

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
KOMUNIKASI, SARANA PENDUKUNG DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SKPD**
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Sibolga)



Oleh :

ARISONALDI SIBAGARIANG
2008/02158

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, SARANA PENDUKUNG, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)

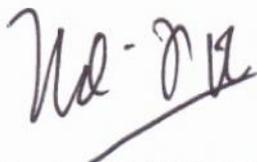
ARISONALDI SIBAGARIANG

NIM. 2008/02158

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode Maret 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing.

Padang, Februari 2013

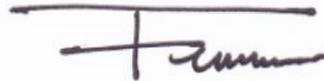
Pembimbing I,



Nelvrita, SE, M.Si, AK

NIP. 19740706 199903 2 002

Pembimbing II,



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak

NIP. 19730213 199903 1 003

***Effect Human Resources of Quality, Communications, Facilities Support and Organizational Commitment Against SKPD Performance.
(Emvirical Study In Goverment Sibolga City)***

Arisonaldi Sibagariang
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
arissbgr@gmail.com

Abstract

This study aims to have this empirical evidence. 1) Effect of Human Resources of Quality, Communications, Facilities Support and Organizational Commitment Against SKPD performance. 2) Communication Influence on Performance SKPD. 3) Effect of Supporting Facilities to Performance SKPD. 4) Effect of Organizational Commitment to Performance SKPD in Sibolga City. This study considered the causative research. Techniques of data analysis using multiple regression analysis with Human Resources Quality, communications, Supporting Facilities and Organizational Commitment as endogenous variables, and Performance SKPD as exogenous.

The results of this study concluded that (1) There is no significant influence of the Human Resources of Quality to Performance SKPD (2) significant positive effect of the use of Communication to Performance SKPD (3) There was no significant effect of Supporting Facilities to Performance SKPD, and (4) significant positive effect of Organizational Commitment to Performance SKPD. Based on these results, it is expected SKPD order to improve their performance in areas with regard financial management and improve Human Resources of Quality, Communications, Facilities Support and Organizational Commitment better future.

Keywords: Human Resources of Quality, Communications, Supporting Facilities, Organizational Commitment, Performance SKPD.

Pendahuluan

Undang-undang (UU) No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang direvisi menjadi UU No.32 Tahun 2004 dan diubah dengan Peraturan Perundang-undangan (Perpu) No.3 Tahun 2005 serta UU No.25 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang direvisi menjadi UU No.33 Tahun 2004, menjadi tonggak awal dari otonomi daerah. Seiring dengan otonomi daerah yang terjadi, semangat reformasi menginginkan adanya perubahan sistem pemerintahan ke arah yang lebih baik (*Good Governance*). Tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik dan bersih ini ditujukan pada aparatur pemerintah menyangkut prestasi kerja yang menuntut pemerintah agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas serta adanya pembagian tugas secara baik pada organisasi pemerintahan tersebut (Baridwan dalam Tuasikal, 2007).

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Indra (2006), Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang baik pada masing-masing SKPD tidak lepas dari pengaruh

Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki SKPD tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010).

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah adalah komunikasi. Menurut Arep dan Tanjung (2004;81) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja SKPD adalah Sarana Pendukung atau dalam hal ini adalah tersedianya *hardware* (perangkat keras) dan *software* (perangkat lunak) yang berfungsi untuk membantu aparatur SKPD dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 225 menganjurkan setiap SKPD untuk menggunakan *hardware* dan *software* dalam mengelola keuangan daerah.

Selain faktor diatas, hal yang mempengaruhi kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang transparan dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah adalah komitmen organisasi. Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan

sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Hal yang menunjukkan buruknya kinerja SKPD di kota Sibolga diungkapkan dalam artikel Pencapaian Retribusi per SKPD dan Buruknya Kinerja SKPD kota Sibolga (Dahlan Hutapea, Metro Tapanuli, 14/07/2011), berdasarkan arikel tersebut diketahui bahwa Pada Tahun 2011 PAD ditargetkan sebesar Rp 153,1 Milyar dengan Realisasi Rp 72,3 Milyar atau 47,22 persen. Dana Perimbangan ditargetkan sebesar Rp 810,1 Milyar, realisasi yang berhasil didapatkan Rp 445,2 Milyar atau 54,96 persen. Pendapatan Lain-lain yang sah ditargetkan Rp 225,6 persen dengan realisasi Rp 62,6 Milyar atau 27,73 persen. Untuk realisasi belanja Rp 446,2 Milyar atau 36,72 persen dari alokasi Rp 1,2 Triliun. Belanja daerah terdiri dari komponen, yaitu belanja tidak langsung dan belanja langsung. Untuk belanja tidak langsung Rp 846,3 Milyar, terealisasi hanya Rp 330,3 Milyar atau 39,03 persen. Sedangkan belanja langsung ditargetkan Rp 368 Milyar, terealisasi Rp 115,8 Milyar atau 31,42 persen. Sedangkan untuk pembiayaan daerah yang ditargetkan Rp 46,6 Milyar dan yang telah direalisasikan Rp 46,9 Milyar atau 100,99 persen. Hal ini menunjukkan buruknya kinerja sebagian SKPD di Kota Sibolga

