

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, Tekanan Kerja, dan Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara)

Muhammad Arfan^{*1}, **Marhamah**^{*2}

^{1,2} Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: arfan_rais@unsyiah.ac.id^{*1}

ABSTRACT

This research was conducted at the Local Government Unit Districts of Pidie, Pidie Jaya, and Aceh Utara remember not optimal financial performance SKPD in the third district government which impact on the predicate opinions given by the CPC and ease of access in the data collection study included primary data and secondary. The purpose of this study was to see the influence of the quality of human resources, benefits administration job performance, work pressure, and the application of the system of internal control over the performance of SKPD. Samples numbered 62 on education in the district of Pidie, Pidie Jaya, and Aceh Utara totaling 62 respondents. The result of this research was there influence the quality of human resources, benefits administration job performance, work pressure, and the application of the system of internal control over the performance of SKPD either partially or simultaneously.

KEYWORDS : *the performance of local government unit (SKPD), competence of human resources, benefits administration job performance, work pressure, and the application of the system of internal control.*

1. Pendahuluan

Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah dengan berlandaskan pada Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Bappenas, 2004:9) telah membuka paradigma masyarakat kepada pemerintah untuk mengelola keuangan lembaganya secara transparan dan akuntabel (Mardiasmo, 2012:26). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan keuangan suatu lembaga Negara/daerah adalah perolehan opini Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas laporan keuangan yang disajikan (Aziz, 2015:5), dimana opini WTP tersebut merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh BPK (Rosidi dan Atyanta, 2013:2) sehingga Kementerian, Lembaga, maupun

Pemerintah Daerah berusaha memperoleh opini WTP tersebut (Effendy, 2013:52).

Selain berfungsi untuk mendapatkan opini BPK, laporan keuangan institusi pemerintahan juga berperan menjadi cerminan kinerja masing-masing kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah (Mardiasmo:2015). Oleh karena itu, kementerian/ lembaga/ pemerintah daerah dituntut untuk menampilkan kinerja yang optimal sebagai bentuk pertanggungjawaban atas mandat yang diberikan masyarakat (Auditya, Husaini, dan Lismawati 2013:23), demikian juga halnya dengan Pemerintah Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara senantiasa berusaha mewujudkan kinerja yang optimal melalui unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah sebagai ujung tombaknya (Afandi, 2014:2).

Dari 23 kabupaten di Aceh, ada 3 kabupaten yang masih mendapatkan opini WDP. Oleh karena

itu 3 kabupaten/ kota yang di lihat dari sisi kinerja keuangan, pencapaian kinerja unit satuan kerja di lingkungan Pemkab Pidie, Pemkab Pidie Jaya, dan Pemkab Aceh Utara masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari belum pernah tercapainya Opini Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK sejak tahun 2009 sampai sekarang.

Selain itu, belum optimalnya kinerja unit satuan kerja di lingkungan baik pada Pemkab Pidie, Pemkab Pidie Jaya, maupun Pemkab Aceh Utara juga dapat dicermati dari informasi yang disampaikan BPK terhadap LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) masing-masing kabupaten, dimana dalam informasi yang disampaikan, BPK menyoroti masih ditemukannya beberapa kelemahan yang berkaitan dengan Sistem Pengendalian Internal maupun kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam laporan keuangan Pemerintah Daerah, dimana hal tersebut adalah permasalahan yang setiap tahun berulang terjadi di 3 Pemkab tersebut.

Berdasarkan data yang bersumber dari IHPS BPK Semester 1 Tahun 2015 capaian predikat opini BPK terhadap LKPD Kabupaten Pidie dan Kabupaten Pidie Jaya tidak mengalami perubahan/ peningkatan, yaitu masing-masing mendapatkan opini WDP, sedangkan Kabupaten Aceh Utara mengalami perubahan/ peningkatan capaian opini namun belum optimal yaitu dari TMP menjadi WDP. Berdasarkan hal tersebut dapat dicermati bahwa capaian opini atas LKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 cenderung tidak mengalami peningkatan yang optimal yaitu belum mampu mencapai opini WTP.

Selain itu, belum optimalnya kinerja unit satuan kerja di lingkungan baik pada Pemkab Pidie, Pemkab Pidie Jaya, maupun Pemkab Aceh Utara juga dapat dicermati dari informasi yang disampaikan BPK terhadap LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) masing-masing kabupaten, dimana dalam informasi yang disampaikan, BPK menyoroti masih

ditemukannya beberapa kelemahan yang berkaitan dengan Sistem Pengendalian Internal maupun kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam laporan keuangan Pemerintah Daerah, dimana hal tersebut adalah permasalahan yang setiap tahun berulang terjadi di 3 Pemkab tersebut.

Berdasarkan data-data tersebut, dapat dicermati suatu fenomena bahwa kinerja unit SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara sejak tahun 2009 sampai dengan 2014 cenderung tidak mengalami peningkatan. Menurut Ruky (2001:7) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, penerapan teknologi, pemberian insentif, kualitas lingkungan kerja, dan kualitas sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006:13), faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja antara lain kemampuan sumber daya manusia, motivasi, iklim kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Tentu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun setelah penulis melakukan survei kepada beberapa narasumber di SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara, dan juga survei beberapa literatur, beberapa faktor yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja SKPD adalah kompetensi sumber daya manusia (Aprilani, 2013; Trihapsoro, 2005), pemberian tunjangan prestasi kerja (Akmal, Lubis, & Yunus, 2012; Boedianto, 2012), Tekanan Kerja (Abdullah, Darwanis, & Zein, 2012; Oktavia, 2015) dan Penerapan SPIP (Nindita, 2014; Andriani, 2015).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian internal terhadap kinerja satuan kerja pemerintah daerah (SKPD). Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai

masuk dalam rangka mendukung Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kerangka Teoretis

Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah

Dalam tataran sektor publik, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2003) mendefinisikan kinerja instansi pemerintah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut LAN menyatakan terdapat 5 indikator dalam mengukur kinerja instansi pemerintah, yaitu:

1. Masukan (*inputs*) merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan *output*, seperti *financial*/ dana, material, teknologi, dan lainnya.
2. Keluaran (*outputs*) merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang dan/atau jasa sebagai hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan dan program berdasarkan dari sumber masukan yang dipergunakan.
3. Hasil (*outcomes*) merupakan segala sesuatu yang mencerminkan telah berfungsinya keluaran (*output*) dari kegiatan dalam jangka waktu menengah. Selain itu, *outcome* juga berfungsi sebagai ukuran untuk menilai sejauh mana setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat.
4. Manfaat (*benefits*) adalah kegunaan suatu keluaran (*outputs*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh public
5. Dampak (*impacts*) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28), kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Hutapea dan Thoha menyatakan terdapat 3 indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengetahuan.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya dan menjadi faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu upaya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi secara baik dan maksimal.

3. Sikap perilaku.

Sikap perilaku merupakan pola tingkah laku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Tunjangan Prestasi Kerja

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2015:49), kompensasi merupakan salah satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga, dimana kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong pegawai untuk mengutamakan pemenuhan akan kebutuhan hidupnya dibandingkan memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Badan Kepegawaian Negara (2011:6) menyatakan terdapat 4 kriteria dalam mewujudkan pemberian kompensasi, dalam hal ini tunjangan prestasi kerja yang efektif, yaitu:

1. Adil.

Kompensasi yang diberikan secara proporsional sesuai dengan jenjang jabatan dan bobot pekerjaan.

2. Objektif

Kompensasi yang diberikan didasarkan pada pembobotan pekerjaan dengan menggunakan indikator yang pasti sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Transparan.

Kompensasi yang diberikan dilakukan melalui prosedur sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Konsisten.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus didasarkan pada rumus penghitungan yang pasti sesuai ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya terhadap pemberian kompensasi, Robbin (1993:647) berpendapat bahwa kompensasi dapat berperan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan pegawai jika kompensasi memenuhi kriteria tepat (sesuai dengan kemampuan, produktivitas, dan prestasi kerja) dan layak (mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai). Robbin menambahkan bahwa dengan kompensasi yang tepat dan layak, akan berdampak pada kepuasan pegawai dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Tekanan Kerja

Menurut Ivancevich dan Matteson(2006:275), tekanan kerja adalah sebuah respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang. Lebih lanjut Ivancevich dan Matteson menyatakan terdapat 4 indikator dalam tekanan kerja, yaitu:

1. *Role overload*, yaitu kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat.
2. *Role conflict*, yaitu kondisi ketika pegawai dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral mereka.

3. *Role ambiguity*, yaitu situasi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas sehingga pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi untuk mereka penuhi, sehingga berdampak pada tekanan dan kecemasan terkait apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.

4. *Responsibility for other people*. Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan berpotensi menyebabkan pegawai mengalami tingkat tekanan kerja yang tinggi.

Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP)

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa unsur SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah) mengacu pada unsur sistem pengendalian internal yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara, yang meliputi:

1. Lingkungan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, dengan parameter yang terdiri dari:

- a. penegakan integritas dan nilai etika
- b. komitmen terhadap kompetensi
- c. kepemimpinan yang kondusif
- d. pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e. pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f. penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g. perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif

- h. hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait
2. Penilaian risiko
- Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam, dengan parameter yang terdiri dari:
- Penetapan tujuan instansi secara keseluruhan
 - Penetapan tujuan pada tingkatan kegiatan
 - Identifikasi risiko
 - Analisis risiko
 - Pengelolaan risiko selama perubahan
 - Kegiatan pengendalian
- Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah telah dilaksanakan secara efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan parameter yang terdiri dari:
- Revisi atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
 - Pembinaan sumber daya manusia
 - Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
 - Pengendalian fisik atas asset
 - Penetapan dan revaluasi atas indikator dan ukuran kinerja
 - Pemisahan fungsi
 - Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
 - Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
 - Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
 - Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
 - Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting
3. Informasi dan komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak lain yang ditentukan dan disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya. Informasi dan komunikasi terdiri dari parameter:

- Informasi diidentifikasi, dicatat, dan dikomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat
 - Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
 - Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus
4. Pemantauan
- Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera ditindaklanjuti, dengan parameter yang terdiri dari:
- Pemantauan berkelanjutan
 - Evaluasi terpisah dengan sumber daya, kemampuan, dan independen yang memadai
 - Tindak lanjut atas rekomendasi hasil audit dan revaluasi lainnya

Kerangka Teoritis

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD

Di dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah, kompetensi sumber daya manusia yang meliputi faktor keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan akan berpengaruh terhadap kinerja penyerapan anggaran. Oleh karena itu, upaya untuk peningkatan kompetensi sumber daya manusia harus menjadi suatu prioritas bagi pemerintah daerah, karena peningkatan kompetensi sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi (Endarsari, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilani (2013) pada SKPD Pemerintah Kota Mataram dan Trihapsoro (2015) pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja suatu organisasi (Febriyanti, 2013:4). Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dalam rangka memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik bagi pegawai terhadap bidang pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja SKPD

Tunjangan prestasi kerja sebagai salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang (aparatur pemerintah) diberikan dengan harapan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menghasilkan atmosfer kompetisi yang positif antar pegawai untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Miftah, 2011:56). Pemberian kompensasi (tunjangan prestasi kerja) yang tepat dan layak, akan berdampak pada kepuasan pegawai dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka (Robbin, 1993:647). Dampak manfaat terhadap kinerja karyawan tergantung pada kompensasi yang ada dan manajemen kinerja dalam organisasi.

SKPD Sekda Provinsi Aceh yang mengemukakan bahwa pemberian tunjangan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD, serta penelitian yang dilakukan oleh Boedianto (2012) pada Lembaga Pemasarakatan Klas II Kota Blitar yang mengemukakan bahwa tunjangan kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan (LP) Klas II Kota Blitar

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja SKPD

Tekanan kerja adalah tekanan dari lingkungan akibat perbedaan antar individu dan lingkungan kerja yang berdampak pada timbulnya respon atau tindakan seseorang sebagai konsekuensi atas proses penyesuaian diri dalam menghadapi pekerjaannya. Tekanan kerja sebagai suatu bentuk respon adaptif atau proses psikologi atas dinamika lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang Ivancevich dan Matteson (2006:275) memang tidak dapat dihindarkan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola, mengatasi atau meminimalisir terjadinya tekanan kerja tersebut sehingga tidak mengganggu pencapaian kinerja yang dapat mengakibatkan stres (Notoatmodjo, 2003:192).

Panjaitan dan Jatmiko (2014:5) mengemukakan bahwa tekanan kerja dalam tingkat rendah sampai dengan moderat disinyalir dapat mendorong kinerja pegawai, namun tekanan yang telah mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktavia (2015) pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung yang mengemukakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, Darwanis, dan Zein (2012) pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh yang mengemukakan bahwa bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Pengaruh Penerapan SPIP terhadap Kinerja SKPD

Pada hakekatnya SPIP merupakan sistem yang dinamis bergerak sesuai dengan lingkungan satuan kerja pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Kementerian Hukum dan HAM, 2013). Oleh karena itu, penyelenggaraan SPIP harus diterapkan *secara* menyeluruh dan

terintegrasi dengan unit kerja beserta pelaksanaan kegiatan sehingga membawa dampak pada peningkatan kinerja unit kerja bersangkutan (BPKP, 2012:1).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andarini (2015) pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang mengemukakan bahwa penerapan SPIP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Nindita (2014) pada SKPD Provinsi Bengkulu yang menyimpulkan bahwa penerapan SPIP berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Bengkulu.

Hipotesis

- H₁: Kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan SPIP secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.
- H₂: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.
- H₃: Pemberian tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.
- H₄: Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.
- H₅: Penerapan SPIP berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian sebanyak 154 SKPD yang meliputi 31 SKPD Kabupaten Pidie Jaya, 60 SKPD Kabupaten Pidie, dan 63 SKPD Kabupaten Aceh Utara. Mengingat populasi penelitian yang relatif besar (lebih dari 100), maka peneliti dapat

menggunakan sampel (Sarjono & Julianita, 2011:22). Cooper & Schindler (2006:83) mendefinisikan sampel sebagai “sebagai populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi”. Sampel yang terpilih di anggap mewakili keseluruhan populasi (Bungin, 2011:111). Dengan menggunakan sampel, selain mempermudah peneliti dalam melakukan analisis dan mendapatkan kesimpulan penelitian juga pertimbangan biaya dan waktu penelitian (Lind, et al. 2012:296).

Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel adalah *probability sampling* yaitu *stratified random sampling* dimana suatu populasi dibagi kedalam sub kelompok yang disebut strata dan satu sampel dipilih secara acak dari tiap strata (Lind, et al. 2012:300).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden, yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis mengenai variabel penelitian yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan disebarkan kepada seluruh responden di 62 (enam puluh dua) Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah SKPD Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara.
2. Studi Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian dari referensi, buku dan dokumentasi serta arsip-arsip di lokasi penelitian sebagai gambaran lebih lengkap dan mendalam tentang masalah yang diteliti.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja SKPD, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi sumber daya manusia (X₁), pemberian tunjangan prestasi kerja (X₂), tekanan kerja (X₃), dan penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X₄).

Metode Analisis

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Secara matematis model analisis regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja SKPD

a = Konstanta

b_{1,2,3,4} = Koefisien regresi

e = Kesalahan

X₁ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X₂ = Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja

X₃ = Tekanan Kerja

X₄ = Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Selanjutnya, setelah kuesioner terkumpul, untuk melakukan analisis data perlu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Ketiga pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan yang diukur dan juga melihat konsistensi data yang dikumpulkan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Linier Berganda

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen. Variabel independen dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai uji t yang didapat untuk setiap variabel independen. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,193	,382			5,736	,000
	X1	,308	,067	,481		4,586	,000
	X2	,215	,071	,316		3,019	,004
	X3	-,247	,082	-,193		-3,015	,004
	X4	,183	,076	,172		2,395	,020

Sumber :Data Primer, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,193 + 0,308X_1 + 0,215X_2 - 0,247X_3 + 0,183X_4$$

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis dan persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 2,193 yang bermakna bahwa

jika kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan SPIP dianggap konstan, maka besar nilai kinerja SKPD adalah sebesar 2,193.

Selanjutnya untuk menguji seberapa kuat (besar) variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat

nilai koefisien determinasi (R^2) yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,878 ^a	0,771	0,755	0,20132

Sumber :Data Primer, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,878 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 87,8% artinya kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja dan penerapan sistem pengendalian pemerintah berhubungan sangat kuat terhadap kinerja SKPD.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,771 bermakna kinerja SKPD dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja dan penerapan sistem pengendalian pemerintah 77,1%, sedangkan sebesar 22,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Konstanta sebesar 2,193 bermakna bahwa jika kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja dan penerapan sistem pengendalian pemerintah dianggap konstan, maka besarnya nilai yang diperoleh untuk kinerja SKPD adalah sebesar 2,193.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, Tekanan Kerja dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan secara Bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja SKPD

