

Kinerja Pengelola Keuangan Provinsi Bengkulu Dalam Persepektif Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Abdullah¹, Zerini Venisa², Fadli³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu dengan menggunakan teori atribusi. Populasi penelitian ini adalah aparatur sipil negara yang bekerja sebagai pengelola keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu. Sampel sebanyak 184 responden dengan jabatan pengelola keuangan dan pernah mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer keuangan, (2) gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer keuangan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pengelola Keuangan

ABSTRACT

This research aimed at attesting of how much the influence of organizational commitment and leadership style on the performance of financial managers at SKPD of Bengkulu Province by using attribution theory. The population of this research were state civil apparatus who worked as financial managers at SKPD of Bengkulu Province with the sample of 184 respondents at SKPD of Bengkulu Province who were state civil apparatus with financial management positions and had attended financial management training. The sampling method used was purposive sampling. This research used a quantitative approach, through collecting primary data utilizing a questionnaire containing statements using a Likert scale. In analyzing the influence of the independent variable on the dependent variable, multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) organizational commitment was attested to have a positive and significant influence on the performance of financial managers, (2) leadership style was attested to have a positive and significant influence on the performance of financial manager.

Keywords: Organizational Commitment, Leadership Style, and Job Manager Performance

***Korespondensi:** Abdullah (abdullah@unib.ac.id)

Received: 12 Desember 2022, **Revisi:** 20 Desember 2022, **Diterima:** 22 Desember 2022, **Terbit:** 26 Desember 2022

Sitasi: Abdullah, A., Venisa, Z., & Fadli, F. (2022). Kinerja Pengelola Keuangan Provinsi Bengkulu Dalam Persepektif Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. *Journal of Public and Business Accounting*, 3(2), 119-131. <https://doi.org/10.31328/jopba.v3i2.279>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bengkulu Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah, Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pengelola keuangan merupakan Aparat Sipil Negara (ASN) yang menjalankan pengelolaan keuangan sesuai dengan aturan dan tujuan pemerintahan yang dalam hal ini disusun berdasarkan rencana kerja dan ditetapkan dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan lembaga atau organisasi pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dan terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, dan Badan. SKPD memiliki pengelola keuangan yang bertanggung jawab selaku pengguna anggaran dan pengguna barang untuk mendukung kemajuan pada daerahnya masing-masing serta didukung dengan serapan sumber daya manusia yang ulet, tekun, dan profesional serta memiliki etika profesi yang baik.

Gubernur Bengkulu mengatakan (Bengkulu Interaktif, 2020) LKPD pemerintah daerah Provinsi Bengkulu baru memenuhi standar umum akuntansi dalam pengelolaan keuangan, artinya masih perlu kerja keras agar pengelola keuangan daerah berdampak pada kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Menurut data BPK RI Perwakilan Bengkulu menyebutkan secara umum terdapat temuan signifikan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) belanja barang dan modal, diantaranya adanya perilaku-perilaku pengelola keuangan yang terindikasi mengarah perilaku kecurangan seperti; jaminan pelaksanaan belum cair dan potensi kehilangan penerimaan atas denda keterlambatan, serta adanya paket pekerjaan tidak sesuai dengan spesifik (Kominfo, 2019).

Penelitian ini ingin membuktikan teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan oleh faktor internal atau faktor eksternal seseorang (Larasati, 2019). Pengelolaan keuangan akan berdampak terhadap perilaku internal yaitu komitmen organisasi dan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjalankan tugas sebagai pengelola keuangan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, terdapat beberapa pokok permasalahan di dalam penelitian yaitu: (1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu? (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Membuktikan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. (2) Membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu.

Kajian Pustaka

Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif terhadap perilaku seseorang serta mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Fritz Heider mengungkapkan bahwa kekuatan eksternal dan kekuatan internal bersama-sama menentukan perilaku manusia. Niko (2017: 161) menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, loyalitas organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari

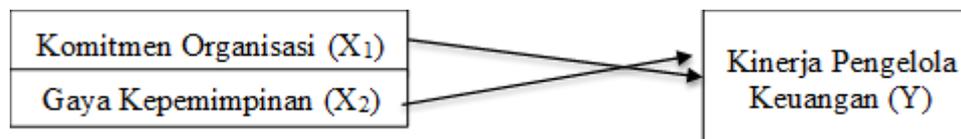
organisasi (Widodo, 2012: 371). Pegawai pemerintah adalah mereka yang menduduki jabatan-jabatan pada kelembagaan pemerintahan, keamanan dan ketertiban, lembaga pelayanan jasa, perbankan, dan perekonomian (Rahardjo, 2014: 157). Pegawai pemerintah perlu adanya komitmen terhadap instansi tempat ia ditugaskan karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi memungkinkan pegawai lebih stabil dan lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Teori Allen & Mayyer (1991) menyatakan beberapa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

Gaya Kepemimpinan

Sutrisno (2011: 213) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan. kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Menurut Widodo (2012:91) Tipe perilaku kepemimpinan yang didorong oleh kinerja yaitu: Performance-sustaining behavior, Performance-accelerating behavior, dan Balancing. Gaya kepemimpinan dilihat dari sudut perilaku pemimpin membentuk kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik sifat ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Teori Hersey & Blanchard (1982) mengungkapkan pengukuran gaya kepemimpinan terhadap suatu kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: telling, selling, participating, dan delegating.

Kinerja Pengelola Keuangan

Wibowo (2012: 2) mengemukakan kinerja dapat disebut juga dengan performance, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2012:2). Kinerja merupakan implementasi atas rencana yang telah disusun, dimana implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, perilaku baik, motivasi, dan kepentingan terhadap organisasi. Menurut Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 88/KMK.01/2013 beberapa pengukuran kinerja pengelola keuangan merupakan suatu penilaian terhadap suatu pemerintahan meliputi: Pengelolaan anggaran yang dilakukan oleh pengelola keuangan; kecepatan proses penyerapan anggaran, pencatatan transaksi keuangan yang tertib untuk memastikan biaya yang dikeluarkan dicatat dengan tertib, serta mengaitkan kebijakan, perencanaan, dan penganggaran, transparansi terhadap suatu anggaran dengan mengoptimalkan pengelolaan kas terhadap akurasi pencatatan dalam laporan keuangan, akuntabilitas pengelola keuangan untuk menyelesaikan laporan keuangan secara tepat dan bertanggungjawab, serta kapasitas pengelola keuangan merupakan suatu kualitas dan kuantitas pengelola keuangan dalam pengelolaan keuangan sebagai bentuk meningkatkan kapasitas dan kesediaan untuk melakukan penyesuaian prioritas terhadap alokasi sumber daya manusia.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Hasil Pengembangan oleh Peneliti (2022)

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan penyebab perilaku internal yaitu perilaku pengelola keuangan yang berpengaruh terhadap suatu kinerja pengelolaan keuangan dengan menunjukkan tindakan yang baik dalam menjalankan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pengelola keuangan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bagaskoro (2016), Utami (2017), Hatijah (2019), Widiawati (2019), Kardinah dan Cahyadi (2019). Sehingga hipotesis yang diajukan:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan

Teori atribusi menjelaskan adanya gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal berasal dari pengaruh karakteristik yang dibangun oleh pimpinan organisasi dimana mempengaruhi kinerja dari pengelola keuangan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penelitian yang dilakukan oleh Windura (2017) menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Issiana (2017), Syaui (2019), Agung (2019), Rochmana (2018). Sehingga hipotesis yang diajukan:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. (Sugiyono, 2013: 199). Kuesioner diharapkan mampu menjawab variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja pengelola keuangan pemerintah daerah (Y).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini: (1) kinerja pengelola keuangan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi; (2) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, loyalitas organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi; (3) Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku pemimpin mulai dari sifat otokratik sampai demokratik yang dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Variabel dan indikator penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Instrument Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja Pengelola Keuangan (Y)	- Pengelolaan Anggaran - Transparansi - Akuntabilitas	- Kecepatan pengelola keuangan dalam melaksanakan proses penyerapan anggaran - Pengelola keuangan melakukan pencatatan transaksi keuangan yang tertib - Pengelola keuangan melakukan penyesuaian anggaran dengan tujuan peruntukannya - Pengelola keuangan membuat laporan keuangan sesuai dengan dokumen pendukung - Pengelola keuangan membuat laporan keuangan sesuai dengan barang fisik - Pengelola keuangan membuat laporan pertanggungjawaban keuangan - Pengelola keuangan menyajikan informasi keuangan yang valid - Pengelola keuangan tepat waktu dalam menyampaikan laporan keuangan	Keputusan Menteri Keuangan RI No. 88/KMK.01 /2013
Komitmen Organisasi (X ₁)	- Komitmen Afektif - Komitmen Kontinu - Komitmen Normatif	- Keinginan untuk selalu terlibat dalam organisasi - Suatu komitmen didasarkan pada kebutuhan rasional - Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada didiri pegawai tersebut	Allan & Mayer (1991)

