan produktivitas, (2) pengurangan biaya, (3) peningkatan pengambilan keputusan, (4) peningkatan pelayanan kepelanggan, (5) pengembangan aplikasi-aplikasi strategis yang baru.

Faktor kontekstual menurut Mahmudi (2007:20) berupa tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dalam

perspektif manajemen strategi, lingkungan merupakan faktor kontekstual penting yang mempunyai dampak terhadap kinerja perusahaan. Ketidakpastian lingkungan sering menjadi faktor yang menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap lingkungan. Menurut Duncan (1972) dalam Falikhatum (2007) menyatakan bahwa dalam ketidakpastian lingkungan yang rendah (lingkungan yang relatif stabil), individu dapat memprediksi keadaan sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang akan diambil dapat direncanakan dengan lebih akurat untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:5), faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai. Pegawai yang sudah menjalankan kewajibannya tetapi belum mendapatkan hak yang sepatasnya bisa saja memanfaatkan kondisi lingkungan yang ada. Akan tetapi ada pula oknum pegawai yang sengaja berbuat curang demi kepentingan individu.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem, kontekstual dan kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. 2) Untuk mengetahui pengaruh faktor individu terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. 3) Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. 4) Untuk mengetahui pengaruh faktor tim terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. 5) Untuk mengetahui pengaruh faktor sistem terhadap kinerja pengelola keuangan daerah

pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. 6) Untuk mengetahui pengaruh faktor kontekstual terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu.

### Hipotesis

1. Faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.
2. Faktor individu berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.
3. Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.
4. Faktor tim berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.
5. Faktor sistem berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu.
6. Faktor kontekstual berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu

### METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pengelola keuangan dilingkungan SKPD di Kota Palu dengan jumlah populasi sebesar 381. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified sampling*. Melihat jumlah populasi yang masih relatif tinggi, maka untuk mendapatkan sampel yang representatif dapat dilakukan sampling dengan menggunakan rumus Slovin (1960) dalam Bambang Prasetyo (2005: 136) yaitu :

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

Keterangan :

N = Populasi

n = Sampel

e = Tingkat kesalahan penarikan sampel 7% dan tingkat kepercayaan 93%.

Perhitungan sampel diatas maka diperoleh jumlah sebesar 133 responden.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pengelola keuangan (Y) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur/pegawai pengelola keuangan daerah dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan PP Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 4 Ayat 1 menyatakan bahwa 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. Variabel individu menurut Thoaha (2003) merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Mahmudi (2007:20) mengemukakan bahwa faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
3. Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Soetopo & Soemanto (1988) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Mahmudi (2007:20) mengemukakan faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
4. Tim menurut Ivancevich, dkk (2005:3) adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama. Menurut mahmudi

(2007:20) bahwa faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

5. Definisi sistem menurut Anthony dan Govindarajan (2005:7) bahwa suatu sistem merupakan suatu cara tertentu dan bersifat repetitif untuk melaksanakan suatu atau sekelompok aktivitas. Faktor sistem menurut Mahmudi (2007:20) meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
6. Menurut Hamel & Prahalad (1994), lingkungan merupakan faktor kontekstual yang penting dan mempunyai dampak terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya menurut Chenhall dan Morris (1986) dalam Desmiyawati (2010) bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan variabel kontekstual yang penting karena kondisi tersebut akan membuat kegiatan perencanaan dan kontrol menjadi lebih sulit. Faktor kontekstual harus dipertimbangkan dalam penentuan tujuan, strategi, dan kinerja yang diharapkan. Menurut Mahmudi (2007:20) faktor kontekstual berupa tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi untuk mendapatkan data-data pendukung dalam penelitian ini. Pengujian instrumen penelitian dilakukan agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka data-data penelitian yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner) sebelum digunakan terlebih dahulu diuji keakuratan dan keandalannya sebagai alat ukur. Melalui dua bentuk pengujian untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari

penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik analisa data yang digunakan meliputi :

