

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, TATA KELOLA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN (Studi Kasus Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok)

Lisa Intan Sari¹, Nayang Helmayunita²

¹Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

²Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: lisa.intan15@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze 1) the effect of supervision on the financial management performance, 2) Obtain empirical approval of the requirements for managing financial governance, 3) the influence of leadership style on the performance of financial managers. In this study using Causality Design. The population in this study is the Regional Work Unit (SKPD) in Solok Regency which collects 27 SKPD. The population in this study was 27 SKPD. The method of analysis is multiple linear regression. The result of the study found 1) Control of apprenticeship in support of financial management in the Regional Work Unit of the Solok Regency, 2) Governance supports of financial management of the Solok District Work Unit, 3) Leadership style that supports financial management in the Regional Work Unit of Solok Regency, 4) Together the internal control variables, governance and leadership style are jointly agrees on the performance of financial managers in the Solok District Work Unit.*

Keywords: *Internal Control, Governance, Leadership Style and Financial Manager Performance*

How to cite (APA 6th style):

Sari, I. L., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Pengendalian Intern, Tata Kelola dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), Seri D, 3346-3355

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah memiliki suatu kewajiban terhadap kepedulian sosial yang bertujuan pada kinerja agar pemerintah selalu merespon lingkungan kerja masyarakat, dengan mencoba memberikan layanan yang maksimal dengan transparansi dan kualitas selain membagi tugas dengan baik kepada pemerintah. Dengan meningkatnya tuntutan dari masyarakat untuk akuntabilitas kinerja kepada lembaga-lembaga pemerintah, diharapkan bahwa perubahan kinerja akan diberikan baik secara individu atau kelompok sehubungan dengan kinerja pekerjaan untuk lembaga.

Kinerja karyawan berperan sangat penting didalam sebuah organisasi, dikarenakan karyawan yang memiliki kinerja tinggi ditempat kerja memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi bagi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai terkandung dalam perumusan strategi (perencanaan strategis) lembaga. Secara umum, kinerja ialah pencapaian suatu organisasi selama periode tertentu. Karyawan berforma tinggi akan memenuhi semua persyaratan standar yang ditemukan dalam pelaksanaan tugasnya. Karyawan ini, baik secara individu atau kelompok, akan melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab penuh sehingga mereka tidak kehilangan persyaratan terperinci yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas.

Dari pengendalian internal itulah yang mempengaruhi kinerja lembaga pemerintah. Dalam PP No.6 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, pemngendalian internal diartika sebagai proes terpadu dari tindakan dan kegiatan yang terus dilakukan oleh kepemimpinan dan semua karyawan dengan memberikan kepercayaan yang cukup dalam mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efektif, dan keandalan pelaporan keuangan, keamanan aset negara dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Hal selain sistem pengendalian intern, pemahaman tentang tata kelola pada instansi dalam memperoleh kepribadian organisasi yang kuat, akan mengarah pada kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah yaitu penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah, pengendaliam intern dan pelaporan. Dasar akuntansi dari kas hingga jatuh tempo membutuhkan sistem akuntansi yang dapat menjadi solusi dalam mencapai persyaratan ini. Melalui sistem akuntansi keuangan daerah, pemerintah diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang baik dan sehat dan sesuai dengan aplikasi akuntansu berbasis akrual. Pengembangan sebuah sitem ialah kebijakan yang dianggap tepat dalam mendukung kemajuan sumber daya potensial dan manajemen keuangan yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien. Akan sulit untuk menghoperasikan sistem lancer tanpa dukungan dari aparatur pemerintah karena sistem yang baru membutuhkan komitmen dan konsistensi dalam aparatur pemerintah.