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X_2)	- <i>Telling</i> - <i>Selling</i> - <i>Participating</i> - <i>Delegating</i>	- Mendapatkan suatu masukan berupa ide kreatif dari pimpinan - Mendapatkan motivasi terkait kinerja - Diberikan kepercayaan - Mendapatkan pemecahan masalah terkait urgensi tugas - Mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir - Mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik	Teori Hersey & Blanchard (1982)

Sumber: Hasil pengembangan oleh Peneliti (2022)

Pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Populasi penelitian adalah 577 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja sebagai pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Sampel yang digunakan sebanyak 184 orang pada SKPD Provinsi Bengkulu. Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling, yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel yaitu:

1. Responden merupakan ASN yang bekerja sebagai pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu dengan minimal masa kerja 1 tahun.
2. Responden memiliki sertifikat pelatihan pengelolaan keuangan.
3. Responden pada SKPD terdiri atas; Pengguna Anggaran, Bendahara Pengeluaran, dan 3 orang PPTK.
4. Responden pada biro terdiri atas; Kuasa Pengguna Anggaran, dan 3 orang PPTK

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif yang menganalisis hubungan keterkaitan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (statistical package for the social sciences 23.0 for windows) dengan menggunakan beberapa teknik analisis data. Menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013: 277) dengan 2 prediktor yaitu:

$$KPK = a + b_1KO + b_2GK + e$$

Keterangan:

KPK = Kinerja Pengelola Keuangan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

KO = Komitmen Organisasi

GK = Gaya Kepemimpinan

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung di lingkungan SKPD Provinsi Bengkulu. Proses perizinan dilakukan pada tanggal 16 November 2020, Proses penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan pada tanggal 18 November 2020 sampai dengan 5 Januari 2021. Berdasarkan tabel dari kuesioner yang disebar sebanyak 184 kuesioner (100%) dan terdapat 13 (7%) kuesioner yang tidak kembali sehingga data yang kembali dan dapat diolah sebanyak 171 (93%) kuesioner. Adapun rincian penyebaran kuesioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Daftar Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	184	100%
Kuesioner yang tidak kembali	13	7%
Kuesioner yang dapat diolah	171	93%
Jumlah Responden	171	

Sumber: Data diolah (2022)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung di lingkungan OPD Provinsi Bengkulu. Proses perizinan dilakukan pada tanggal 16 November 2020, Proses penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan pada tanggal 18 November 2020 sampai dengan 5 Januari 2021. Berdasarkan tabel dari kuesioner yang disebar sebanyak 184 kuesioner (100%) dan terdapat 13 (7%) kuesioner yang tidak kembali sehingga data yang kembali dan dapat diolah sebanyak 171 (93%) kuesioner.

Demografi Responden

Tabel 2. Demografi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah ASN	Persentase
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	88 orang	51 %
Perempuan	83 orang	49 %
Berdasarkan Usia		
25-30 tahun	2 orang	1 %
31-40 tahun	43 orang	25 %
41-50 tahun	87 orang	51 %
< 51 Tahun	39 orang	23 %
Berdasarkan Jurusan		
Akuntansi	21 orang	12 %
Manajemen	50 orang	29 %
Magister Sains	15 orang	9 %
Kesehatan	6 orang	4 %
Hukum	11 orang	6 %
S.Tp	23 orang	13 %
Lainnya	46 orang	27 %
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
D3	4 orang	2 %
S1	99 orang	58 %
S2	67 orang	39 %
S3	1 orang	1 %
Berdasarkan Jabatan dan Posisi		
Pengguna Anggaran	28 orang	16 %
Kuasa Pengguna Anggaran	6 orang	4 %
PPTK	108 orang	63 %
Bendahara Pengeluaran	29 orang	17 %
Berdasarkan Lama Bekerja sebagai Pengelola Keuangan		
1 – 2 tahun	48 orang	28 %
2 – 5 tahun	99 orang	58 %
>5 tahun	24 orang	14 %