Hasil pengujian bersama dari regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (b) untuk variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 0,308 (b_1), nilai koefisien korelasi untuk variabel pemberian tunjangan prestasi kerja adalah 0,215 (b_2), nilai koefisien untuk variabel tekanan kerja adalah -0,247 (b_3) dan nilai koefisien untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah adalah 0,183 (b_4). Penentuan hipotesis menyebutkan jika paling sedikit ada satu $b_i \neq 0$ ($i=1,2,3,4$) : H_0 diterima, artinya kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Pada dasarnya nilai F diturunkan dari tabel ANOVA (*analysis of variance*), yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Koefisien Determinasi
Regression	7.776	4	1.944	47.964	2.53	0.000	
Residual	2.310	57	0.041				0.771
Total	10.086	61					

Sumber :Data Primer, 2016 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil uji signifikansi semua variabel (apakah kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan) dapat mempengaruhi variable kinerja SKPD secara signifikan. Dari uji F didapat nilai F sebesar 47,964 dan nilai F table sebesar 2,53, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti variabel kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja SKPD karena signifikansi berada dibawah 0,05. Besar pengaruh bersama-sama variable independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,771 yang berarti bahwa hanya 77,1% variable independen mampu menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang telah dirumuskan yaitu kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan bersama-sama berpengaruh pada kinerja SKPD pada Kabupaten Pidie, kabupaten Pidie Jaya dan kabupaten Aceh Utara sebesar 0,771 atau 77,1%.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, tekanan Kerja dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan berpengaruh terhadap Kinerja SKPD

Hasil pengujian regresi linear berganda pertama menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,308$, $b_2 = 0,215$, $b_3 = -0,247$ dan $b_4 = 0,183$. Penentuan hipotesis menyebutkan jika b_1 ($i=1,2,3,4$) $\neq 0$: H_02 , H_03 , H_04 dan H_05 diterima. Artinya kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan berpengaruh pada kinerja SKPD. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua, ketiga,

keempat, dan kelima (H_2 , H_3 , H_4 , H_5) yang telah dirumuskan yaitu kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan bersama-sama berpengaruh pada kinerja SKPD pada Kabupaten Pidie, kabupaten Pidie Jaya dan kabupaten Aceh Utara.

Pembahasan

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji serta menganalisis rumusan hipotesis yang menunjukkan hubungan antara variabel. Pengujian ini dilakukan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Berikut ini akan dibahas hasil penelitian kompetensi sumber daya manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintahan terhadap kinerja SKPD.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, Tekanan Kerja dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan secara Bersama-sama terhadap Kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja dan penerapan SPIP secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) yaitu 0,771. Nilai tersebut bermakna bahwa kinerja SKPD dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi sumber daya manusia, tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja dan penerapan SPIP sebesar 77,1%, sedangkan sebesar 2,29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Pidie Jaya dan Aceh Utara. Lebih khusus lagi hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, semakin baik kinerja SKPD. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Wright, Dunford, & Snell bahwa untuk meningkatkan kinerja SKPD diperlukan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aprilani (2013) dan Trihapsoro (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.

Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Pidie Jaya dan Aceh Utara. Lebih khusus lagi hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjanganprestasikerja berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Semakin tinggi tunjangan prestasi kerja, semakin baik kinerja SKPD. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbin yang menyatakan bahwa tunjangan prestasi kerja yang tepat dan layak, akan berdampak pada kepuasan pegawai dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Akmal, Lubis dan Yunus (2012) yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD, dan diperkuat oleh hasil penelitian Boedianto (2012) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Pidie Jaya dan Aceh Utara.

Lebih khusus lagi hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD. Semakin tinggi tekanan kerja, semakin rendah kinerja SKPD. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Notoatmodjo yang menyatakan organisasi dituntut untuk mengelola, mengatasi atau meminimalisir terjadinya tekanan kerja tersebut sehingga tidak mengganggu pencapaian kinerja. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Oktavia (2015) yang mengemukakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan diperkuat juga oleh penelitian Abdullah, Darwanis, dan Zein (2012) yang mengemukakan bahwa bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal.

Pengaruh Penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap Kinerja SKPD

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Pidie, Pidie Jaya dan Aceh Utara. Lebih khusus lagi hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Semakin tinggi penerapansistem pengendalian intern pemerintah, semakin baik kinerja SKPD. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh (BPKP) badan pengawas keuangan dan pembangunan menyatakan bahwa penyelenggaraan SPIP harus diterapkan secara menyeluruh dan terintegrasi dengan unit kerja beserta pelaksanaan kegiatan sehingga membawa dampak pada peningkatan kinerja unit kerja bersangkutan.