Konsep tata kelola bukan merupakan konsep baru, konsep tata kelola adalah seluas peradaban manusia, dan salah satu diskusi tentang tata kelola adalah istilah yang menggantikan istilah pemerintah yang mengacu oada kekuatan politik dan ekonomi administrasi dalam pengelolaan urusan negara. LAN dan BPK (2006) berpendapat bahwa tata kelola yang baik sebagai implementasi dari pemerintah negara yang bertanggung jawab, efektif, dengan mempertahankan interaksi kontruksif sinergis antara wilayah negara, sector swasta dan komunitas. Konsekuensinya, pemerintah sebagai aktor utama dalam menerapkan tata kelola yang baik, dituntut untuk memberikan akuntabilitas yang lebih transparan dan akurat. Ini lebih penting untuk dilakukan di era reformasi ini dengan memungkinkan peran lembaga pengawas sebagai penyeimbang otoritas pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh good governance terhadap kinerja instansi pemerintah dilakukan oleh Ulfa (2011), Yuda (2012) dan Rindu (2013) menyatakan bahwa pemerintahan yang baik mempengaruhi kinerja lembaga pemerintah (Istiqomatunnisa, 2017).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja ialah gaya pemimpin. Pemimpin yang menjadi acuan harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Flippo (1994) dalam (Robbins, 2012) mengemukakan gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai pola perilaku yang dibuat untuk mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawan untuk mengejar banyak tujuan. Ada kebutuhan untuk gaya kepemimpinan bagi pemimpin dalam organisasi karena kemajuan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memenuhi perannya sehingga organisasi hidup dan berkembang.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori dibalik penulisan ini adalah teori keagenan. Jensen dan Meckling (1976) dalam (Ujiyantho, Muh.Arief dan Pramuka, 2017), mengungkapkan hubungan agen adalah perjanjian antara manajer atau pemerintah (*agent*) dengan investor atau orang (*principal*). Konflik kepentingan terjadi antara pemilik dan agen karena agen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan manajer. (Hendriksen, 2005) dan (Scott, 2004) dapat ditunjukkan hubungan antara orang-orang dengan pemerintah dapat menjadi hubungan keagenan, hubungan yang muncul karena perjanjian yang dibuat oleh orang yang menggunakan pemerintah untuk menyediakan layanan demi kepentingan orang-orang. Untuk memantau perilaku pemerintah dan mengoordinasikan tujuan rakyat dan pemerintah, masyarakat meminta pemerintah untuk bertanggung jawab mengelola sumber daya yang ditugaskan kepada pemerintah melalui mekanisme pelaporan keuangan berkala.

Prospect Theory

Teori yang pernah dikembangkan oleh Kahneman dan Tversky (1979), ini memungkinkan seseorang untuk memilih dalam situasi dimana ia harus memilih antara alternatif berisiko, misalnya dalam keputusan keuangan. Teori probabilitas menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi potensi kerugian dan keuntungan. Seseorang akan mengambil tindakan untuk menyetujui dan memainkan peran aktif dengan memikirkan hasil yang diperoleh sebagai kerugian dan keuntungan (Daniel Kahneman and Amos Tversky, 1979).

Kinerja

Berdasarkan hasil dari penelitian Mahsum (2009) dalam (Sembiring, 2014) mengatakan bahwa Kinerja ialah penilaian berdasarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang termasuk dalam perencanaan strategis. Mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator berdasarkan Flippo (1990) dalam (Mas'ud, 2014) :

- a. Kualitas kerja adalah capaian dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai .
- b. Kuantitas kerja adalah hasil / output yang bisa dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.
- c. Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
- d. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
- e. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

Pengendalian Intern

Pengendalian Internal ialah suatu proses yang sengaja dirancang untuk memberikan suatu jaminan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kaitannya dengan keandalan laporan keuangan, dan patuh pada peraturan yang ditetapkan dialog ini dikembangkan oleh (Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley, 2011). Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mengusulkan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Pengendalian Internal. Kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut : (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Risiko, (3) Kegiatan Pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi dan (5) Pemantauan Pengendalian Intern.

Tata Kelola

Defenisi tata kelola menurut Bank Dunia, lebih jauh ditentukan oleh cara pemerintah mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang hanya digunakan untuk pembangunan negara dan kesejahteraan umum. UNDP menekankan tata kelola dalam hal tata kelola politik yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan dan keadilan masyarakat, dan tata kelola administrasi yang mengacu pada implementasi kebijakan. efektivitas. Sembilan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tata kelola , yaitu : 1) partisipasi, 2) kepastian hukum, 3) transparansi, 4) responsive, 5) orientasi consensus, 6) kesetaraan, 7) efektif dan efisien, 8) akuntabilitas, dan 9) strategis (UNDP, 1997).

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uraian pendapat dari Tjiptono (2001) dalam (Sembiring, 2014) gaya kepemimpinan ialah metode yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. Pandangan lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin (kata-kata dan tindakan) yang orang lain rasakan. Kepemimpinan adalah gaya perilaku dan strategi yang sering disukai dan digunakan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2014). Indikator Gaya Kepemimpinan :

1. Otokratik

Kepemimpinan ini mengamsumsikan bahwa kepemimpinan ialah hak pribadinya (pemimpin), sehingga tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak ada orang lain yang dapat ikut campur. Seorang pemimpin yang diklasifikasikan sebagai otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang negatif.

2. Militeristik

Kepemimpinan ini adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pemimpin dalam kepemimpinan ini biasanya menunjukkan perilaku negatif dan sangat malu akan tanggung jawab. Seorang pemimpin dengan kebebasan mengendalikan cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi beroperasi dengan kecepatannya sendiri.

3. *Laissez-faire*

Ini membutuhkan semua komponen sektor pendidikan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas. Jadi jenis kepemimpinan bebas adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan cara kegiatan yang berbeda.