Sumber: Data diolah (2022)

Dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa pengelola keuangan didominasi oleh laki-laki, Dilihat dari usia, pengelola keuangan didominasi oleh ASN yang berkisaran umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 87 orang (51%). Dilihat dari jurusan menunjukkan bahwa pengelola keuangan didominasi

berasal pada jurusan Manajemen, Jika dilihat dari pendidikan menunjukkan bahwa pengelola keuangan dengan mayoritas tamatan S1 yaitu sebanyak 99 orang (58%) disusul dengan tamatan S2 yaitu 67 orang (39%). Dilihat dari lama bekerja sebagai pengelola keuangan sebagian responden memiliki masa kerja 2 – 5 tahun yaitu sebanyak 99 orang (58%) serta terdapat gambaran umum berupa pelatihan pengelolaan keuangan yang diikuti oleh pengelola keuangan sebanyak 171 orang pernah mengikuti pengelolaan keuangan dengan berbeda-beda pelatihan seperti pelatihan aplikasi keuangan daerah, pelatihan fungsional bendahara, pelatihan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA), diklat sistem pengelolaan keuangan daerah, diklat pengadaan barang dan jasa, pelatihan akuntansi berbasis akrual, pelatihan sistem akuntansi pemerintahan, dan pelatihan lainnya.

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
1	Kinerja Pengelola Keuangan OPD (Y)	12	60	36	36	60	50,96	5,395
2	Komitmen Organisasi (X ₁)	8	40	24	24	40	33,45	3,925
3	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	9	45	27	11	45	36,37	5,783

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai minimum aktual yang lebih tinggi dari nilai minimum teoritis sehingga disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki variasi data pada setiap variabel kecil.

Hasil Analisis dan Uji Hipotesis

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel pada penelitian ini memiliki nilai KMO MSA >0,50 sehingga disimpulkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	KMO	Sig.	Keterangan
1	Kinerja Pengelola Keuangan SKPD (Y)	0,911	0,000	Valid
2	Komitmen Organisasi (X ₁)	0,882	0,000	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,946	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach Alpha (a)	Keterangan
1	Kinerja Pengelola Keuangan SKPD (Y)	0,929	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X ₁)	0,904	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,945	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan crombach's alpha untuk setiap variabel lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (sebelum perbaikan)

Variabel	N	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Unstandardized Reliabel	171	0,002	Berdistribusi Tidak Normal

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel menunjukkan uji normalitas menggunakan unstandardized residual memiliki nilai asymp Sig. Sebesar 0,002 hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal karena hasil dari uji kolmogrov-smirnov yang menunjukkan signifikan $< 0,05$ maka, dilakukan upaya untuk penormalan data dari keseluruhan variabel dengan melakukan casewise diagnostic yaitu mengeliminasi data ekstrem yang diindikasikan dengan outlier.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (setelah perbaikan)

Variabel	N	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Unstandardized Reliabel	170	0,003	Berdistribusi Tidak Normal

Sumber: Data diolah (2022)

Setelah dilakukan perbaikan signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,003 yang berarti data masih berdistribusi tidak normal maka mengasumsikan tetap menggunakan data awal yaitu 171 responden. Berdasarkan Central Limit Theorem yang menyatakan bahwa untuk sampel yang besar terutama lebih dari 100 ($n \geq 100$) maka distribusi sampel dianggap normal (Gujarati, 2009). Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dari penelitian ini lebih dari 100 yaitu 171 telah memenuhi syarat Central Limit Theorem maka data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0,697	1,435	Bebas Multikolinieritas
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,738	1,355	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 sehingga mengindikasikan setiap variabel dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X_1)	0,814	Bebas Heterokedastisitas
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,392	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa signifikansi dalam uji glatsjer variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan angka diatas 0,05 yang berarti bahwa bebas dari heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien B	t	Sig.	Konfirmasi Hipotesis
Komitmen Organisasi	0,770	9,121	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan	0,133	2,383	0,018	Diterima
Adjusted R Square		0,553		
F		50,606		
Sig.		0,000		