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari : Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y =Kinerja Pengelola Keuangan Daerah

a= Intersep (Konstanta)

b1, b2, b3, b4, b5 =Koefisien Regresi

X1= Individu

X2=Kepemimpinan

X3=Tim

X4=Sistem

X5=Kontekstual

e =Kesalahan pengganggu (*error term*)

#### 3. Pengujian Hipotesis

pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan terdiri dari pengujian secara simultan (Uji F), pengujian secara parsial (Uji t) dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 133 orang responden dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**  
**Dependen Variabel Y = Kinerja Pengelola Keuangan**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	0,054	0,246	0,221	0,825
X <sub>1</sub> = Individual	0,271	0,040	6,768	0,000
X <sub>2</sub> = Kepemimpinan	0,229	0,041	5,585	0,000
X <sub>3</sub> = Tim	0,177	0,036	4,873	0,000
X <sub>4</sub> = Sistem	0,128	0,026	4,970	0,000
X <sub>5</sub> = Kontekstual	0,165	0,030	5,500	0,000
R-	= 0,835			
R-Square	= 0,697	F-Statistik	= 58,337	
Adjusted R-Square	= 0,685	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,054 + 0,271X_1 + 0,229X_2 + 0,177X_3 + 0,128X_4 + 0,165X_5$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan X<sub>5</sub>) memberi pengaruh terhadap variabel independen ( Y ) model analisis regresi kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,054 berarti kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,054.
2. Individual (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,271 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara individual dan kinerja pengelola keuangan daerah. Artinya semakin baik faktor individual yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu maka akan semakin baik kinerja pengelola keuangan daerah.
3. Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi 0,229 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pengelola keuangan daerah. Artinya semakin baik faktor kepemimpinan yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota

Palu maka akan semakin baik kinerja pengelola keuangan daerah.

4. Tim (X<sub>3</sub>) dengan koefisien regresi 0,177 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara tim dengan kinerja pengelola keuangan daerah. Artinya semakin baik faktor tim yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu maka akan semakin baik kinerja pengelola keuangan daerah.
5. Sistem (X<sub>4</sub>) dengan koefisien regresi 0,128 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara sistem dengan kinerja pengelola keuangan daerah. Artinya semakin baik faktor sistem yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu maka akan semakin baik kinerja pengelola keuangan daerah.
6. Kontekstual (X<sub>5</sub>) dengan koefisien regresi 0,165 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kontekstual dengan kinerja pengelola keuangan daerah. Artinya semakin baik faktor kontekstual yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu maka akan semakin baik kinerja pengelola keuangan daerah.

### Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,685 atau = 68,50%. Hal ini berarti bahwa sebesar 68,50% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kelima variabel bebas,

selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.3 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 58,337$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F=0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

### **Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga, Keempat, Kelima dan Keenam**

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### **1. Individual ( $X_1$ )**

Untuk faktor individual, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,271, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola Daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### **2. Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Untuk faktor kepemimpinan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,229, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan

demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### **3. Tim ( $X_3$ )**

Untuk faktor tim, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,177, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

#### **4. Sistem ( $X_4$ )**

Untuk faktor sistem, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,128, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor sistem mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa: Sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat daerah di Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### 5. Kontekstual ( $X_5$ )

Untuk faktor kontekstual, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,165, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor kontekstual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa: Kontekstual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat daerah di Kota Palu, berdasarkan hasil uji- $t$  ternyata terbukti.

### Faktor Individu, Kepemimpinan, Tim, Sistem, Kontekstual dan Pengelola Keuangan Daerah

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa  $\text{Sig. } F = 0,00$  artinya hipotesis pertama penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil uji secara simultan telah terbukti bahwa variabel individual, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Palu. Hal ini mengindikasikan bahwa kelima variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Oleh karena itu, variabel bebas ( $X$ ) yang mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ) terutama variabel individu ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) perlu ditingkatkan dan dipertahankan, sedangkan variabel bebas lainnya yang masih perlu diperbaiki adalah variabel sistem ( $X_4$ ), variabel kontekstual ( $X_5$ ) dan variabel tim ( $X_3$ ).