4. Kharismatik

Kepemimpinan yang menginspirasi ialah gaya kepemimpinan yang menyebabkan anggota yang memimpin mereka mengikuti inovasi yang diajukan oleh pemimpin ini. Pemimpin karismatik visioner mengekspresikan visi bersama untuk masa depan.

5. Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratis, yang merupakan gaya pemimpin yang menghormati karakteristik dan kemampuan setiap anggota organisasi. Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan ketika ada masalah. Selain itu, pemimpin juga memberikan deskripsi dan panduan yang efektif tentang tugas-tugas yang akan diberikan kepada bawahannya. Lebih dari itu, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang demokratis akan menggunakan posisi dan kegiatan pribadinya untuk memaksimalkan potensi bawahannya sehingga karyawan dan perusahaan dan berkembang bersama.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan Desain Kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Solok, yaitu 27 SKPD. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 27 SKPD. Jenis sumber data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari SKPD Kabupaten Solok mengenai pengendalian intern, tata kelola, gaya kepemimpinan dan kinerja pengelola keuangan.

Tabel 1. Variabel Kinerja yang di gunakan

No	Nama Variabel	Indikator	Acuan	Skala
1.	Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kehandalan 4. Inisiatif 5. Kerajinan 	Flippo (1990) dalam Mas'ud (2014)	1-15
2.	Pengendalian Intern (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Pengendalian 2. Penaksiran Risiko 3. Informasi dan Komunikasi 4. Aktivitas Pengendalian 5. Pemantauan 	Sukrisno (2009), PP No. 60 Tahun 2008	1-15
3.	Tata Kelola (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi 2. Efektivitas dan efisiensi 3. Akuntabilitas 	Mardiasmo (2009)	1-12
4.	Gaya Kepemimpinan (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otokratik 2. Militeristik 3. Laissez-faire 4. Kharismatik 5. Demokratik 	(Mulyadi dan Rivai, 2009)	1-15

Persamaan regresi berganda adalah persamaan regresi dengan dua atau lebih variable independen. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah :

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

Dimana :

Y = kinerja pengelola keuangan

a = koefisien konstanta

x1 = pengendalian intern

x2 = tata kelola

x3 = gaya kepemimpinan

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji f

Dibantu dengan program SPSS V.17.00 diketahui nilai hitung F pada tabel Anova sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Kelayakan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of squares	Df	Mean Scuere	F	Sig	
1	Regression	3192.203	3	1064.068	56.432	.000 ^b
	Residual	2206.127	117	18.856		
	Total	5398.331	120			

Berdasarkan uji F, diketahui bahwa nilai F yang dapat dihitung ialah 56,432 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel pengendalian intern, tata kelola dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah kabupaten solok.

Table 2.
Koefisien Determinan Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.581	4.342

Koefisien determinasi kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah kabupaten solok ditunjukkan dengan *Adjudt R Squared* sebesar 0,581, ini berarti besarnya kontribusi pengaruh pengendalian intern, tata kelola dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan satuan kerja perangkat daerah kabupaten solok adalah 58,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Table 3. Uji t
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.968	3.878		3.086	.003
	pengendalian interen	.436	.091	.454	4.803	.000
	tata kelola	.216	.072	.215	3.010	.003
	gaya kepemimpinan	.203	.079	.220	2.585	.011

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan uraian tabel diatas, beberapa persamaan regresi linear berganda dapat dilakukan sebagai berikut :

$$Y = 11,968 + 0,436X_1 + 0,216X_2 + 0,203X_3$$

Dari persamaan di atas, beberapa hal dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,968, artinya jika tidak ada pengendalian intern, tata kelola dan gaya kepemimpinan ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok kemudian ditetapkan sebesar 11,968 satuan.
- b. Koefisien regresi pengendalian intern terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 4,803 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 120-3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,803 > 1.660$, maka pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.
- c. Koefisien regresi tata kelola terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 3,010 dan nilai $(sig = 0,003 < 0,05)$. Dengan $df = 120-3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil tersebut dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,010 > 1.660$, jadi tata kelola berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.
- d. Koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 2,585 dan nilai $(sig = 0,011 < 0,05)$. Dengan $df = 120-3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,585 > 1.660$, jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.

Pembahasan

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Saruan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok

Hasil penelitian menemukan Koefisien regresi pengendalian intern terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 4,803 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 120-3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,803 > 1.660$, maka pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.