Sumber: Data diolah (2022)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji F, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji t. Penjelasan mengenai pengujian hipotesis tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Uji F
Dari hasil analisis data, diperoleh nilai statistik F model sebesar 50,606 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti hal ini lebih kecil dari 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang diperoleh dari penelitian adalah fit, sehingga layak diteruskan pada tahap selanjutnya.
2. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi dengan Adjusted R- Square yaitu 0,553 hal ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pengelola keuangan SKPD Provinsi Bengkulu dipengaruhi oleh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan etos kerja sebesar 55,3% sedangkan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Uji t
 - a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Hasil pengujian H1 diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi p sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka disimpulkan bahwa H1 **diterima**.
 - b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Hasil pengujian H2 diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Komitmen organisasi merupakan variabel dominan yang dapat mempengaruhi kinerja pengelola keuangan. Hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif. Pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu meningkatkan kemampuan diri untuk tetap berada diposisi dan jabatannya dengan mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan untuk selalu update terhadap sistem kinerja terbaru karena adanya kebutuhan rasional dalam memenuhi kebutuhan finansial. Serta menjalankan kinerja dengan baik untuk suatu prestasi kerja karena loyalitas individu. Berdasarkan penelitian yang dijalankan, pengelola keuangan selalu amanah terhadap surat keputusan mengenai posisi jabatan yang diberikan dibuktikan dengan lama bekerja di instansi bersangkutan lebih dari 1 tahun dan bahkan hingga lebih 5 tahun.

H1 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu hal ini dibuktikan dengan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pengelola keuangan, maka semakin meningkat kinerja pengelola

keuangan. Hubungan komitmen organisasi terhadap teori atribusi menunjukkan bahwa perilaku individu berasal dari internal yang ditunjukkan dengan perilaku individu ASN terhadap loyalitas dan keterlibatan dalam organisasi untuk tetap bertahan pada jabatan dan posisi sebagai pengelola keuangan hal ini akan berkaitan terhadap kinerja pengelola keuangan karena adanya keinginan untuk tetap bertahan pada jabatan dan posisi tersebut akan menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hatijah (2019) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan publik pada Dinas PU Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Pengguna anggaran pada setiap SKPD memiliki tipe perilaku performance- sustaining behavior yang diarahkan untuk memperbaiki efisiensi dengan mengoptimalkan hasil kinerja yang memandang bahwa tingkah laku tinggi dapat menyatakan kinerja pengelola keuangan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, tipe kepemimpinan yang paling dominan merupakan gaya menjajakan atau selling dengan perilaku tugas dan hubungan antar pimpinan dan ASN adalah sama tinggi, pimpinan masih memiliki kendali terhadap seluruh arahan namun adanya komunikasi dua arah yang jelas. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dengan pelatihan atau bimtek yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bengkulu. Kegiatan tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pengelola keuangan tentang pengelolaan keuangan meliputi; perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu maka dapat disimpulkan bahwa makin besar gaya kepemimpinan yang dipengaruhi akan berdampak pada peningkatan kinerja pengelolanya. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap teori atribusi menunjukkan adanya pengaruh perilaku eksternal atau perilaku yang dipengaruhi atas individu yang berasal dari orang lain yang dapat mempengaruhi untuk bertindak sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menjalankan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meida (2020) yang mengemukakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Dari data yang didapat dan analisis yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan; Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu, artinya ketika pengelola keuangan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku pengelola keuangan dalam menjalankan kerjanya, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Provinsi Bengkulu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pengguna anggaran yaitu tipe menjajakan dengan perilaku dan hubungan adalah sama tinggi antara pimpinan dan ASN,

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan pada SKPD Provinsi Bengkulu untuk meningkatkan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan untuk menunjang kinerja pengelola keuangan. Karena variabel independen yang diteliti merupakan indikator-indikator yang penting untuk pengelola keuangan dalam menjalankan kerjanya. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori atribusi yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan

mempengaruhi perilaku pengelola keuangan. Dalam hal ini adanya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan menimbulkan pola perilaku individu untuk bertindak didalam suatu instansi.

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel untuk menguji kinerja pengelola keuangan yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Namun belum meneliti apakah ada hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan tersebut. Penelitian ini hanya melakukan penyebaran kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Keterbatasannya terdapat pada data yang diperoleh melalui kuesioner memiliki persepsi yang belum terukur secara menyeluruh.

Penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel moderasi atau manambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan seperti pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah, fasilitas kerja, dan motivasi kerja. Dalam mengumpulkan data penelitian disertakan dengan metode wawancara yang dapat dilakukan melalui media online agar informasi yang diperoleh memiliki data menyeluruh dan memiliki persepsi yang sama antara peneliti dengan responden.

