

TESIS

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGAWASAN
FUNGSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH
STUDI KASUS PADA SKPD KABUPATEN TORAJA UTARA**

*The Effect of Government Internal Control System, Human Resource
Competence, and Functional Supervision on the Effectiveness of
Regional Financial management
A Case Study in SKPD of North Toraja Regency*

**SIMA IRMA TAMBING
A042202013**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGAWASAN
FUNGSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH
STUDI KASUS PADA SKPD KABUPATEN TORAJA UTARA**

*The Effect of Government Internal Control System, Human Resource
Competence, and Functional Supervision on the Effectiveness of
Regional Financial management
A Case Study in SKPD of North Toraja Regency*

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister
Disusun dan diajukan oleh

**SIMA IRMA TAMBING
A042202013**



KEPADA

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEUANGAN DAERAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGAWASAN
FUNGSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH
STUDI KASUS PADA SKPD KABUPATEN TORAJA UTARA**

*The Effect of Government Internal Control System, Human Resource
Competence, and Functional Supervision on the Effectiveness of
Regional Financial management
A Case Study in SKPD of North Toraja Regency*

disusun dan diajukan oleh

**SIMA IRMA TAMBING
A042202013**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Keuangan Daerah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin


Pada tanggal 31 Mei 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

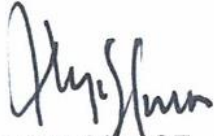
Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. Muhammad Ali, SE., MS
NIP. 196103241987021001



Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si
NIP. 197106192000031001

Ketua Program Studi
Magister Keuangan Daerah,


Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196406091992031003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SIMA IRMA TAMBING**

NIM : **A042202013**

Program Studi : Magister Keuangan Daerah

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian tesis yang berjudul :

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH,
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGAWASAN
FUNGSIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH
STUDI KASUS PADA SKPD KABUPATEN TORAJA UTARA**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis saya ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah usulan penelitian tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 31 Mei 2022

Yang menyatakan,



Sima Irma Tambing

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan Jenjang Magister pada Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menerima penulis untuk mengikuti kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Syamsuddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA, Ketua Program Magister Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah meluangkan waktu, kesempatan dan senantiasa mendukung kesuksesan dan penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Ali, SE.,MS dan Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan. Semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.
5. Terima kasih kepada ayah, saudara-saudara, teman-teman peneliti, serta pihak akademik atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian tesis ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

6. Seluruh Dosen dan Pegawai Program Studi Magister Keuangan Daerah yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Keuangan Daerah.
7. Teman-teman Kuliah Program Magister Keuangan Daerah yang senantiasa bersama sejak perkuliahan, penulisan proposal, dan penyelesaian tesis ini.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, Mei 2022

Peneliti

ABSTRAK

SIMA IRMA TAMBING. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Pengawasan Fungsional terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah: Studi Kasus di SKPD Kabupaten Toraja Utara* (dibimbing oleh Muhammad Ali dan Mursalim Nohong)

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah; pengaruh kompetensi sumber daya manusia; dan pengaruh pengawasan fungsional terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian dengan metode penelitian asosiatif karena peneliti berusaha menjawab pengaruh antarvariabel yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah; (2) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di SKPD Kabupaten Toraja Utara; dan (3) pengawasan fungsional berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di SKPD Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: sistem pengendalian internal, kompetensi, pengawasan fungsional, efektivitas pengelolaan keuangan daerah



ABSTRACT

SIMA IRMA TAMBING. *The Effect of Government Internal Control System, Human Resource Competence, and Functional Supervision on the Effectiveness of Regional Financial Management: A Case Study in SKPD of North Toraja Regency* (Supervised by **Muhammad Ali** and **Mursalim Nohong**)

The purpose of this study is to analyze the effect of the government's internal control system; the influence of human resource competence; and the effect of functional supervision on the effectiveness of regional financial management.

This research used a research design with associative research method because the researcher tried to answer the influence between the existing variables.

The results show that (1) the government's internal control system has a significant effect on the effectiveness of regional financial management; (2) The competence of human resources affects the effectiveness of regional financial management in the SKPD of North Toraja Regency; (3) functional supervision affects the effectiveness of regional financial management in the SKPD of North Toraja Regency.

Keywords: internal control system, competence, functional supervision, effectiveness of regional financial management



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Kegunaan Penelitian	19
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	19
1.6 Sistematika Penulisan	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
2.1 Tinjauan Teori	22
a. Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>).....	22
b. Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah	25
c. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	31
d. Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	39
e. Kompetensi Sumber Daya Manusia	45
f. Tujuan Kompetensi Sumber Daya manusia	48
g. Karakteristik Sumberdaya Manusia	50
h. Pengertian Pengawasan Fungsional.....	51

i. Tujuan Pengawasan Fungsional	55
j. Hubungan Antara Variabel dalam Penelitian.....	56
2.2 Tinjauan Empiris.....	59
BAB III : KERANGKA DAN HIPOTESIS.....	62
3.1 Kerangka Pikir.....	62
3.2 Hipotesis	62
BAB IV METODE PENELITIAN	68
4.1 Rancangan Penelitian	68
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	68
4.3 Populasi dan Sampel	68
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	69
4.5 Teknik Pengumpulan Data	70
4.6 Skala Pengukuran	71
4.7 Uji Validitas dan Reabilitas.....	72
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.9 Teknik Analisis Data.....	75
4.10 Uji Hipotesis	77
4.11 Definisi Operasional Variabel	79
BAB V HASIL PENELITIAN.....	84
5.1 Gambaran Umum Kabupaten Toraja Utara	84
5.2 Deskripsi Data.....	93
a. Identitas Responden	94
b. Analisis Deskriptif dan Penelitian	97
c. Asumsi Klasik.....	103
d. Analisis Regresi Linier Berganda	111
e. Hasil Pengujian Hipotesis.....	114

BAB VI PEMBAHASAN	120
6.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah	120
6.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah	124
6.3 Pengaruh Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah.....	129
BAB VII PENUTUP	132
7.1 Kesimpulan	132
7.2 Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	135

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi Realisasi Anggaran Tahun 2015-2021	16
5.1 Luas Wilayah dan Presentase Luas Wilayah Menurut Kecamatan	90
5.2 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Dirinci per Kecamatan di Kabupaten Toraja Utara	92
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama kerja	96
5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Sistem pengendalian Intern Terakhir	97
5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengendalian Intern	98
5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	99
5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Pengawasan Fungsional	100
5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Efektifitas Pengelolaan Keuangan	101
5.11 Hasil Uji Reliabilitas	102
5.12 Hasil Uji Normalitas Statistic Kolgomorov-Smirnov	104
5.13 Hasil Uji Multikolinieritas	107
5.14 Hasil Uji Autokorelasi	109
5.15 Hasil Uji Linearitas	110
5.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	112
5.17 Uji T Berdasarkan Perbandingan Nilai t Hitung	114
5.18 Hasil Uji F	117
5.19 Koefisien Determinasi	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.....	15
3.1 Skema Kerangka Konseptual Peneliti.....	63
5.1 Uji Normalitas Histogram.....	105
5.2 Uji Normalitas Probability Plot.....	106
5.3 Uji Heteroskedastisitas	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, hak, wewenang dan kewajiban diserahkan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya. Bagian yang diatur dan diurus oleh pemerintah daerah salah satunya ialah pembuatan laporan keuangan pemerintah daerah. Pembuatan laporan keuangan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Atas otonomi daerah ini membuat masyarakat meningkatkan tuntutan terhadap pemerintah untuk melaksanakan pemerintahan yang baik (*good governance government*), sehingga tuntutan ini mendorong pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik. Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Erlina dan Rasdianto: 2013). Untuk menerapkan akuntabilitas publik maka diperlukan pelaporan keuangan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa laporan keuangan pemerintah daerah disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pemerintah daerah selama satu periode pelaporan (Erlina dan Rasdianto: 2013). Untuk menghasilkan informasi yang baik, laporan keuangan memiliki beberapa karakteristik sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi pemerintah, dimana sebuah laporan keuangan harus memiliki karakteristik relevan, andal, dapat dibandingkan, serta dapat dipahami.