Dari pengendalain internal itulah yang mempengaruhi kinerja lembaga pemerintah. Dalam PP No. 6 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, pengendalian internal merupakan proses tindakan dan kegiatan yang terintegrasi yang secara konstan dilakukan oleh semua pimpinan dan karyawan untuk memberikan kepercayaan cukup untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, dan efisien, keadaan laporan keuangan, aset keamanan yang dinyatakan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Menurut teori agensi dimana menurut (Hendriksen, 2005) dan (Scott, 2004) dapat diklarifikasi bahwa hubungan antara orang-orang dan pemerintah dapat menjadi hubungan keagenan, yaitu hubungan yang timbul karena perjanjian yang dibuat oleh orang-orang (sebagai manajer) yang menggunakan pemerintah (seperti agen) untuk menyediakan layanan yang melayani kepentingan rakyat.

Penelitian sebelumnya yang menjadi referensi untuk penelitian ini adalah Dewi (2012), hasil penelitian menemukan pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan (Dewi, 2017). Pengendalian internal yang memadai akan berkinerja baik bagi karyawan. Pengendalian internal yang optimal dan efisien, yang akan mengoptimalkan kinerja karyawan, termasuk

pegawai pemerintah daerah Kabupaten Solok, agar bisa mencapai kinerja yang lebih baik. Jika pengendalian internal buruk, karyawan akan didorong untuk mengambil praktik bisnis yang tidak etis dan bahkan membahayakan organisasi. Dapat dijelaskan bahwa pengendalian internal yang buruk akan membuat kinerja petugas keuangan di pemerintahan kabupaten solok semakin buruk.

Pengaruh Tata Kelola Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok

Hasil penelitian menemukan Koefisien regresi tata kelola terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 3,010 dan nilai $(sig = 0,003 < 0,05)$. Dengan $df = 120 - 3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,010 > 1.660$, jadi tata kelola berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.

Tata kelola merupakan penilaian yang baik dalam bentuk sistem yang mengatur dan mengendalikan urusan negara di semua tingkatan yang ada pada negara tersebut, mengenai hak dan kewajiban para pihak di dalamnya. Tata kelola bertindak sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan, termasuk karyawan di sektor keuangan pemerintah kabupaten solok, yang lebih berfokus pada aspek kesejahteraan masyarakat dan layanan publik. Memahami penilaian tidak dapat dipisahkan dari pemahaman prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya. Tentu saja, personel keuangan pemerintah daerah yang memiliki pemahaman tata kelola yang tepat dan benar akan sangat memengaruhi kompetensi profesional kinerja karyawan di tempat kerja, dengan tren tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan organisasi. Memahami prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang kuat akan berdampak positif pada kinerja karyawan, termasuk yang ada di sektor pemerintah Kabupaten Solok

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok

Hasil penelitian menemukan Koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok, dimana nilai t hitung 2,585 dan nilai $(sig = 0,011 < 0,05)$. Dengan $df = 120 - 3 = 117$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,585 > 1.660$, jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.

Didalam sebuah organisasi yang ingin mencapai tujuannya, pemimpin organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai ialah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ini sesuai dengan apa yang disebutkan dalam penelitian (Siagian, 2012) kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin bisnis untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahan, untuk berfikir dan bertindak dengan cara yang melalui perilaku positif, memberikan kontribusi nyata untuk mencapai tujuan yang terorganisir. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari bagaimana seorang pemimpin mengembangkan kinerja karyawannya.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengendalian internal mempengaruhi kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.
2. Tata kelola mempengaruhi kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.
3. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.
4. Pengendalian intern, tata kelola dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengelola keuangan Satuan kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang sedang dilakukan masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data hanya melalui kuisisioner sehingga ada sejumlah kelemahan potensial yang ditemui, seperti ketidakakuratan pertanyaan yang tidak dipahami responden, sehingga mencapai hasil yang tidak memuaskan bagi penelitian.
2. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini tidak dapat digeneralisasi kekota/kabupaten di Indonesia.

Saran

1. Dampak dari pengendalian intern terhadap kinerja pengelola keuangan, lebih baik bagi lembaga pemerintah untuk meningkatkan pengendalian intern di pemeritahan.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat mendorong adanya peraturan yang mengatur prosedur dan mekanisme bagi pemegang SKPD yang masih muda dan memberikan informasi online yang dapat menjadi referensi dalam kinerja pengelola keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan A. A. J. (2011). *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu*. Salemba Empat.
- Daniel Kahneman and Amos Tversky. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk Author. *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43. https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta+:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendriksen. (2005). *Teori Akuntansi* (2nd ed.). Erlangga.
- Istiqomatunnisa. (2017). Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada SKPD Kabupaten Siak). *JOM Fekon*, 3(1), 2429–2443.

- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi Indo). PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Scott. (2004). *Financial Accounting Theory*. Prehallindo.
- Sembiring. (2014). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ujiyantho, Muh.Arief dan Pramuka, B. A. (2017). *Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba Dan Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Go Publik Sektor Manufaktur)*. *Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.* 69–73. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- UNDP. (1997). *The Principles of Good Governance". Reconceptualising Governance: Discussion Paper No. 2.*