REFERENCES

- Adisasmita, R. (2014). *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*. Grahayu Ilmu.
- Agung, I. G. (2019). Efektivitas SIPKD, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Provinsi Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/54679>
- Amelia, I., & Azlina, D. N. (2016). Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(1), 33339. academia.edu
- Bagaskoro, K. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Purwodadi. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 114-122. <https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/>
- Bengkulu.bps.go.id. (2020). Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Bengkulu Februari 2020. <https://Bengkulu.Bps.Go.Id/Publication/>.
- BengkuluInteraktif.com. (2020). *Pemprov Bengkulu Kembali Raih Opini WTP dari BPK*. *BengkuluInteraktif.Com*. <https://www.bengkuluinteraktif.com/pemprov-bengkulu-kembali-raih-opini-wtp-dari-bpk>
- bpkp.go.id. (2018). *Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Bengkulu Memperoleh Opini WTP*. BPKP.Go.Id. <http://www.bpkp.go.id/bengkulu/berita/read/20102/0/Laporan-Kuangan-Pemerintah-Daerah-LKPD-Provinsi-Bengkulu-Memperoleh-Opini-WTP.bpkp>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Metode Riset Bisnis*. PT. Media Global Edukasi.
- Erlina, Rambe, O. S., & Rasdianto. (2015). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrual*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yoga Pratama.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2009). *Basic Econometrics*. Douglas Reiner.
- Halim, A. (2002). *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah*. UPP AMP YKPN.
- Harahap, M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 749-762.
- Hardiningsih, P., O., R. M., Srimindari, C., & Kristiana, I. (2019). Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pematang). *Jurnal Akuntansi Syariah*, 2(1), 21-29
- Hatijah, M. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

- Keuangan Publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4). 10-20.
- Ikhshan, Aziza, N., Hayat, A., Lesmana, S., Albra, W., Khaddafi, M., & Oktaviani, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Thesis & Disertasi*. Madenatera.
- Issiana, L. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu*. Repository Unib. <http://repository.unib.ac.id/11846/>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jefri, R. (2018). Teori Stewardship dan Good Governance. *Jurnal Riset*, 4(3), 14-28. <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/162>
- Meida, Y. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Blitar. *Jurnal Universitas Islam Kediri*.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net>
- Meyanti, F. (2019). Pengaruh Faktor Risiko Kecurangan, Good Government Governance Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Berdasarkan Pendekatan Value For Money (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Subang). *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 3(1), 124–144. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Nawawi, I. (2009). *Perilaku Administrasi*. ITSPress.
- Nordiawan, D., & Hertianti, A. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat.
- PERMENDAGRI. (2013). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 Tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Pemerintah Daerah.
- PP RI. (2008). Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- PP RI. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- PP RI. (2015). Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- PP RI. (2016). Peraturan Pemerintah RI Nomor 18 tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Rochmana, S. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, pengendalian Intern, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Semarang*, 10(2), 1–15. <http://eprints.polsri.ac.id>
- Rohida Utami Monats. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. *JOMFekom*, 4(1), 1960–1970. <https://www.neliti.com>
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 7(1), 133. <https://s3.amazonaws.com>
- Sangian, R. D. ., & Dotulong, V. P. K. L. L. O. H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 331–340. <https://doi.org>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Susanto, Ghifari, Laksono, A. B., Susanto, A., Suradinata, E., Wijanarko, H., Supranto, Oyong, K. R., Nurbaya, S., & Martha, S. (2010). *Reinvensi Pembangunan Ekonomi daerah*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syauqi, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Renaissance*, 4(1), 456–464. <http://www.ejournal-academia.org>
- Tahlenzia, Y. (2020). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa di Kabupaten Bengkulu Tengah.
- UU RI. (2003). Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.
- UU RI. (2004). Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- UU RI. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- UUD RI. (1945). Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945 Pasal 18 Ayat (1) dan (2).
- Widiawati. (2019). Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi terhadap Pengelola Keuangan. *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman*. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Widjaja, H. (2011). *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Rajawali Pers.
- Widodo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wiley. (2007). *Research Methods for Business*. Salemba Empat.
- Windura, B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengelola Keuangan. *JOMFekom*, 4(1), 1960–1970. <https://www.neliti.com/publications>