Pengelolaan keuangan daerah ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan yang ada pada suatu instansi harus ditata dengan sedemikian rupa agar pengelolaan keuangan daerah dapat berjalan dengan efektif. Efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah adalah penyelesaian kegiatan tepat pada waktunya dan di dalam batas anggaran yang tersedia, dapat berarti pula pencapaian tujuan dan sasaran yang telah direncanakan (Halim, 2004).

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan, setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan

satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD) wajib menyampaikan laporan keuangan yang mencakup: 1) Laporan realisasi anggaran, 2) neraca Keuangan Daerah, 3) Laporan Arus Kas, 4) Catatan atas laporan keuangan. Tujuan Pelaporan Keuangan Daerah adalah mengatur penyusunan laporan keuangan yang merupakan salah satu kewajiban dari pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan dan mengelola keuangan daerah dalam 1 (satu) periode anggaran (Hariadi, 2010).

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset manfaat yang diharapkan seperti peningkatan kinerja yang merupakan bagian dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam upaya penyempurnaan sistem pengelolaan keuangan daerah, dan tindak lanjut Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem pengendalian intern pemerintah dilandasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan, dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta harus dapat

memberikan keyakinan yang memadai. Hal ini dapat dicapai jika seluruh tingkatan pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan. Dengan demikian, maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien (BPK RI, 2013).

Sistem Pengendalian Intern merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengamankan harta kekayaan perusahaan, menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Yuhanis Ladewi, 2017). Terdapat berbagai karakteristik dalam sistem pengendalian intern yang dapat mempengaruhi kualitas suatu sistem informasi akuntansi yaitu struktur organisasi yang memisahkan tugas dan tanggungjawab bagian secara tegas, pembagian tanggung jawab bagian dalam organisasi, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan bagian setiap organisasi, karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawabnya (Yuhanis Ladewi, 2017).

Penelitian mengenai sistem pengendalian intern telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Suprayogi (2010) mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Bandung), menghasilkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nuryanto dan Afiah (2010) dalam penelitiannya *The Impact of Internal Control, Information technology Utilization and the Competence of the Employees on Financial Statement Quality secara parsial*, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan sebesar 26,50%, dan pengendalian internal sebesar 25,96% serta teknologi informasi sebesar 13,15%.

Selain sistem pengendalian intern pemerintah, dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan daerah dibutuhkan pula kompetensi sumber daya manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) yaitu kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Dalam penyusunan laporan keuangan agar dapat memenuhi standar akuntansi pemerintah sehingga laporan keuangan dikatakan bernilai maka membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas. Menurut Ihsanti (2014) kualitas SDM adalah kemampuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. SDM merupakan faktor penting demi terciptanya laporan keuangan yang bernilai, dalam hal ini adanya kualitas SDM mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya memiliki peranan yang sangat penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan entitas yang bersangkutan (Wati et al, 2014).

Sumber daya manusia yang kompeten dan professional dalam hal pengambilan kebijakan akuntansi sampai dengan teknis analisa suatu transaksi terbatas. *Treatment* tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut tidak dapat dilakukan oleh pegawai yang tidak memiliki pengetahuan akuntansi. Halim dan Kusufi (2014) yang menyatakan bahwa penyiapan dan penyusunan laporan keuangan yang berkualitas memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta menguasai akuntansi pemerintahan.

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dalam bidang karir tertentu yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas atau fungsi sesuai dengan keahliannya, Boyatzis (1982). Sumber daya manusia yang kompeten tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada

kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan kesesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu sumber daya manusia yang kompeten adalah faktor penting demi terciptanya laporan keuangan pemerintahan yang berkualitas.

Beberapa permasalahan dalam laporan keuangan pemerintah daerah yang memberikan dampak terhadap rendahnya kualitas laporan keuangan dikarenakan pemerintah daerah masih belum melakukan pengelolaan serta pertanggungjawaban keuangannya dengan baik, maka dari itu diperlukan posisi pengelola keuangan yang berkompeten di bidang keuangan. Pemerintah merespon tuntutan kompetensi sumber daya manusia tersebut dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 55/KMK.01/2012 Tahun 2012 tentang Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan Tahun Anggaran 2012.

Salah satu pilar yang terdapat dalam program reformasi ini adalah peningkatan manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan agar kementerian keuangan ke depan akan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Prinsip peningkatan manajemen SDM meliputi peningkatan kualitas, penempatan sumber daya manusia yang kompeten pada tempat dan waktu yang sesuai, sistem pola karir yang jelas dan terukur, pengelolaan sumber daya manusia berbasis

kompetensi, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi (Asmoko:2013).

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, sehingga target organisasi untuk memberikan pelayanan prima kepada konsumen pun akan tercapai. Dalam instansi pemerintahan, untuk menghasilkan pengelolaan keuangan yang efektif dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang berkualitas dibutuhkan sumber daya manusia yang memahami dan kompeten dalam akuntansi pemerintahan, keuangan daerah bahkan organisasional tentang pemerintahan (Kholis:2013).

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kompetensi aparatur pemerintah daerah yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan dalam hal ini pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi yang dibutuhkan. Terbatasnya pegawai yang berlatar belakang pendidikan bidang akuntansi menjadikan kurangnya pemahaman/penguasaan aparatur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam mengelola keuangan daerah dengan baik dan benar.

Afrianti (2011), menyatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung

dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman dibidang keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Utomo (2012) yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai negeri bagian keuangan tidak berasal dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisinya serta belum memahami sepenuhnya tentang akuntansi. Penelitian lain dilakukan oleh BPK (Nazier, 2009), yang memberikan temuan empiris bahwa 76,77 % unit pengelola keuangan di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah diisi oleh pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi sebagai pengetahuan dasar yang diperlukan dalam pengelolaan keuangan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada di instansi pemerintahan masih belum memadai. Kualitas sumber daya manusia yang minim ini mungkin memiliki pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah.

Penelitian mengenai kualitas sumber daya manusia telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Widya Amriani (2018) mengenai Pengaruh Pengawasan intern, kualitas sumber daya manusia, dan penerapan akrual basis terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kab. Toraja Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Artinya,

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang akuntansi atau keuangan yang mengisi posisi atau jabatan disebuah instansi pemerintahan maka akan meningkatkan kualitas pembuatan laporan keuangan pemerintah daerah.