Demikian juga dalam pembuatan dan penyusunan draf Rencana Kerja Anggaran (RKA) terkait dengan penyusunan

Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (R-APBD) Tahun Anggaran 2012, dimana anggota DPRD Sibolga Andre C Malau mengkritik RKA yang masih Copy Paste dari RKA daerah lain (Medan Bisnis-Sibolga, 14/12/2011).

Berdasarkan fakta permasalahan diatas, penulis akan melakukan pembuktian secara empiris, yaitu: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD, Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja SKPD, Pengaruh Sarana Pendukung terhadap Kinerja SKPD, dan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada peneneliti yakni untuk menambah wawasan baik secara teori maupun praktek terkait dengan Kinerja SKPD dan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Bagi Instansi Pemerintah, diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja SKPD. Bagi Akademik, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Kajian Teori dan Hipotesis Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi

organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Menurut Indra (2006), Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Kualitas SDM

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010).

Menurut Wiley (2002;3) dalam Azhar (2007) mendefinisikan bahwa “Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”.

Komunikasi

Menurut Arep dan Tanjung (2004;81) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan

dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD. Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Sarana Pendukung

Berdasarkan Permendagri Nomor 13 tahun 2006 pasal 225 untuk memudahkan pelaksanaan pembukuan bendahara pengeluaran diperkenankan menggunakan *software* aplikasi, tetapi konsekuensinya pada bendahara pengeluaran harus mampu dan mahir dalam mengoperasikan komputer serta memahami aplikasi prosedur penatausahaan keuangan daerah dan pembukuan bendahara pengeluaran. Menurut Kenneth dan Jane (2005) dalam Azhar (2007) perangkat keras adalah perlengkapan fisik yang digunakan untuk aktifitas input, proses dan output dalam sebuah sistem akuntansi. Perangkat keras ini terdiri dari komputer yang memproses, perangkat penyimpanan dan perangkat untuk menghasilkan output serta media fisik untuk menghubungkan semua unit tersebut. Sedangkan perangkat lunak menurut Kenneth dan Jane (2005) adalah sekumpulan instruksi praprogram yang mengendalikan dan mengkoordinasikan perangkat keras komponen sebuah sistem informasi.

Komitmen Organisasi

Mowday, et.al (1979), dalam Darma (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai

tingkat kekuatan identifikasi, dan keterikatan individu kepada organisasi yang memiliki ketiga karakteristik.

Menurut Mowday, et.al (1979) dalam Darma (2004) Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Simanjuntak (2005;1) komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang, komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau talenta.

Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan Kualitas SDM dengan Kinerja SKPD

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan karena permasalahannya adalah untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika akuntansi secara baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2007) tentang

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006 Pada Pemerintah Kota Banda Aceh menyimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006. Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin tinggi kinerja SKPD dan sebaliknya semakin rendah kualitas SDM, maka semakin rendah juga kinerja SKPD.

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja SKPD

Menurut Arep dan Tanjung (2004;81) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD. Sebab walau begitu cemerlangnya hasil berpikir seorang baik pimpinan maupun bawahan tidak akan ada artinya jika tidak dinyatakan dan dikomunikasikan dengan baik pimpinan tidak hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan, tetapi harus diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa, inisiatif, kreatifitas, pendapat, saran, perintah, dan lainnya yang sejenis itu melalui komunikasi yang baik. Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik

tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Hubungan Sarana Pendukung dengan Kinerja SKPD

Berdasarkan Permendagri Nomor 13 tahun 2006 pasal 225 untuk memudahkan pelaksanaan pembukuan bendahara pengeluaran diperkenankan menggunakan *software* aplikasi, yang akan membantu kinerja SKPD dalam rangka pengelolaan keuangan daerah guna menunjang pelaksanaan tugas dalam meningkatkan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dan menambah efektifitas dari pengelolaan keuangan daerah tersebut. Tersedianya sarana pendukung yang memadai dalam SKPD akan meningkatkan kinerja SKPD tersebut.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja SKPD

Menurut Mowday, et.al (1979) dalam Darma (2004) Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Simanjuntak (2005;1) komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Seorang pegawai/karyawan diharapkan memiliki kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, mempunyai kemauan yang kuat

untuk berusaha dan bekerja keras untuk mencapai targer organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sehingga jika seorang karyawan memegang prinsip atau komitmen organisasi, maka hal ini akan mendongkrak kinerja organisasi tersebut. Maka disimpulkan bahwa semakin tinggi seorang karyawan memegang komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja SKPD.
2. H_2 : Komunikasi Berpengaruh Signifikan Positif terhadap Kinerja SKPD.
3. H_3 : Sarana Pendukung Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja SKPD.
4. H_4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja SKPD.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup

kepada Kepala SKPD dan Kasubbag Keuangan di Kota Sibolga, Sebagai orang yang paling bertanggung jawab atas kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan.

Pengukuran Variabel Penelitian

Berikut ini adalah variabel-variabel penelitian yang digunakan serta pengukurannya :

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja SKPD. Pengukuran variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (Sangat Setuju=SS) skor 5, (Setuju=S) skor 4, (Tidak Tahu=TT) skor 3, (Tidak Setuju=TS) skor 2, dan (Sangat Tidak Setuju=STS) skor 1.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai pengaruh positif atau negatif bagi variabel terikat nantinya. Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah Kualitas SDM(X₁), Komunikasi(X₂), Sarana Pendukung(X₃) dan Komitmen Organisasi(X₄). Diukur dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: (Sangat Setuju=SS) skor 5, (Setuju=S) skor 4, (Tidak Tahu=TT) skor 3, (Tidak Setuju=TS) skor 2, dan

(Sangat Tidak Setuju=STS) skor 1.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

a. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab lengkap oleh responden.

b. Menghitung Nilai Jawaban

1. Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan

2. Mengitung rata-rata skor total item dengan menggunakan rumus:

$$\frac{5SS+4S+3TT+2TS+1STS}{15}$$

Dimana:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TT = Tidak Tahu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1) Menghitung nilai rerata jawaban responden.

$$\frac{\sum_{h=1}^n X_i}{n}$$

Keterangan :

Xi= Skor total

n = Jumlah responden

2) Menghitung nilai TCR masing-masing kategori

jawaban dari deskriptif variabel.

$$TCR = \frac{RS}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat capaian responden

RS = Rata-rata skor jawaban

n = Nilai skor jawaban

Nilai persentase dimasukkan ke dalam kriteria sebagai berikut:

- Interval jawaban responden 76-100% kategori jawabannya baik.
- Interval jawaban responden 56-75% kategori jawabannya cukup baik.
- Interval jawaban responden <56% kategori jawabannya kurang baik.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/ Pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan Ketentuan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner tidak valid. Uji pendahuluan penelitian (*pilot test*) dilakukan pada 30 mahasiswa akuntansi yang telah mengambil mata kuliah akuntansi sektor publik. Dimana r_{tabel} untuk $N=30$ adalah 0,361. Berdasarkan hasil pengolahan data pilot test di dapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh

item pertanyaan variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan Y adalah valid. Berikut adalah hasil analisis data pilot test.

Tabel 1. Uji Validitas Pilot Test

Instrumen Variabel	Corrected Item-Total Correlation terkecil
Kinerja SKPD (Y)	0,419
Kualitas SDM	0,605
Komunikasi (X_2)	0,512
Sarana Pendukung (X_3)	0,452
Komitmen Organisasi (X_4)	0,632

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu instrumen dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghazali (2005) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach alha* > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pilot test.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Pilot Test

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja SKPD (Y)	0,871	reliabel
Kualitas SDM (X_1)	0,932	reliabel
Komunikasi (X_2)	0,856	reliabel
Sarana Pendukung (X_3)	0,804	reliabel
Komitmen Organisasi (X_4)	0,944	reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogrov-Smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi

yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu, yaitu:

1. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Selain melihat nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov, untuk melihat apakah suatu data mempunyai distribusi normal dapat dilihat dari nilai Zskewness dan dengan melihat grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independent. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka akan ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Suatu model regresi yang baik harus tidak menimbulkan masalah multikolinieritas. Untuk itu diperlukan uji multikolinieritas terhadap setiap data variabel bebas yaitu dengan :

1. Melihat angka *collinearity statistics* yang ditunjukkan oleh nilai *variance inflation factor* (VIF) . Jika $VIF > 5$, maka variabel bebas yang ada memiliki masalah multikolinieritas.
2. Melihat nilai *tolerance* pada output penilaian multikolinieritas yang tidak menunjukkan nilai yang $> 0,1$ akan memberikan kenyataan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode gletjer, untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas.

Metode Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi untuk pengujian hipotesis satu sampai dengan empat sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Kinerja SKPD
a	: Konstanta
b	: Slope atau koefisien regresi
X1	: Kualitas SDM
X2	: Komunikasi
X3	: Sarana Pendukung
X4	: Komitmen Organisasi
e	: Error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Adjusted R^2 berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan adjusted (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai Adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam variansi variabel dependen sangat terbatas.

3. Uji F (F-test)

Untuk uji model dilakukan melalui uji ANOVA atau F test. Selain itu, uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum, dengan ketentuan bahwa jika $p \text{ value} < (\alpha) = 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α)= 0,05. Pengaruh utama adalah pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan pengaruh interaksi adalah pengaruh bersama dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis (t-test)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\leq 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0.05 (5%). Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi $\leq 0,05$ dan koefisien regresi (β) positif maka hipotesis diterima atau dengan kata lain tersedia bukti untuk menerima H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 .

Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda pada penelitian ini, maka

perlu dijelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Kinerja SKPD (Y)

Kinerja SKPD adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian SKPD dalam melaksanakan kegiatan atau program-program maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dalam pengelolaan keuangan dalam suatu periode.

2. Kualitas SDM (X_1)

Kualitas Sumber daya manusia adalah kemampuan dari aparatur SKPD dalam menjalankan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh responden, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melakukan perubahan dalam pengelolaan keuangan daerah.

3. Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah media yang digunakan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai pengelola keuangan daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Komunikasi suatu bentuk informasi yang jujur dan terbuka baik dari pihak atasan maupun bawahan tentang rencana-rencana dan kemajuan SKPD, pembahasan masalah-masalah yang timbul dalam SKPD, pertemuan antara atasan dan bawahan untuk bertukar pikir dan mendiskusikan hal-hal penting dalam SKPD.

4. Sarana Pendukung (X_3)

Sarana pendukung adalah ketersediaan perangkat yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas seperti tersedianya komputer dan software

yang berkaitan dengan kebutuhan mereka.

5. Komitmen Organisasi (X₄)

Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi tersebut menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah populasi atau sampel pada penelitian ini adalah tiga puluh dua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Setiap sampel terdiri dari dua responden. Dari tiga puluh dua sampel tersebut, disebarkan sebanyak 64 kuesioner. Hingga batas akhir pengumpulan data, kuesioner yang diterima kembali lengkap sebanyak 50 kuesioner, sedangkan 14 kuesioner lagi tidak bisa terkumpul karena respon dari SKPD tertentu tidak ada.

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Badan, Kepala Sub Bag Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari : Sekretariat, Dinas, Badan, Kantor, dan Kecamatan di Kota Sibolga.

Hasil Penelitian

Kuesioner diantarkan dan dijemput langsung pada responden, adapun lama penyebaran kuesioner

sampai pada pengumpulan kembali kuesioner yang disebarkan adalah dari tanggal 10 Desember sampai 28 Desember 2012. Responden yang dituju adalah staf bagian akuntansi/penatausahaan keuangan yang dijadikan objek penelitian. Rincian Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga adalah terdiri dari 3 Badan, 12 Dinas, 7 Kantor, 4 Kecamatan, dan 6 Biro/Bagian lainnya. Jadi jumlah SKPD seluruhnya adalah 32 SKPD Berikut ini rincian kuesioner yang tersebar dan dapat diolah pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	%
Jumlah Responden	64	100
Total Kuesioner yang kembali	50	78,13
Total Kuesioner yang dapat diolah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Masing-masing kuesioner berisi 38 item pertanyaan, yang terdiri dari 7 item pertanyaan untuk variabel kualitas sumber daya manusia, 9 item pertanyaan untuk komunikasi, 5 item pertanyaan untuk sarana pendukung, 10 item pertanyaan untuk komitmen organisasi dan 7 item pertanyaan untuk kinerja SKPD.

Demografi Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui karakteristik responden pegawai instansi pemerintah daerah Kota Sibolga yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden

tersebut disajikan dalam Tabel 4 sampai tabel 6

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksudkan disini adalah pendidikan terakhir yang dijalani oleh responden. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang digunakan oleh responden ini dibagi menjadi 5 kategori, yaitu SMA, Diploma tingkat 3 (D-3), Sarjana tingkat 1 (S-1), Sarjana tingkat 2 (S-2) dan Sarjana tingkat 3 (S3). Adapun secara lengkap data tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang digunakannya tersusun pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	12%
D3	9	18%
S1	32	64%
S2	3	6%
S3	-	
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4 di atas dapat ditemukan bahwa 6 Responden atau 12% yang mempunyai pendidikan terakhir SMA, 9 responden atau 18% yang mempunyai pendidikan terakhir D3, 32 responden atau 64% yang mempunyai pendidikan terakhir S1, 3 responden atau 6% yang mempunyai pendidikan terakhir S2. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan S1 diikuti dengan D3.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan pada SKPD diperoleh data tentang masa kerja. Adapun secara lengkap data tentang masa kerja ini tersusun dalam Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 5 tahun	5	10%
6-10 tahun	10	20%
11-15 tahun	20	40%
16-20 Tahun	11	21%
≥ 21 tahun	4	9%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Pada tabel 5 di atas, terlihat bahwa pada umumnya Kepala Badan/Instansi dan Kepala Sub bag keuangan menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, selanjutnya 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, selanjutnya untuk masa kerja 11-15 tahun tahun berjumlah 20 orang atau 40%, selanjutnya untuk masa kerja 16-20 tahun sebanyak 11 orang atau 21%, sedangkan untuk masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 4 orang atau 9%. Dengan demikian maka umumnya Kepala Badan/Instansi dan Kepala Sub bag keuangan pada SKPD di Kota Sibolga masa kerjanya 11-15 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan pada SKPD diperoleh data tentang Pangkat atau golongan. Adapun secara lengkap data tentang

pangkat atau golongan ini tersusun dalam Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase
IV	39	78%
III	11	22%
II	-	
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Pada tabel 6 di atas, terlihat bahwa pada umumnya Kepala Badan/Instansi dan Kepala Sub bag keuangan menjadi responden dalam penelitian ini memiliki Pangkat/golongan IV sebanyak 39 orang atau sebesar 78 % dan Pangkat Golongan III sebanyak 11 orang atau sebesar 22 %. Dengan demikian maka umumnya Kepala Badan/Instansi dan Kepala Sub bag keuangan pada SKPD di Kota Sibolga mempunyai pangkat/golongan IV.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk melihat validitas masing-masing item kuisioner, digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N=50$ adalah 0,279. Berdasarkan hasil pengolahan data di dapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan Y adalah valid.

Tabel 7
Nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil
Kinerja SKPD (Y)	0,289
Kualitas SDM (X_1)	0,316
Komunikasi (X_2)	0,304
Sarana Pendukung (X_3)	0,391
Komitmen Organisasi (X_4)	0,608

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai terkecil dari *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing instrumen. Untuk instrumen kualitas sumber daya manusia diketahui nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,316. Instrumen komunikasi nilai terkecil 0,304, instrumen sarana pendukung nilai terkecil 0,391, instrumen komitmen organisasi nilai terkecilnya 0,608 dan untuk kinerja SKPD dengan nilai terkecil sebesar 0,289.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konstan. Nilai reliabilitas dinyatakan reliabel, jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen pernyataan lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2006:205). Berikut ini merupakan Tabel nilai *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen :

Tabel 8
Uji Reliabilitas Data

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja SKPD (Y)	0,840	Reliabel
Kualitas SDM (X ₁)	0,716	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,817	Reliabel
Sarana Pendukung (X ₃)	0,778	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₄)	0,942	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2012

Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja SKPD. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan deskripsi variabel penelitian secara statistik:

Tabel 9. Statistik Deskriptif

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
N	50	50	50	50	50
Valid	0	0	0	0	0
Missing	0	0	0	0	0
Mean	27,66	29,30	35,62	21,72	37,28
Median	28,50	28,00	37,00	21,00	40,00
Std. Deviation	4,308	2,550	4,328	1,852	7,846
Range	16	11	17	6	23
Minimum	17	24	23	19	27
Maximum	33	35	40	25	50

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Dari Tabel 9 di atas diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden yaitu Kepala SKPD/Instansi dan Kasubbag Keuangan dari 32 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sibolga. Untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 29,30 dengan standar deviasi 2,550. Untuk variabel Komunikasi (X₂) memiliki nilai rata-rata sebesar 35,62 dengan standar deviasi 4,328. Untuk Variabel Sarana Pendukung (X₃) memiliki nilai rata-rata sebesar 21,72 dengan standar deviasi 1,852. Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X₄) dengan nilai rata-rata 37,28 dengan standar deviasi 7,846. Sedangkan untuk variabel Kinerja SKPD (Y) dengan nilai rata-rata 27,66 dengan standar deviasi 4,308.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,39102006
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,106
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,750
Asymp. Sig. (2-tailed)		,627

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Dari Tabel 10, terlihat bahwa nilai *asym.sig (2-tailed)* dari 5 variabel menunjukkan nilai > 0.05 , yaitu 0,627 dengan demikian data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk uji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan *tolerance* > 0.1 . Hasil pengujian antara variabel Kinerja SKPD (Y) dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan *VIF* 1,001, variabel Komunikasi (X_2) dengan *VIF* 1,020, Variabel Sarana Pendukung (X_3) dengan *VIF* 1,002 dan Variabel Komitmen Organisasi (X_4) dengan *VIF* 1,023. Pada Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai *tolerance* 0,999,

variabel Komunikasi (X_2) dengan nilai *tolerance* 0,980, variabel Sarana Pendukung (X_3) dengan nilai *tolerance* 0,998 dan variabel Komitmen Organisasi dengan nilai *tolerance* 0,978 dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel *independent* pada penelitian ini bebas multikol. Hal ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

**Tabel 11
Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas Sumber Daya Manusia	,999	1,001
Komunikasi	,980	1,020
Sarana Pendukung	,998	1,002
Komitmen Organisasi	,978	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig} > 0.05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam uji ini, didapat nilai sig 0,532 untuk variabel X_1 , 0,794 untuk variabel X_2 , 0,652 untuk variabel X_3 , dan 0,109 untuk variabel X_4 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini. Adapun hasil dari

pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12.
Uji Heterokedastisitas

Model	T	Sig.
(Constant)	,055	,956
Kualitas SDM	,630	,532
1 Kom.	-,263	,794
SP	-,454	,652
KO	1,635	,109

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD
Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Hasil Analisis Data

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R square* menunjukkan 0,665. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja SKPD 66,5%, sedangkan 33,5% ditentukan oleh faktor lain. Nilai *adjusted R square* dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13.
Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,665	2,495

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas SDM, Komunikasi, Sarana Pendukung

b. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Model Analisis

Untuk mengungkap pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda, model ini terdiri dari 4 variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komunikasi (X_2), Sarana Pendukung (X_3), Komitmen Organisasi (X_4) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja SKPD. Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 14 berikut:

Tabel 14
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-14,007	6,766		-2,070	,044
1 X_1	,066	,140	,039	,472	,640
X_2	,782	,083	,786	9,405	,000
X_3	,189	,193	,081	,982	,332
X_4	,208	,046	,379	4,531	,000

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Tabel 14 diatas dapat disubstitusikan ke dalam model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -14,007 + 0,066 X_1 + 0,782 X_2 + 0,189 X_3 + 0,208 X_4$$

Keterangan :

Y : Kinerja SKPD

X_1 : Kualitas SDM

X_2 : Komunikasi

X_3 : Sarana Pendukung

X_4 : Komitmen Organisasi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -14,007 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia,

Komunikasi dan Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi nol maka Kinerja SKPD adalah sebesar konstanta -14,007.

2. Koefisien Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,066 dimana setiap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja SKPD sebesar 0,066 satuan.

3. Koefisien Komunikasi sebesar 0,782 dimana setiap peningkatan Komunikasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja SKPD sebesar 0,782 satuan.

4. Koefisien Sarana Pendukung sebesar 0,189 dimana setiap peningkatan Sarana Pendukung satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja SKPD sebesar 0,189 satuan.

5. Koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,208 dimana setiap peningkatan Komitmen Organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja SKPD sebesar 0,208 satuan.

Uji F

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil sebesar 25,264 yang signifikan pada 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,264 > 2,579$) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak. Artinya Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja SKPD.

Tabel 15. Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	25,264	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2012

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan alpha 0.05 atau dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat arah beta.

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada Tabel, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Dari Tabel 14, dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai signifikansi 0,640 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini ditolak.

2. Pengujian hipotesis 2

Dari Tabel 14, dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan

demikian hipotesis kedua penelitian ini diterima.

3. Pengujian hipotesis 3

Dari Tabel 14, dapat diketahui bahwa variabel Sarana Pendukung memiliki nilai signifikansi 0,332 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Sarana Pendukung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini ditolak.

4. Pengujian Hipotesis 4

Dari Tabel 14, dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SKPD. Nilai signifikansinya yaitu $0,640 > 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk kualitas sumber daya manusia adalah 0,472. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,472 > 2,014$, nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,066. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian Azhar (2007) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah di Kota Banda Aceh. Hal ini juga tidak sesuai dengan apa yang diungkapkan Wiley (2002) mendefinisikan bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Hal ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Warisno (2009) yang mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi Jambi.

Penelitian Warisno (2009) ini menemukan bahwa Buruknya Pengelolaan Keuangan daerah disebabkan oleh lemahnya SDM yang dimiliki oleh setiap daerah dalam pengelolaan keuangan daerah. Kelemahan dalam pengelolaan keuangan daerah adalah meliputi:

1. Kelemahan dalam pengelolaan asset
2. Kelemahan dalam pengelolaan pendapatan
3. Penyimpangan terhadap ketentuan pengadaan barang dan jasa
4. Penyimpangan ketentuan tentang pengeluaran dan pertanggungjawaban belanja.

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah, setiap SKPD harus memiliki kapasitas sumber daya manusia yang memadai dan terampil serta berpengalaman dalam mengelola

keuangan daerah dan hal ini bisa didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi serta adanya diklat dan pelatihan dibidang akuntansi.

Secara teori dan dalam penelitian-penelitian terdahulu, belum ada ditemukan teori serta penelitian yang mendukung temuan hipotesis pertama dalam penelitian ini, dimana Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD. Karena memang secara logika, jika Kualitas Sumber Daya Manusia semakin baik, maka kinerja organisasi akan meningkat dan begitu juga sebaliknya, jika Kualitas Sumber Daya Manusia buruk, maka kinerja organisasi juga akan memburuk.

Dari Deskripsi penelitian dapat dilihat data distribusi frekuensi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berada pada kategori cukup baik, tetapi item pernyataan Penempatan Pegawai harus didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai merupakan item yang paling rendah TCR nya yaitu sebesar 81,6 dibandingkan 6 item pernyataan yang lain, padahal faktor pendidikan adalah yang terpenting dalam pencapaian Sumber Daya Manusia yang baik, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya bisa mengakibatkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan yang diharapkan, walaupun pegawai tersebut mempunyai pendidikan yang tinggi dan kemampuan yang memadai.

Dalam penelitian ini responden yang diteliti adalah Kepala SKPD dan Kasubbag keuangan sebagai orang yang paling bertanggungjawab terhadap kinerja SKPD dalam pengelolaan keuangan, tetapi di sisi lain hal ini mengakibatkan data yang diperoleh tidak akurat karena tidak bisa mewakili seluruh staf pegawai keuangan yang berada dibawahnya. Dan kurangnya keseriusan responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner serta kurangnya pemahaman responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner bisa kemungkinan mengakibatkan data penelitian ini menjadi bias.

Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia di lingkungan SKPD di kota Sibolga secara umum sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan dan harus memperhatikan penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) disimpulkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SKPD. Nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk Komunikasi adalah 9,405. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,405 > 2,014$, nilai koefisien regresi variabel Komunikasi adalah

sebesar 0,782. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Nawawi dan Martini (2004;167) pimpinan tidak hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan, tetapi harus diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa, inisiatif, kreatifitas, pendapat, saran, perintah, dan lainnya yang sejenis itu melalui komunikasi yang baik. Oleh karena kemampuan mengambil akan kehilangan artinya tanpa kemampuan mengkomunikasikannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang diungkapkan Suranto (2005) dengan Komunikasi yang baik maka seluruh komponen dalam SKPD dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu untuk meningkatkan produktifitas instansi. Jika terjadi miscommunication dalam SKPD, khususnya dalam pengelolaan keuangan daerah akan menimbulkan dampak negatif yang berakibat buruk bagi kinerja SKPD.

Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Kemampuan berkomunikasi secara efektif bagi seorang pimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang berwibawa, maka ia perlu mempunyai kemampuan berkomunikasi secara efektif. Menurut Effendi (1989) Kemahiran berkomunikasi bagi seorang pimpinan dapat memperkecil, bahkan menghilangkan konflik antara kepentingan yang baik dan lancar tersebut selalu ditumbuhkembangkan dalam instansi pemerintah yang salah

satunya dengan cara melibatkan para pejabat dan staf dalam merumuskan dan memutuskan sesuatu keputusan atau hal-hal penting dalam instansi, terlebih khusus tentang pengelolaan keuangan daerah di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Dari Deskripsi penelitian, dapat dilihat data distribusi frekuensi untuk variabel Komunikasi berada pada kategori baik, dimana TCR terendah adalah sebesar 70 yaitu item tidak pernah terganggu dengan kritikan orang lain. Artinya adalah setiap pegawai hendaknya menjadikan kritik sebagai alat untuk memotivasi diri untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi pada SKPD di kota Sibolga sudah sangat baik dan harus dipertahankan untuk kedepannya.

Pengaruh Sarana Pendukung Terhadap Kinerja SKPD

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) disimpulkan bahwa Sarana Pendukung tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SKPD. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu $0,332 > 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk Sarana Pendukung adalah 0,982. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,982 < 2,014$, nilai koefisien regresi variabel Sarana Pendukung sebesar 0,189. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak.

Hasil Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Azhar (2007) yang mengatakan bahwa ada Pengaruh Sarana Pendukung terhadap Keberhasilan

Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006. Hasil Penelitian ini juga bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kenneth dan Jane (2005) bahwa Sistem akuntansi keuangan pemerintahan daerah agar berjalan secara efektif maka diperlukan sarana pendukung baik perangkat keras maupun perangkat lunak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Warisno (2009) yang mengatakan bahwa Sarana Pendukung tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Provinsi Jambi. Penelitian mengungkapkan bahwa hal ini kemungkinan disebabkan kurangnya SDM yang mampu mengoperasikan sarana pendukung dalam pengelolaan keuangan daerah, sehingga sarana pendukung baik perangkat keras maupun perangkat lunak dianggap tidak mempengaruhi dalam meningkatkan Kinerja SKPD.

Dari Deskripsi penelitian dapat dilihat data distribusi frekuensi variabel sarana pendukung berada pada kategori baik, tetapi TCR terendah berada pada item pernyataan Bagian Keuangan telah memiliki Software seperti Ms.Excel, MYOB, dsb dengan TCR sebesar 85,2. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum sarana pendukung yang dimiliki sudah memadai, tetapi Ketersediaan Software Keuangan Seperti MYOB masih perlu ditingkatkan kedepannya, sebab Hal ini sangat mempengaruhi kinerja SKPD dalam membuat laporan keuangan. Walaupun Komputer atau perangkat keras tersedia cukup banyak, tetapi tidak akan ada gunanya jika software pendukung

tidak memadai dan staf pegawai harus menguasai software tersebut.

Berdasarkan hasil diatas, Sarana Pendukung pada SKPD di kota Sibolga sudah cukup memadai, hanya perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis keempat (H_4) disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SKPD. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu $0,000 > 0,05$. Nilai t_{hitung} untuk Komitmen Organisasi adalah 4,531. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,531 < 2,014$, nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,208. Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan pernyataan yang diungkapkan Simanjuntak (2005) bahwa komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang, komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau talenta. Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spritual tambahan yang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Azhar yang mengatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap

keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006.

Dari Deskripsi penelitian dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasi berada pada kategori Baik, tetapi pada item pernyataan Saya akan mematuhi dan memegang kuat aturan yang ada dalam SKPD ini berada pada tingkat yang memprihatinkan yakni sebesar 68,4. Hal ini perlu dibenahi oleh SKPD, sebab jika ini berkelanjutan maka akan menyebabkan Kinerja SKPD akan turun. Hal ini juga mengindikasikan bahwa para pegawai masih banyak yang melanggar aturan-aturan dalam SKPD, seperti tingkat kehadiran, pelaksanaan peraturan-peraturan dalam SKPD, dll. Untuk itu, kedepannya SKPD di kota Sibolga harus meningkatkan Kedisiplinan para pegawainya.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dalam SKPD di kota Sibolga sudah cukup baik.

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga. Ini berarti bahwa hipotesis pertama ditolak.

2. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga. Ini berarti bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Sarana Pendukung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga. Ini berarti bahwa hipotesis ketiga ditolak.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sibolga. Ini berarti hipotesis keempat diterima.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukannya hanya pada satu wilayah di Sumatera Utara, yaitu SKPD yang ada di Kota Sibolga sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi ke semua objek secara keseluruhan.
2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan/pernyataan dalam kuisioner serta kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak :

1. Bagi instansi pemerintah diharapkan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan keuangan daerah dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki baik pada tingkatan sistem, kelembagaan, maupun individu, dan perlu adanya komunikasi yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja para aparat pemerintah, tersedianya sarana pendukung yang memadai yang akan menunjang SKPD dalam pengelolaan keuangan daerah, dan menanamkan serta menumbuhkan Komitmen dalam organisasi agar para aparat pemerintah lebih giat dan mencintai pekerjaannya.
2. Pada peneliti berikutnya supaya dapat melengkapi metode survei penelitian ini dengan wawancara karena saat melakukan penelitian ini peneliti sempat mewawancarai beberapa responden dan menemukan adanya perbedaan antara jawaban di kuisioner dan jawaban secara lisan untuk pertanyaan/pernyataan yang sama, dan peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, misalnya seperti : Budaya Organisasi, Motivasi, dsb.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharmi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rieneka Cipta Jakarta:
- Azhar. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Permendagri NO.13 Tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh*. Program Pasca Sarjana USU. Medan
- Bastian, Indra. 2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Edisi:2. Salemba Empat. Jakarta
- Departemen Dalam Negeri. 2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi 3. Jakarta
- Mahoney, Thomas A, and Stephan J.Carol. 2001. *“Develompent of managerial perfomance a research approach”*. Southwestern Publishing
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Pertama, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Menteri Dalam Negeri. *Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No.59/2007 tentang Perubahan Atas Permendagri No.13/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta

Nawawi, Hadari H dan Martini HM.
2004. Cetakan
Keempat. Gajah Mada
University Press. Yogyakarta

*Pencapaian Retribusi per SKPD dan
Buruknya Kinerja SKPD kota
Padang* diakses dari
[www.medanbisnis-
sibolga.com.14/12/2011](http://www.medanbisnis-
sibolga.com.14/12/2011)

Republik Indonesia. 2000. *Peraturan
Pemerintah No.105 Tahun
2000 tentang Pengelolaan
dan Pertanggungjawaban
Keuangan Daerah*. Jakarta

RKA *Sibolga masih copy paste
diakses* dari
[www.medanbisnis-
sibolga.com.14/12/2011](http://www.medanbisnis-
sibolga.com.14/12/2011)

Tuasikal, A. 2007. *Pengaruh
Pemahaman Sistem
Akuntansi Pengelolaan
Keuangan Daerah Terhadap
Kinerja Satuan Kerja
Perangkat Daerah*. *Jurnal
Akuntansi dan keuangan
Sektor Publik*. Vol.08.01.
Yogyakarta

Warisno.2009. *Faktor-faktor yang
mempengaruhi kinerja SKPD
di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Jambi*.
USU. Medan