Adanya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen dalam diri individu yang memadai menunjukkan bahwa pengelola keuangan di Pemerintah Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya telah memiliki pengetahuan tentang tata kelola keuangan

daerah sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan kepada mereka dan hal ini nantinya akan berdampak positif pada hasil kinerja dan kualitas laporan keuangan.

Dilihat dari segi kepemimpinan, dimana dorongan, semangat dan arahan dari pimpinan dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Palu sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari dorongan berupa materi dan nonmateri, kata-kata pembangkit semangat maupun arahan yang berupa nasehat dalam menjalankan tugas sehingga hasil kinerja pengelola keuangan di Pemerintah Kota Palu semakin baik.

Selain itu, dukungan oleh rekan kerja, kepercayaan sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Palu juga sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi. Dukungan oleh rekan kerja, kepercayaan sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim yang baik akan menciptakan sinergi yang baik sehingga koordinasi dan komunikasi dalam bekerja bisa terjalin serta konflik dalam bekerja dapat diminimalisir.

Akan tetapi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan kultur organisasi dalam pengelolaan keuangan di Pemerintah Kota Palu harus ditingkatkan lagi dan perlu mendapatkan perhatian lebih. Khususnya dalam proses organisasi yang ada di Pemerintah Kota Palu dimana di beberapa instansi terdapat permasalahan internal antar bidang yang dianggap oleh pengelola keuangan di SKPD belum dirasa mendukung aktifitas mereka dalam melakukan pengelolaan keuangan daerah. Dari segi kontekstual, untuk tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal tidak ada yang menghambat tugas dan fungsi pengelola keuangan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pengelola keuangan daerah dalam unit SKPD di Pemerintah Kota Palu semakin baik dan dapat ditingkatkan.

### **Faktor Individu, Kepemimpinan, Tim, Sistem dan Kontekstual Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi secara simultan menunjukkan bahwa faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. Hal ini mengindikasikan bahwa kelima faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu dengan mendorong Pemerintah Daerah khususnya di Kota Palu untuk lebih memperhatikan faktor-faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Donnelly, et al (2001) yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (1) harapan mengenai imbalan; (2) dorongan; (3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (4) persepsi terhadap tugas; (5) imbalan internal dan eksternal; (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Menurut Gibson (1987) dalam Bahairi (2011), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1)Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3)Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

### **Faktor Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa faktor individu mempengaruhi kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa

kinerja pengelolaan keuangan daerah akan semakin baik bila didukung dengan individu yang berkualitas, dimana peran pengelola keuangan itu sendiri akan menentukan hasil laporan yang dihasilkan yang berdampak pada keberlangsungan Pemerintah Daerah tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahairi (2011) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat penatausahaan SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Implikasi dari penelitian ini adalah menunjukkan adanya pengaruh signifikan faktor individu terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD. Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang cukup memadai akan menghasilkan peningkatan kinerja pengelolaan keuangan yang baik. Sebaliknya pada individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang rendah akan menghasilkan penurunan kinerja pengelola keuangan.

### **Faktor Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu secara signifikan. Hal ini berarti apabila faktor kepemimpinan semakin ditingkatkan maka kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu semakin meningkat dan juga membuktikan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam membangun suatu organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa peran dan komitmen pimpinan pada SKPD di Kota Palu dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan bimbingan dinilai cukup berhasil sehingga kinerja pengelola keuangan pada SKPD di Kota Palu semakin baik. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Brammy Pandey (2013) tentang “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung dan Komitmen Pimpinan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Penyusunan Laporan Keuangan SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara” bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana pendukung dan komitmen pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah untuk penyusunan laporan keuangan.

### **Faktor Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa faktor tim mempengaruhi kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. Hal ini berarti apabila faktor tim semakin ditingkatkan maka kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu semakin meningkat pula.

Dukungan oleh rekan kerja yang diberikan kepada pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu terlihat cukup baik dan perlu dipertahankan. Demikian pula kepercayaan sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu terlihat cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi karena menurut Ikhsan Arfan (2010:63) bahwa ditempat kerja yang dinamis saat ini, dimana semakin banyak tugas yang dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi semakin penting sehingga organisasi memerlukan karyawan atau pegawai yang mau terlibat dalam perilaku pengembangan efektivitas karyawan seperti membuat pernyataan bersifat membangun tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, menolong anggota yang lain dalam tim mereka sukarela melakukan pekerjaan ekstra serta menghindari konflik yang tidak perlu.