Hasil penelitian mendukung bahwa hipotesis penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Andarini (2015) bahwa penerapan SPIP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan

diperkuat juga oleh hasil penelitian Nindita (2014) bahwa penerapan SPIP berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Bengkulu.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan analisis data dalam penelitian ini, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Kompetensi sumber daya manusia, tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
3. Tunjangan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
4. Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
5. Penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melakukan penelitian terhadap satuan kerja pada kabupaten-kabupaten yang belum mendapatkan opini WTP dari BPK.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden sehingga dapat menimbulkan kesalahan persepsi terhadap jawaban responden yang berbeda dengan realita yang ada.

Saran

Saran Akademis (Teoritis)

Berdasarkan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian ini dan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, serta karena menambah variable independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pada satuan kerja pemerintahan daerah seperti penerapan system akuntansi keuangan daerah, tingkat kinerja aparatur, manajemen tim, ketersediaan sarana dan prasarana, factor eksternal, dan lain sebagainya. Dan variabel TPK (tunjangan prestasi kerja) bisa dijadikan penelitian selanjutnya sebagai variabel intervening, dimana PAD (pendapatan asli daerah) meningkatkan TPK dan TPK meningkatkan kinerja.

Saran Praktis

Untuk dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah menjadi lebih berkualitas dalam rangka mewujudkan opini WTP, maka perlu meningkatkan kinerja yang berkualitas melalui sumber daya manusia yang memiliki skill dan kemampuan yang berkompeten, pemberian tunjangan prestasi kerjanya sesuai dan menyesuaikan tekanan kerja dengan tupoksi dan keahlian terhadap pekerjaan/jabatan yang menjadi tanggung jawab dan meningkatkan pengendalian intern untuk memudahkan proses kerja dalam penyusunan laporan keuangan yang lebih baik pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya dan Kabupaten Aceh Utara.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Zainuddin, Darwanis, & B. Zein. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh). *Jurnal Akuntans.*, 2(1), 142-150.
- Afandi, A. S. (2014). *Ujung Tombak Pemerintah Daerah adalah SKPD*. Melalui <<http://mediacenter.malangkota.go.id>>. Diakses 7 Maret 2016.
- Akmal, Z. A. R Lubis., & M. Yunus. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja

- Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Manajemen*. 2(1), 116-131.
- Andarini, J. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Instansi (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Apriliani, T. L. (2013). Pengaruh Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Komunikasi, Pelatihan Atau Diklat Terhadap Kinerja SKPD (Studi Kasus Pemerintah Kota Mataram). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Mataram
- Auditya., Lucy., Husaini., & Lismawati. (2013). Accountability and Transparency Effect Analysis of Financial Management on the Performance of Local Government. *Jurnal Fairness*. 3(1), 21-41.
- Aziz, H.A. (2015). *BPK, Pengelolaan Keuangan Negara dan Kesejahteraan Rakyat*. Makalah Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI) disampaikan dalam Kuliah Umum di Universitas Nahdhatul Ulama, Surabaya.
- Bappenas. (2004). *Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah: Sebuah Tinjauan*. Jakarta: Direktorat Kerjasama Sektoral dan Daerah.
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen (Revitalisasi)*. 1(3), 49-56.
- Cooper, D.R., & Pamela S. S. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Vol. 2. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- Effendi, M. (2010). *Problematika Remunerasi*. Jakarta: Timpani Publishing.
- Effendy, Y. (2013). Tinjauan Hubungan Opini WTP BPK Dengan Kasus Korupsi pada Pemda di Indonesia Kajian Manajemen Keuangan Pemerintah, Hubungan Antara Masyarakat, Pemerintah dan Auditor. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 13 (1), 46-55.
- Febriyanti, A. R. (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*. 1(2), 1-10.
- Hutapea, P., & N, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mardiasmo. (2012). Menuju APIP yang Profesional. *Warta Pemeriksaan*, XIX (3), 25-29.
- Mardiasmo. (2015). *Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik*. Makalah Ketua BPKP disampaikan dalam Seminar Nasional Peran Penilai Pemerintah Pusat/Daerah Dalam Tata Kelola Pemerintahan Pusat/Daerah 16 Mei 2015.
- Nindita, N.R. (2014). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik, dan Penerapan SPIP terhadap Kinerja SKPD Provinsi Bengkulu. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Bengkulu.
- Oktavia, M. (2015). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandar Lampung. *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Lampung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Rosidi & A. Ramya. (2013). Analisis Opini BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal FEB Brawijaya*. 1(1), Januari 2013: 1-18.
- Sarjono, H. & W. Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Trihapsoro, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