Orientasi reformasi pengelolaan keuangan daerah dimaksudkan agar pengelolaan uang rakyat (*public money*) dilakukan secara transparan, baik dalam tahap penyusunan, penggunaan, maupun pertanggungjawaban dengan mendasarkan pada konsep (*value for money*) metode untuk menilai penerimaan public akan manfaat maksimal dari barang dan jasa yang diperolehnya dengan sumber daya yang tersedia dalam memberikan pelayanan publik, sehingga tercipta akuntabilitas publik (*public accountability*).

Dalam kaitannya dengan daerah, reformasi pengelolaan keuangan daerah sangat erat hubungannya dengan perubahan mekanisme dan instrumen pengelolaan keuangan daerah, serta perubahan sumber-sumber penerimaan keuangan daerah, ini berarti reformasi pengelolaan keuangan daerah tidak saja fokus pada kreativitas daerah dalam meningkatkan pendapatan asli daerah, namun juga membenahan instrumen (aturan main) dalam pengelolaan keuangan daerah.

Salah satu aspek dari pemerintahan daerah yang harus diatur secara hati-hati adalah masalah anggaran daerah dan pengelolaan keuangan daerah. Seperti sudah diketahui, anggaran daerah

adalah rencana kerja pemerintah daerah dalam bentuk uang (rupiah) dalam satu periode tertentu (satu tahun). Anggaran Daerah atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) merupakan instrumen kebijakan, yang utama bagi pemerintah daerah. Sebagai instrumen kebijakan, anggaran daerah menduduki posisi sentral dalam upaya pengembangan kapabilitas dan efektivitas pemerintah daerah.

Anggaran daerah digunakan sebagai alat untuk menentukan besarnya pendapatan dan pengeluaran, membantu otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi dan stabilisasi serta alat koordinasi bagi semua aktivitas dari berbagai unit kerja. (Mardiasmo, 2002). Pengelolaan keuangan daerah menurut Peraturan Pemerintah Pasal 1 Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah, adalah "keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah".

Dalam upaya penyempurnaan sistem pengelolaan keuangan daerah, dan tindak lanjut pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP dilandasi pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern (SPI) melekat sepanjang kegiatan, dan dipengaruhi oleh sumber

daya manusia, serta harus dapat memberikan keyakinan yang memadai, dengan demikian, maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien (BPK RI, 2013) dalam Saleba (2014). SPI merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi sektor publik.

Setiap Lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian yang dapat meminimalkan risiko yang ada. SPI mencari tindakan perbaikan apabila terjadi hal-hal yang menyimpang dari apa yang ditetapkan. Selain SPIP, dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan daerah dibutuhkan pula kompetensi sumber daya manusia (SDM).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) yaitu kompetensi dalam organisasi public maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Joni Iskandar (2015) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian fungsional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Besarnya pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian fungsional terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Dan penelitian yang telah dilakukan oleh Lopita Turwirdani (2015) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemerintah sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, akuntansi keuangan wilayah sistem, dan pengawasan fungsional berpengaruh terhadap efektivitas keuangan pengelolaan kawasan kota pamiaran.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Joni Iskandar (2015) dengan judul: "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah". Rumusan masalah (1) apakah sistem pengendalain intern pemerintah berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah? (2)

apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah ?, (3) apakah pengawasan fungsional berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah ?.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan saat ini terletak pada variable Y (Pengelolaan Keuangan hanya difokuskan pada Pelaporan Keuangan), daerah penelitian dan sampel dalam penelitian. Dimana lokasi penelitian yang akan dilaksanakan di Kabupaten Toraja Utara dan sampel dari penelitian ini yaitu beberapa Kantor Bagian Keuangan yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah SKPD Kabupaten Toraja Utara dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang aktif pada Kantor SKPD yang di jadikan sampel. Sedangkan pada penelitian sebelumnya Lokasi Penelitian terletak pada daerah Kota Pekanbaru dengan tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah tehnik pengambilan sampel berdasarkan penilaian peneliti bahwa sampel adalah pihak yang paling baik dijadikan sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD Selaku Pengguna Anggaran/Barang, Kasubag. Keuangan, Bendahara SKPD dan PPTK-SKPD.

Beberapa permasalahan dalam laporan keuangan pemerintah daerah yang memberikan dampak terhadap rendahnya kualitas laporan keuangan dikarenakan pemerintah daerah masih belum

melakukan pengelolaan serta pertanggungjawaban keuangannya dengan baik, maka dari itu diperlukan posisi pengelola keuangan yang berkompeten dibidang keuangan. Pemerintah merespon tuntutan kompetensi SDM tersebut dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 55/KMK.01/2012 Tahun 2012 tentang Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan Tahun Anggaran 2012.

Adapun laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Toraja Utara dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Realisasi Anggaran Tahun 2015 S.D. 2021

Tahun	Anggaran	Realisasi			
		TRIW.I	TRIW.II	TRIW.III	TRIW. IV
2015	840.334.176.475,00	63.026.186.421,66	213.329.388.416,66	451.019.572.705,46	808.925.637.397,46
2016	981.932.847.203,00	77.511.906.145,00	322.038.466.843,00	567.238.807.626,00	882.261.499.073,30
2017	1.177.080.972.368,00	58.643.081.042,00	303.856.981.322,00	548.597.091.887,00	930.420.467.071,32
2018	1.131.239.059.515,70	128.643.595.766,00	349.898.831.512,00	592.213.338.340,00	1.027.592.287.967,00
2019	1.167.801.268.698,00	68.998.868.363,00	265.629.104.245,00	593.754.932.506,00	1.092.739.951.498,00
2020	1.196.886.298.643,52	127.039.616.656,00	391.087.352.797,99	648.465.252.897,05	107.821.692.029,50
2021	1.152.350.576.114,00	64.725.510.611,00	255.493.291.793,00	476.308.577.549,17	0,00

Rekapitulasi realisasi anggaran Kabupaten Toraja Utara dari tahun 2015 sampai pada tahun 2021 diketahui dengan menggunakan empat kali pelaksanaan realisasi dari anggaran yang telah ditetapkan, adapun anggaran Kabupaten Toraja dari tahun 2015 sampai pada tahun 2021 mengalami fluktuasi dari tahun ketahun.

Adapun contoh pengelolaan keuangan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Toraja Utara dalam bentuk laporan realisasi anggaran pendapatan dan belanja daerah.

1.1 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah

KODE REKENING	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI			LEMBI / (KURANG)
			w/ d PERIODE LALU			
			PERIODE INI	TOTAL		
4	PENDAPATAN	1.142.876.248,04,01	0,00	1.030.254.357,676,43	1.030.254.357,676,43	(102.621.890,369,58)
4.1	PENDAPATAN ASLI DAERAH	77.433.003,735,00	0,00	55.672.224,583,01	55.672.224,583,01	(21.760.779,151,99)
4.1.1	Pendapatan Pajak Daerah	25.548.022,000,00	0,00	19.004.505,370,00	19.004.505,370,00	(6.543.516,630,00)
4.1.2	Hasil Retribusi Daerah	21.373.300,000,00	0,00	14.081.213,405,00	14.081.213,405,00	(7.292.086,595,00)
4.1.3	Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	5.036.183,300,00	0,00	5.161.383,228,00	5.161.383,228,00	124.999,928,00
4.1.4	Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah	25.475.398,435,00	0,00	17.415-427,560,01	17.415-427,560,01	(8.059.971,074,07)
4.2	DANA PERMBAHANG	856.238.065,616,01	0,00	828.657,727,776,00	828.657,727,776,00	(27.580,337,840,01)
4.2.1	Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	23.412,702,000,00	0,00	14.006.839,638,00	14.006.839,638,00	(9.405.862,362,00)
4.2.2	Dana Alokasi Umum	598.432,940,000,00	0,00	505.895,883,000,00	505.895,883,000,00	(92.537,057,000,00)
4.2.3	Dana Alokasi Khusus	186.511,598,616,01	0,00	161.879,288,137,00	161.879,288,137,00	(24.632,310,479,01)
4.2.4	Dana Alokasi Desa	136.239,740,000,00	0,00	126.239,738,000,00	126.239,738,000,00	(10.000,00)
4.2.6	Dana Insentif Daerah (DID)	10.639,878,000,00	0,00	10.639,878,000,00	10.639,878,000,00	0,00
4.3	LAIN-LAIN PENDAPATAN DAERAH YANG SAH	268.803,479,490,00	0,00	254.824,403,305,50	254.824,403,305,50	(13.979,076,184,50)
4.3.1	Pendapatan Hibah	61.350,000,000,00	0,00	61.196,897,467,00	61.196,897,467,00	(153,102,533,00)
4.3.3	Dana Bagi Hasil Pajak dan Perantara Daerah Lainnya	37.480,000,000,00	0,00	39.609,949,838,50	39.609,949,838,50	2.127,949,838,50
4.3.5	Bantuan Keuangan dari Provinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya	58.767,640,000,00	0,00	54.119,462,000,00	54.119,462,000,00	(4.648,178,000,00)
4.3.6	Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)	50.304,000,000,00	0,00	0,00	0,00	(50.304,000,000,00)
4.3.10	Dana Alokasi Bantuan Kesehatan Nasional (DAN) pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	BELANJA	1.146.896.298,647,52	0,00	1.079.216,925,290,50	1.079.216,925,290,50	(67.679,373,357,02)
5.1	BELANJA TIDAK LANGSUNG	592.038,230,692,52	0,00	610.941,359,027,00	610.941,359,027,00	118.903,128,334,48
5.1.1	Belanja Pegawai	337.384,958,794,52	0,00	333.340,822,033,00	333.340,822,033,00	(4.044,136,761,52)
5.1.4	Belanja Hibah	53.458,300,000,00	0,00	89.943,996,032,00	89.943,996,032,00	36.485,696,032,00
5.1.6	Belanja Bagi Hasil kepada Provinsi/Kabupaten/Kota dan Pemerintah Desa	3.780,500,000,00	0,00	2.863,033,624,00	2.863,033,624,00	(917,466,376,00)
5.1.7	Belanja Bantuan Keuangan kepada Provinsi/Kabupaten/Kota dan Pemerintahan Desa	194.325,442,000,00	0,00	181.888,154,253,00	181.888,154,253,00	(12.437,287,747,00)
5.1.8	Belanja Tidak Tersewa	3.090,000,000,00	0,00	2.805,197,000,00	2.805,197,000,00	(284.803,000,00)
5.2	BELANJA LANGSUNG	694.948,067,955,00	0,00	468.275,566,263,50	468.275,566,263,50	(226.672,491,691,50)
5.2.1	Belanja Pegawai	8.221,200,000,00	0,00	7.200,154,948,00	7.200,154,948,00	(1.020,045,052,00)
5.2.2	Belanja Barang dan Jasa	306.532,167,024,00	0,00	221.641,204,106,94	221.641,204,106,94	(84.890,962,917,06)
5.2.3	Belanja Modal	280.192,562,927,00	0,00	238.365,265,318,56	238.365,265,318,56	(41.827,297,608,44)
	SURPLUS / DEFISIT	(54.310,049,801,71)	0,00	(38.962,562,615,07)	(38.962,562,615,07)	15.347,487,186,64

Dari tabel diatas pengelolaan keuangan daerah pemerintah Kabupaten Toraja Utara sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Permendagri yang menjelaskan tentang pengelolaan keuangan daerah merupakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang meliputi

perubahan APBD, penetapan APBD, pelaksanaan dan perubahan APBD, dan pengelolaan kas umum daerah.

Keberhasilan pemerintah Kabupaten Toraja Utara dalam pengelolaan keuangan daerah seperti pada daerah lainnya dapat diketahui melalui capaian prestasi atas opini yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan. Atas keberhasilan pemerintah Kabupaten Toraja Utara, pemerintah melalui BPK menyatakan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) hingga tahun 2020 untuk yang kelima kalinya namun beberapa Tahun terakhir terjadi devisa anggaran sehingga muncul masalah terkait proses perencanaan dan penganggarannya, selain daripada itu pemeriksaan BPK terhadap laporan keuangan Pemerintah Daerah tidak ditujukan untuk mengungkap penyimpangan, hal ini bukan berarti opini WTP yang sudah *clear and clean* yang diraih oleh Pemda tidak menjadi jaminan tidak adanya penyimpangan. Berdasarkan audit akuntabilitas keuangan tahunan Badan Pemeriksa Keuangan terhadap LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) yang menyatakan pengelolaan keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan, serta kepatuhan terhadap aturan atau regulasi yang berlaku. Namun demikian Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mengharapkan agar dikembangkan proses kerja keuangan melalui penguatan kolaborasi antar pemerintah provinsi dengan pemerintah daerah untuk mengoptimalkan alokasi anggaran yang tepat sasaran.

Hal ini dapat terlaksanakan jika sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan fungsional dapat diterapkan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Toraja Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan Keuangan Daerah?
3. Apakah Pengawasan Fungsional berpengaruh terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah ?

2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah ?
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan Fungsional terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sistem keuangan daerah. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi-instansi pemerintah daerah dalam meningkatkan efektivitas dan kontribusi pajak daerah.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah penulisan tesis agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti hanya membahas tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia,

Pengawasan Fungsional, dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan tesis ini maka peneliti menguraikan kedalam enam bab yang didalamnya terdiri dari beberapa sub bab dapat diuraikan satu persatu dibawah ini :

Bab I : PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan teori yang terdiri dari teori serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga yakni metode penelitian membahas mengenai rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis data dan definisi operasional.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisikan gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data, deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan simpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

A. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Astria (2011) mengemukakan teori agensi (*agency theory*) yaitu hubungan antara 2 Pihak yang pertama pemilik (*Principial*) dan yang kedua manajemen (*agent*). Teori agensi menyatakan bahwa apabila terdapat pemisahan antara pemilik sebagai prinsipal dan manajer sebagai agen yang menjalankan perusahaan maka akan muncul permasalahan agensi karena masing-masing pihak tersebut akan selalu berusaha untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya.

Akan tetapi dengan berkembangnya perusahaan yang semakin besar mengakibatkan sering terjadinya konflik antara pemilik dan manajemen dalam hal ini adalah pemegang saham (*investor*) dan pihak *agent* yang diwakili oleh manajemen (*direksi*). *Agent* dikontrak melalui tugas tertentu bagi prinsipal dan mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh prinsipal. Prinsipal mempunyai kewajiban yaitu memberi imbalan kepada agen atas jasa yang telah diberikan oleh agen. Adanya perbedaan kepentingan antara manajemen (*agent*) dan prinsipal inilah yang dapat menimbulkan terjadinya konflik keagenan. Prinsipal dan agen sama-sama menginginkan

keuntungan yang besar. Prinsipal dan agen juga sama-sama menghindari adanya resiko.

Menurut Messier et al. (2006) hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu: (a) terjadinya informasi asimetris (*information asymmetry*), dan (b) terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) akibat ketidaksamaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik.

Menurut Scott (2012), bentuk hubungan keagenan meliputi hubungan antara manajer dan pemegang saham, atau hubungan antara manajer dan pemberi pinjaman (*bondholder*) dan untuk memastikan hubungan berdasarkan kontrak ini dapat berjalan dengan lancar, prinsipal akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada agen.

Menurut Lane (2000) teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik. Lane (2003) berpendapat bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal dengan agen. Moe (1984) menjelaskan konsep ekonomika organisasi sektor publik dijelaskan dengan menggunakan teori keagenan. Bergman dan Lane (1990) menyatakan hubungan prinsipal dengan agen merupakan suatu pendekatan yang sangat penting untuk menganalisis komitmen kebijakan publik. Pembuatan dan penerapan kebijakan publik

berkaitan dengan masalah-masalah kontraktual, yaitu informasi yang tidak simetris (*asymmetric information*), moral hazard, dan adverse selection.

Negara demokrasi memiliki hubungan keagenan antara masyarakat dengan pemerintah, dalam penelitian ini, hubungan keagenan dapat dilihat melalui pengelolaan keuangan daerah. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai principal adalah masyarakat kota Batu selaku pembayar pajak yang akan digunakan sebagai sumber dana daerah. Sedangkan agent disini adalah pemerintah daerah kota Batu, selaku pengelola keuangan daerah.

Putra (2012) menyatakan Kepemilikan dan pengendalian yang terpisah dalam suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang memicu timbulnya konflik kepentingan yang bisa disebut dengan konflik keagenan atau (*agency Theory*). Konflik keagenan timbul antara pihak yang memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda dapat menyulitkan dan menghambat perusahaan dalam mencapai kinerja yang positif guna menghasilkan nilai untuk perusahaan itu sendiri dan juga bagi *shareholders*.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa teori agensi adalah teori yang timbul antara pihak yaitu pemilik dengan manajemen. Kedua pihak ini mempunyai tujuan

yang berbeda, pihak pemilik menginginkan laba sebesar-besarnya sedangkan pihak manajemen menginginkan bonus yang besar. Sehingga kedua pihak ini selalu terjadi konflik karena perbedaan tujuan tersebut.

B. EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH

1) Pengertian Efektivitas

Menurut Mardiasmo (2002) mengemukakan definisi efektivitas sebagai berikut “efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi telah mencapai tujuan tersebut dikatakan telah berjalan efektif”.

Pengertian efektivitas (Ardiyos, 2001) dalam kamus besar akuntansi, mengemukakan bahwa efektivitas diartikan sebagai berikut “*effectiveness* (efektivitas) adalah tingkat di mana kinerja yang sesungguhnya (*aktual*) sebanding dengan kinerja yang ditargetkan”. Menurut John dan Pendlebury yang dikutip oleh Halim (2004) mengatakan bahwa “efektivitas adalah suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan dari organisasi dalam mencapai tujuan”.

Steers dalam Halim (2004) menyatakan bahwa efektivitas harus dinilai atas tujuan yang bisa dilaksanakan dan bukan atas konsep tujuan yang maksimum. Jadi efektivitas menurut ukuran seberapa jauh organisasi berhasil

menggapai tujuan yang layak dicapai. Menurut Devas (1998) mengemukakan bahwa efektivitas adalah hasil guna kegiatan pemerintah dalam mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah dengan biaya serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat-cepatnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan keberhasilan yang terukur atau nilai yang menunjukkan prestasi (keunggulan) dari suatu manajemen yang diterapkan untuk mencapai tujuan. Efektivitas lebih mengacu kepada keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

Dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan, tidak hanya dengan pemanfaatan teknologi informasi secara optimal tetapi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang memahami dan berkompeten dalam akuntansi pemerintahan. Saleba (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkompeten akan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah. SDM yang disiplin, professional dan berkualitas tinggi serta produktif akan menghasilkan efektivitas pengelolaan keuangan BLUD. Begitu pula sebaliknya apabila sumber daya tidak berkompeten maka

dalam pencapaian efektivitas pengelolaan keuangan daerah.

Efektifitas pengelolaan keuangan daerah juga harus didukung oleh fungsi pengawasan. Dengan adanya pengawasan fungsional dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan.

Dalam efektivitas pengelolaan keuangan selain pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan pengawasan fungsional ternyata ada hal yang lain dapat memperkuat atau memperlemah setiap variabel. Sistem pengendalian intern merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan keuangan suatu organisasi sektor publik. Lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian agar dapat meminimalkan risiko yang ada. Pengendalian internal dalam pemerintahan sangat diperlukan untuk menghindari tindakan-tindakan kecurangan yang mungkin ataupun telah dilakukan oleh berbagai pihak yang berkecimpung di dunia pemerintahan. Walaupun aktivitas dalam pengelolaan keuangan bagus namun pengendalian internal pemerintah lemah maka dapat memperlemah aktivitas untuk mencapai efektivitas.

Jika aktivitas dalam pengelolaan keuangan daerah diiringi

dengan pengawasan internal pemerintah yang baik maka akan semakin mencapai efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Dalam suatu organisasi pemerintahan terdapat suatu sistem pengendalian intern pemerintah yang dapat mempengaruhi secara kuat atau lemah efektivitas pengelolaan keuangan yang ada di dalam organisasi pemerintah.

2) Pengertian Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Pasal 1 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mendefinisikan pengertian keuangan daerah adalah sebagai berikut:

Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang serta segala bentuk kekayaan yang dapat dijadikan milik Daerah berhubung dengan hak dan kewajiban Daerah tersebut.

Menurut Mamesah, yang dikutip oleh Halim (2002) dalam bukunya Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah mengemukakan definisi keuangan daerah, yaitu sebagai berikut:

Keuangan daerah secara sederhana dapat dirumuskan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula segala sesuatu baik

berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian pengelolaan keuangan daerah menurut Peraturan Pemerintah Pasal 1 Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, adalah sebagai berikut “keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban, dan pengawasan keuangan daerah”. Menurut Halim (2002) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah berkenaan dengan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah mempunyai kewenangan yaitu menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBD, menetapkan kuasa pengguna anggaran/barang dan menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan utang dan piutang daerah.

Dari pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengelolaan keuangan daerah bahwa pengelolaan keuangan daerah merupakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang meliputi perubahan

APBD, penetapan APBD, pelaksanaan dan perubahan APBD, dan pengelolaan kas umum daerah. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah.

3) Tujuan Pengelolaan Keuangan Daerah

Halim (2004) mengemukakan tujuan pengelolaan keuangan daerah adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab (*accountability*), pemerintah daerah harus memertanggungjawabkan tugas keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan yang sah.
- b. Mampu memenuhi kewajiban keuangan, keuangan daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga mampu melunasi ikatan keuangan.
- c. Kejujuran, urusan keuangan harus diserahkan pada pegawai yang jujur dan kesempatan untuk berbuat curang diperkecil.
- d. Hasil guna dan kegiatan efisien dan efektif, program dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan biaya yang rendah dan dalam waktu yang singkat.
- e. Pengendalian, aparat pengawasan harus melakukan pengendalian agar tujuan dapat tercapai.

Tujuan pengelolaan keuangan daerah menjelaskan

bahwa setiap transaksi keuangan harus berpangkal pada wewenang hukum tertentu serta pengawasan dengan menggunakan tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang, mencegah penyelewengan, dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut, jelas sumbernya, dan tepat penggunaannya. Pemerintah daerah harus mengurus keuangan secara memadai, sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Pemerintah daerah mengusahakan mendapat informasi yang diperlukan untuk memantau pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran untuk kemudian dibandingkan dengan rencana dan sasaran.

4) Dasar Hukum Pengelolaan Keuangan Daerah

Undang-undang dan peraturan pemerintah menjadi acuan dalam pengelolaan keuangan daerah yang diterbitkan atas dasar pemikiran adanya keinginan untuk mengelola keuangan negara dan daerah secara efektif dan efisien. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. Peraturan tersebut memuat berbagai kebijakan terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah.

C. SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH

Pengendalian meliputi semua metode, kebijakan dan prosedur organisasi yang menjamin keamanan harta kekayaan organisasi, akurasi dan kelayakan data manajemen serta standar operasi manajemen lainnya. Istilah yang biasa dipakai untuk pengendalian intern adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern, dan struktur pengendalian intern.

Dalam buku *Accounting Information System* yang dibuat oleh (Dull, Gelinas dan Wheeler 2012), terdapat kutipan dari COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*), yang menyatakan bahwa definisi pengendalian intern adalah: *“Internal control is a process-effected by an entity’s board of directors, management and other personnel-designed to provide reasonable assurance regarding achieving objectives in the following categories: efficiency and effectiveness of operations, reliability of reporting, and compliance with applicable laws and regulations.”*

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, menyatakan bahwa: “Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Menteri/pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. Tanggung jawab ini sebagai bagian dari tanggung jawab pengelolaan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini dilandasi

pada pemikiran bahwa sistem pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak.

Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan latar belakang pemikiran tersebut, dikembangkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan dan tolok ukur efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern, maka dikeluarkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) untuk menjawab tantangan birokrasi pemerintahan di Indonesia dalam mengelola keuangan negara.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah adalah semua metode yang terkoordinasi dan pengukuran yang diterapkan diintegrasikan /dipengaruhi oleh manusia, struktur organisasi,

kebijakan, dan prosedur untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pengendalian intern bukan akhir atau tujuan dari pemerintah, tetapi sebagai alat mencapai tujuan dan menjadi tanggung jawab manajemen dalam pemerintah tersebut. Tujuan Sistem Pengendalian Intern menurut (Dull, Gelinas dan Wheeler 2012) adalah: "Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku yang terdiri dari:

- a. Tujuan pengendalian proses operasi, yaitu keefektifan operasi (*effectiveness of operations*), keefisienan pegawai terhadap aset (*efficient employment of resources*), dan keamanan aset (*resource security*).
- b. Tujuan pengendalian proses informasi, yaitu kebenaran masukan (*input validity*), kelengkapan masukan (*input completeness*), ketelitian masukan (*input accuracy*),

kelengkapan dan ketelitian kemutakhiran (*update completeness and accuracy*)." Tujuan SPIP pada PP No. 60 Tahun 2008 mengarah pada empat tujuan yang ingin dicapai dengan dibangunnya SPIP, yaitu:

- 1) Kegiatan yang efektif dan efisien
- 2) Laporan keuangan yang dapat diandalkan
- 3) Pengamanan Aset
- 4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan sistem pengendalian intern yaitu untuk menciptakan kegiatan yang efektif dan efisien, laporan keuangan yang dapat diandalkan, pengamanan aset, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan serta untuk mencapai tujuan sistem informasi dan sistem operasi.

Dimana tujuan sistem operasi berupa jaminan terhadap efektivitas operasi, efisiensi operasi dalam penggunaan sumber-sumber daya, dan keamanan sumber sumber daya. Sedangkan yang menjadi tujuan sistem informasi adalah memberikan jaminan mengenai keabsahan masukan data, kelengkapan masukan data, akurasi masukan data, kelengkapan pemutakhiran, dan output berupa informasi didistribusikan secara tepat sampai kepada pihak pihak yang

semestinya.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada tujuan sistem pengendalian intern menurut COSO atau PP No 60 Tahun 2008.

Prinsip Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

- a. Prinsip-prinsip pengendalian intern harus dilaksanakan oleh perusahaan/ instansi pemerintah untuk melindungi aset dan mempertinggi keakuratan dan kebenaran pencatatan akuntansinya serta mencapai tujuan pengendalian akuntansi. Menurut (Weygandt 2003), prinsip-prinsip pengendalian intern meliputi: Pembentukan Tanggung Jawab Pengendalian akan paling efektif jika hanya seseorang yang bertanggung jawab pada sebuah pekerjaan tertentu.
- b. Pemisahan Tugas Pemisahan tugas merupakan hal yang tak terelakkan dalam sistem pengendalian intern, ada dua penerapan yang umum dari prinsip ini yaitu:
 - 1) Aktivitas-aktivitas terkait seharusnya ditugaskan ke orang yang berbedabeda.
 - 2) Penciptaan akuntabilitas (dengan pencatatan) atas aset yang seharusnya terpisah dari penjagaan fisik aset tersebut.
- c. Prosedur dokumentasi Dokumentasi memberikan bukti

bahwa transaksi dan peristiwa sudah terjadi. Dokumen seharusnya diberi nomor terlebih dahulu (*prenumbered*), dan seluruh dokumen seharusnya dihitung. Dokumen merupakan sumber untuk jurnal akuntansi seharusnya diseerahkan dengan benar ke departemen akuntansi. Pengendalian ini membantu penjaminan pencatatan transaksi secara tepat waktu dan berkontribusi secara langsung untuk keakuratan dan kebenaran pencatatan akuntansi.

- d. Pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik Penggunaan pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik adalah penting. Pengendalian fisik sangat terkait dengan perlindungan aset. Pengendalian mekanik dan elektronik berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronik dalam pelaksanaan dan pencatatan transaksi untuk mempertinggi keakuratan dan kebenaran pencatatan akuntansi juga melindungi aset.
- e. Verifikasi Intern Dependen Prinsip ini melibatkan tinjauan, perbandingan, dan rekonsiliasi data yang dibuat oleh karyawan lain. Untuk mendapatkan manfaat yang maksimal dari verifikasi internal dependen:
 - 1) Verifikasi seharusnya dilaksanakan setiap periodik atau mendadak.

- 2) Verifikasi seharusnya dilaksanakan oleh seseorang yang independen atas karyawan yang bertanggung jawab atas informasi terkait.
- 3) Perselisihan dan pengecualian seharusnya dilaporkan ditingkat manajemen yang dapat memberikan tindakan korektif.

D. UNSUR SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH

Dalam penerapan pengendalian intern organisasi/instansi pemerintah terdapat unsur-unsur yang harus diterapkan untuk mencapai tujuan sistem pengendalian intern. Menurut (Tunggal 2014), *Committee of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission* (COSO) memperkenalkan adanya lima komponen / unsur pengendalian intern yang meliputi :

- a. *Control Environment* (Lingkungan pengendalian);
- b. *Risk Assesment* (Penilaian Resiko);
- c. *Control Activities* (Aktivitas Pengendalian);
- d. *Information and Comunication* (Infomasi dan Komunikasi);
- e. *Monitoring* (Pemantauan). Menurut (Gondodiyoto 2007) menyebutkan ada empat domain dalam pengendalian intern, meliputi:
 - 1) *Planning and Organization* (Perencanaan dan Organisasi)

- 2) *Acquisition and Implementation* (Perolehan dan Implementasi)
- 3) *Delivery and Support* (Penyerahan dan Pendukungan)
- 4) *Monitoring* (Pemantauan)

Menurut Standar Auditing Amerika Serikat (1988) struktur pengendalian intern suatu perusahaan meliputi tiga elemen :

- a. Lingkungan pengendalian (*control environment*)
- b. Sistem akuntansi (*the accounting system*)
- c. Prosedur pengendalian (*control procedures*)

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada unsur sistem pengendalian intern menurut COSO atau PP Nomor 60 Tahun 2008 karena pemerintah Indonesia dalam penyelenggaraan sistem pengendalian intern mengacu pada PP Nomor 60 Tahun 2008.

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Pemerintah mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara yang diadopsi dari COSO. Penerapan unsur ini dilaksanakan dengan maksud untuk menyatukan dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah, yang meliputi:

- a. Lingkungan Pengendalian Pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara

lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk mendukung terhadap sistem pengendalian intern dan manajemen yang sehat. Lingkungan pengendalian mencakup:

- 1) Penegakan integritas dan nilai etika;
- 2) Komitmen terhadap kompetensi;
- 3) Kepemimpinan yang kondusif;
- 4) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- 5) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
- 6) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya;
- 7) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif;
- 8) Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

b. Penilaian Risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko yang terdiri atas:

- 1) Identifikasi risiko, sekurang-kurangnya dilaksanakan dengan menggunakan metodologi yang sesuai untuk tujuan Instansi Pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan secara komprehensif, menggunakan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko dari faktor eksternal dan faktor internal, dan menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko.
- 2) Analisis risiko, dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pimpinan instansi pemerintah menerapkan prinsip-prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arah pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi serta sesuai dengan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi suatu instansi pemerintah yang bersangkutan. Jenis-jenis kegiatan pengendalian terdiri atas:

- 1) Reviu atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan;
- 2) Pembinaan sumber daya manusia;

- 3) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
- 4) Pengendalian fisik atas aset;
- 5) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja;
- 6) Pemisahan fungsi;
- 7) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- 8) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- 9) Pembatasan akses dan sumber daya dan pencatatannya;
- 10) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya; dan
- 11) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

d. Informasi dan Komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu yang diselenggarakan secara efektif sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggungjawabnya.

Untuk menyelenggarakan sistem informasi yang efektif pimpinan instansi pemerintah harus:

- 1) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi;
 - 2) Mengelola, mengembangkan, dan memperbaharui sistem informasi secara terus-menerus.
- e. Pemantauan Pengendalian Intern Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan sistem pengendalian intern.

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera ditindak lanjuti. Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut hasil rekomendasi audit dan reviu lainnya. Dalam PP No. 60 Tahun 2008 Pasal 43, ayat (2), antara lain disebutkan bahwa pemantauan SPI dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya.

Unsur sistem pengendalian intern yang pertama merupakan unsur yang menjadi pondasi bagi unsur lainnya. Karena itu, dalam penetapan risiko pengendalian, jika dijumpai ada kelemahan pada unsur lingkungan pengendalian tanpa melihat unsur lainnya, risiko harus ditetapkan tinggi. Walaupun demikian, untuk mengukur

risiko secara keseluruhan maka unsur yang lainnya tetap harus diukur.

E. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai.

Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai: "Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien."

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi

sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013) mendefinisikan kompetensi sebagai: “kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.”

Menurut Boyatziz dalam Sudarmanto (2014) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah: “karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan” Kompetensi menurut International Federation of Accountants (2014) dalam IAESB: *Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa: “*Competence is defined as the ability to perform a work role to a defined standard with reference to working environments. To demonstrate competence in a role, a professional accountant must possess the necessary (a) professional knowledge, (b) professional skills, and (c) professional values, ethics, and attitudes*”. (p.11)

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki (a)pengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien”.

Menurut Emilda Ihsanti (2014) mendefinisikan Kompetensi Sumber daya manusia sebagai berikut: “kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan

efisien.”

Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut: “Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.”

F. TUJUAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut: “Penggunaan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan pembentukan pekerjaan (*job design*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*), pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*), serta membentuk dan memperkuat nilai dan budaya (*company culture*).”

Berikut ini adalah uraian mengenai tujuan kompetensi :

- a. Pembentukan Pekerjaan (*Job Design*)
- b. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)

- c. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*)
- d. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Design and Development*)
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (*Company Culture*)

Beberapa uraian mengenai tujuan kompetensi sumber daya manusia diatas dapat dijelsakan sebagai berikut:

- a. Pembentukan Pekerjaan (*Job Design*) Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pekerjaan yang dilakukan.
- b. Evaluasi Pekerjaan (*Job Evalution*) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.
- c. Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*) Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan atas persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan suatu

pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan.

- d. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Design and Development*) Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai (*value*) atau budaya organisasi serta semangat kerja (*motivation*) orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasarkan pada visi dan misi organisasi.
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya (*Company Culture*) Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya suatu perusahaan (*culture*).

G. KARAKTERISTIK KOMPENTENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang berkualitas. Dengan adanya batasan atau tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2014) karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Sikap (*attitude*)

Adapun penjelasan mengenai karakteristik sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.
- b. Keterampilan (*skill*) Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.
- c. Sikap (*attitude*) Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

H. PENGERTIAN PENGAWASAN FUNGSIONAL

Menurut Baswir (2002) dalam bukunya "Akuntansi Pemerintahan Indonesia" definisi pengawasan secara umum adalah: "Segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dari tujuan

serta rencana yang telah digariskan” Dapat disimpulkan bahwa pengawasan bukan berupa pemeriksaan tetapi pengawasan yang lebih mengarah untuk menjamin pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam peraturan daerah.

Menurut Sumarsono (2010), dalam bukunya “Manajemen Keuangan Pemerintah” menyatakan bahwa pengawasan fungsional adalah “pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional, baik yang berasal dari lingkungan internal pemerintah maupun yang berasal dari lingkungan eksternal pemerintah”. Sasaran pengawasan ini mencakup baik pelaksanaan tugas umum pemerintah maupun pelaksanaan pembangunan.

Adapun pengertian pengawasan fungsional menurut Siregar (2001) pengawasan fungsional adalah : Pengawasan oleh aparatur pengawasan fungsional adalah pengawasan oleh instansi independen dari unsur yang diawasi seperti badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BKP) Inspektur Jendral Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Negara dan Inspektorat Wilayah.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, jelas bahwa penekanan dari pengawasan lebih pada upaya untuk mengenali penyimpangan atau hambatan di dalam pelaksanaan kegiatan tersebut disesuaikan dengan peraturan

perundang undangan, peraturan pemerintah baik pusat maupun daerah. Bila ternyata kemudian ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan diharapkan agar dapat segera dideteksi atau diambil tindakan koreksi sehingga pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan diharapkan masih dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Aparat Pengawasan Fungsional

Menurut Baswir (2000) aparat pengawasan fungsional adalah ;

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- b. Inspektorat Jendral Departemen, Aparat Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Instansi Pemerintah lainnya.
- c. Inspektorat Wilayah Provinsi.
- d. Inspektorat Wilayah Kabupaten atau Kotamadya.

Selanjutnya uraian mengenai aparat pengawasan fungsional menurut Siregar dkk (2001) adalah :

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)
BPKP merupakan instansi pengawasan dan pemeriksa yang berada dilingkungan pemerintah. BPKP harus melaporkan pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Presiden. Laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan disampaikan kepada menteri atau pejabat lain yang bersangkutan. Apabila laporan hasil pengawasan berkaitan

dengan pemeriksaan, maka dalam tembusan laporan tersebut disampaikan dalam badan pemeriksaan keuangan (BPK). Apabila diperkirakan terdapat tindakan pidana korupsi, BPKP harus melaporkan kepada jaksa agung. Tugas pokok BPKP meliputi ;

- 1) Merumuskan kebijaksanaan pengawasan keuangan dan pembangunan
- 2) Melaksanakan pengawasan umum terhadap penguasaan dan pengurusan keuangan

b. Inspektorat Jendral Departemen atau Unit Pengawasan Lembaga Negara merupakan instansi yang melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap seluruh unsur organisasi yang ada di lingkungan departemen atau lembaga Negara yang bersangkutan. Tugas pokok Inspektorat Jendral atau Unit pengawasan adalah melakukan pengawasan terhadap tugas rutin dan pembangunan semua unsur yang ada di lingkungan departemen atau lembaga Negara agar pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Inseptorat Wilayah Provinsi adalah instansi pengawasan yang melakukan pengawasan terhadap aktivitas pemerintah provinsi. Instansi ini bertanggung jawab kepada Gubernur. Instansi ini mempunyai tugas melakukan pengawasan umum

atas aktivitas pemerintah daerah, baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat pembangunan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melakukan pengawasan terhadap tugas Departemen Dalam Negeri di provinsi.

- d. Inspektorat Wilayah Kabupaten atau Kotamadya Adalah instansi yang melakukan pengawasan terhadap aktivitas Pemerintah Daerah. Termasuk Kecamatan, Kelurahan atau Desa selain itu Inspektorat Wilayah Kabupaten atau Kotamadya juga melakukan pengawasan terhadap tugas departemen Dalam Negeri di Kabupaten atau Kotamadya.

I. TUJUAN PENGAWASAN FUNGSIONAL

Secara umum tujuan pengawasan fungsional adalah untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan aparatur pemerintahan yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Sedangkan secara khusus menurut Halim (2000) yaitu :

- a. Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Menilai apakah kegiatan dengan pedoman akuntansi yang berlaku
- c. Menilai apakah kegiatan dilaksanakan secara ekonomis,

efisien, dan efektif

d. Mendeteksi adanya kecurangan.

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pengawasan fungsional di instansi pemerintahan daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Agar terlaksananya penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah secara ekonomis, efisien, dan efektif.
- 2) Tidak terjadi penyimpangan atau hambatan-hambatan pelaksanaan keuangan daerah.
- 3) Terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan secara tertib di instansi pemerintah daerah.

J. Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Pada Pasal 2 (Dua) Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Inten Pemerintah dinyatakan bahwa,” (1) Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, guber-nur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan. (2) Pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan berpedoman pada SPIP sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini”.

Apabila sistem pengendalian intern pemerintah diterapkan dengan baik, maka seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan dan pengelolaan keuangan daerah akan berjalan secara efektif, dan efisien. Dengan demikian, penyelenggaraan dan pengelolaan keuangan daerah bisa dipertanggungjawabkan.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena yang menjalankan serta mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Untuk itu, diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Afrianti (2011), menyatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman dibidang keuangan.

Dengan adanya reformasi pengelolaan keuangan daerah dibutuhkan tenaga yang profesional dibidang pengelolaan keuangan daerah (Darise, 2008:14). Sumber daya manusia adalah hal yang paling utama dalam menjalankan organisasi berfungsi sebagai motor penggerak untuk jalannya roda pemerintahan.

Apabila instansi pemerintahan memiliki aparatur pengelolaa keuangan yang berkompetensi, maka pengelolaan keuangan akan terlaksana dengan efektif. Hal

ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah komponen utama dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.

3. Pengaruh Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Dalam rangka mendukung pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, diperlukan fungsi pengawasan, karena fungsi pengawasan bertujuan untuk kesesuaian dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, serta untuk menjamin keamanan atas kekayaan dan keuangan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Adapun usaha yang dilakukan pemerintah daerah agar pengelolaan keuangan daerah berjalan dengan efektif adalah dengan pengawasan fungsional.

Halim (2004) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, pengawasan fungsional mutlak dilaksanakan sehingga keefektifan, keefisienan dan keekonomisan yang dilaksanakan oleh Pemerintah daerah dapat dicapai.

Apabila pengawasan fungsional yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional dengan maksimal, maka efektivitas pengelolaan keuangan daerah akan tercapai. Terwujudnya pengelolaan keuangan yang efektif merupakan

tujuan utama pemerintah daerah. Sehingga dengan dilaksanakannya pengawasan fungsional yang memadai akan menunjang pengelolaan keuangan yang efektif, efisien dan ekonomis.

2.2. Tinjauan Empirik

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Mei Sari Simatupang (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Inten Pemerintah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi pada Satuan Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem Pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan Keuangan Daerah b. Sistem Akuntansi Keuangan daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah c. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah.
2	Joni Iskandar (2015)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru)	<ul style="list-style-type: none"> 2. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah kota Pekanbaru. 3. Hasil Pengujian hipotesis

			<p>kedua menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kota Pekanbaru.</p> <p>4. Hasil Pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel pengawasan fungsional berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada pemerintahan kota Pekanbaru.</p>
3	<p>Sii Injilita Bulan, Jantje Tinangon, Lidia Mawkere (2017)</p>	<p>Pengaruh kualitas pengelolaan keuangan dan Sistem Pengendalian intern Pemerintah (SPIP) terhadap efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Inspektorat Pemerintah Kota Manado</p>	<p>a. Kualitas pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin berkualitas / berkompeten pengelola keuangan (apartur sdm) maka efektivitas pengelolaan keuangan daerah semakin baik, begitupun sebaliknya.</p> <p>b. SPIP berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwasemakin baik SPIP yang diterapkan maka efektivitas</p>

			<p>pengelolaan keuangan daerah juga akan semakin baik, begitupun sebaliknya.</p> <p>c. Kualitas pengelolaan keuangan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan Daerah.</p>
4	Lopita Turwirdani (2015)	<p>Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Pengawasan fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman)</p>	<p>a. SPIP berpengaruh positif terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah.</p> <p>b. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah</p> <p>c. Sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh positif terhadap efektivitas keuangan daerah.</p>