### **Faktor Sistem Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa faktor sistem mempengaruhi kinerja pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. Hal ini berarti apabila faktor sistem semakin ditingkatkan maka kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu semakin meningkat pula.

Sistem kerja, fasilitas kerja dan kultur organisasi pada SKPD di Kota Palu sudah cukup baik, hal ini bisa dilihat dari penerapan penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi. Pemerintah Kota Palu sejak tahun 2010 telah menggunakan sistem manajemen keuangan daerah (SIMDA), dimana sistem ini sangat membantu pengelola keuangan dalam melakukan pengelolaan keuangan daerah. Hal ini senada dengan pernyataan Romney dan Steinbart (2009), bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

### **Faktor Kontekstual Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada SKPD di Kota Palu**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa faktor kontekstual mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Palu. Hal ini berarti apabila faktor kontekstual semakin ditingkatkan maka kinerja pengelolaan keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna

Yulia Wijayanti dan Kertati Sumekar (2009) tentang “Faktor-Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Pura Barutama Kudus.” Yang menyatakan bahwa hasil perhitungan pada regresi linier pada variabel faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor situasional secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Barutama Kudus.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji statistik dan wawancara maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.
- Faktor individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.
- Faktor kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.
- Faktor tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.
- Faktor Sistem berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.
- Faktor kontekstual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada SKPD di Kota Palu.

### Rekomendasi

- Faktor individu merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah. Sehingga Pemerintah Kota Palu selanjutnya mempertahankan kedua faktor tersebut untuk mendukung kinerja pengelola keuangan daerah. Dengan memberikan pelatihan pegawai mengenai pengelolaan

keuangan yang *update* dan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan di bidang pengelolaan keuangan daerah.

- Dalam sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan kultur organisasi mengenai pengelola keuangan di Pemerintah Kota Palu harus ditingkatkan lagi dan perlu mendapatkan perhatian lebih. Khususnya dalam proses organisasi yang ada di beberapa instansi terdapat permasalahan internal antar bidang yang dianggap oleh pengelola keuangan di SKPD belum dirasa mendukung aktifitas mereka dalam melakukan pengelolaan keuangan daerah. Sehingga perlu ditingkatkannya diskusi / dialog antar sesama pegawai baik setingkat maupun antara pimpinan dan staf untuk mendapatkan pemahaman yang sama tentang tujuan dan visi misi instansi. Hal ini juga memberikan kesempatan kepada pegawai lain dalam memberikan ide-ide terhadap permasalahan yang terjadi.
- Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian tentang kinerja pengelola keuangan daerah dengan menggunakan variabel lainnya seperti pengawasan internal dan eksternal, struktur organisasi, peraturan-peraturan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan daerah di Kota Palu. Sehingga menambah referensi dalam memperkaya ilmu pengetahuan dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang benar-benar menjadi unsur determinan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis akui bahwa dalam penyusunan artikel ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan yang konstruktif dari berbagai pihak terutama kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Andi Mattulada Amir, SE., M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Vita Yanti Fattah. SE., M.Si Semoga artikel ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Anthony, Robert N dan Govindarajan, Vijay. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bahairi. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (PPK-SKPD) di Pemerintah Provinsi Bangka Belitung. *Tesis*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Desmiyawati. 2010. Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Pekbis Volume 2 No.3*. Hal. 346-354
- Harapan Tarigan, Ubud Salim, Eka, Atnan Troena dan Margono Setiawan. 2012. Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 14 No. 1*. Hal. 23-42
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2005. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat dan Rekayasa) Edisi 3*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Ratna Yulia Wijayanti dan Kertati Sumekar. 2009. Faktor-Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Pura Baruta Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen Volume 3 No.2*. Hal.180-194
- Republik Indonesia, 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soetopo dan Soemanto. 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Bina Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta