

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KETERSEDIAAN INFRASTRUKTUR, KOMITMEN PIMPINAN, DAN KETELADANAN PIMPINAN TERHADAP TINGKAT MATURITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (STUDI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU)

Suryatin, Rita Anugerah & Novita Indrawati

Magister Akuntansi FEB Universitas Riau

Email: ti2jacka@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know and analyze the effect of human resources, the availability of infrastructure, the leader's commitment and the exemplary of leader on Maturity Level of SPIP of local government of Indragiri Hulu regency. To test the hypothesized, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis is applied to questionnaire survey data from 184 respondents of Local Government of Indragiri Hulu Regency. As hypothesized the human resources, Commitment and exemplary Hof leader effect to maturity level of SPIP. However this study failed to show the effect of availability of infrastructure on maturity level of SPIP

Keywords: *Human resource, infrastructure, commitment, exemplary, spip maturity level*

PENDAHULUAN

Salah satu wujud dari semangat reformasi birokrasi Pemerintah Republik Indonesia adalah melakukan penataan ulang terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dengan menerapkan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas yang merupakan pondasi dasar untuk mewujudkan *Good Governance*. Implementasi konsep transparansi dan akuntabilitas diwujudkan melalui pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang dilakukan melalui pelaksanaan dan pengawasan keuangan oleh unit-unit pengawasan internal dan eksternal yang ada atau tindakan pengendalian oleh masing-masing instansi pemerintah. Untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian atas kegiatan-kegiatan pemerintah dalam mengelola uang negara dibutuhkan sebuah sistem yang mampu mencegah terjadinya segala bentuk penyimpangan, penyalahgunaan, ketidakpatuhan dan kecurangan yang dapat merugikan keuangan negara.

Menurut Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan upaya pemerintah memenuhi pasal 58 Undang-Undang No 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan negara yaitu menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas.

Kewajiban melaksanakan pengendalian intern sesuai dengan pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yaitu: Menteri / Pimpinan Lembaga, Gubernur dan Bupati / Walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan untuk mencapai pengelolaan keuangan Negara yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel.

Menurut Peraturan Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pedoman Penilaian

dan Strategi Peningkatan Maturitas SPIP disusun dengan maksud untuk menyediakan media pengukuran tentang kematangan penyelenggaraan sistem pengendalian intern oleh pemerintah dalam mendukung peningkatan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara dan bagi auditor dalam menyelenggarakan pemeriksaan terhadap pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan negara.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Presiden Joko Widodo menargetkan kinerja tingkat Maturitas implementasi SPIP mencapai level 3 dari skala 1 – 5 menjelang Tahun 2019. Fokus penilaian maturitas SPIP merupakan variabel yang digunakan untuk menunjukkan tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP. Variabel tersebut merupakan sub-sub unsur SPIP di dalam PP No. 60 Tahun 2008 yang terdiri dari 5 unsur , 25 sub unsur sebagai fokus penilaian. Masing-masing sub unsur mempunyai 5 parameter atau indikator maturitas sehingga terdapat 125 parameter yang paling tepat menggambarkan tingkat maturitas SPIP tersebut.

Berdasarkan hasil penilaian awal BPKP sesuai laporan Nomor: LEV525/PW/04/3/2015 tanggal 12 Maret 2015 skor maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu adalah 1,25 berarti berada di level 1 (Rintisan), sejalan dengan yang diamanatkan oleh Presiden Republik Indonesia bahwa peningkatan dari level 1 ke level 3 atau sebesar 85% merupakan target RPJMN ditahun 2019 harus tercapai, agar opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) yang baru di peroleh di tahun 2016 dapat berjalan beriringan dengan meningkatnya kematangan dalam penyelenggaraan SPIP secara keseluruhan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu harus memiliki gambaran umum peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP sampai dengan strategi yang diperlukan dalam peningkatan maturitas SPIP mulai dari penyiapan perangkat kebijakan, kesadaran dan komitmen instansi pemerintah, self assesment, quality assurance oleh Aparat Pengawasan Interen Pemerintah (APIP), self improvement dan pengembangan berkelanjutan, serta langkah- langkah strategis yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu, mengingat level maturitas SPIP saat ini masih berada pada level rintisan dengan skor 1,25.

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, penulis berpedoman pada beberapa penelitian. Diantaranya adalah penelitian Suhilmayeni (2015) yang menganalisis pengaruh kompetensi SDM. Kepemimpinan dan Infrastruktur terhadap tingkat maturitas, kemudian penelitian Paneo, dkk (2017) yang menganalisis kompetensi SDM, Kepemimpinan dan Infrastruktur terhadap SPIP, kemudian penelitian..

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah ketersediaan infrastruktur berpengaruh terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah komitmen pimpinan berpengaruh terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?
4. Apakah keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu?

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut *Commitee of Sponsoring Organization treadway Commision (COSO)* (2013: 3), pengendalian intern adalah *“Internal control is a process, effected by an entilty’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: effectiveness and efficiency of operations, realibility of financial reporting, and compliance with applicable laws and regulations”*.

Yang artinya sistem pengendalian intern merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen dan karyawan lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga tujuan yaitu, efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam Standar Profesional Akuntan Publik, Standar Audit 315 pengendalian intern adalah suatu proses yang dirancang dan di implementasikan serta di pelihara oleh pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola manajemen dan personel lainnya untuk menyediakan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan organisasi yang berkaitan dengan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Dalam buku Arens dkk, (2015) menjelaskan Manajemen biasanya memiliki tiga tujuan yang luas dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif.”

1. Reliabilitas pelaporan keuangan.
2. Efisiensi dan efektifitas kegiatan operasi.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Penerapan SPIP

Menurut Wibisono (2010) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan SPIP, antara lain:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Ketersediaan Infrastruktur
3. Komitmen Pimpinan
4. Keteladanan Pimpinan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi / perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sutrisno (2014), SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), semua potensi sdm tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan teknologi dan perkembangan informasi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia maka tujuan organisasi akan sulit dicapai Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sdm. Untuk mendapatkan sdm yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satu cara adalah dengan mengadakan proses seleksi. Setelah proses seleksi selesai dilakukan, organisasi perlu menempatkan para calon

karyawan yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut musanef yang dikutip oleh suwanto (2005) ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan sdm antara lain:

1. Prinsip Kemanusiaan, Prinsip ini menganggap sdm sebagai unsur pekerja yang mempunyai harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan yang harus dihargai sebagai manusia yang layak dan bukan dianggap sebagai mesin.
2. Prinsip demokrasi, Prinsip ini menunjukkan adanya sikap saling menghargai, menghormati dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
3. Prinsip the right man on the right place, Prinsip ini sangat penting dilaksanakan dalam arti penempatan setiap pegawai dalam organisasi harus berdasarkan kemampuan, keahlian, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.
4. Prinsip equal pay for equal work, Prinsip pemberian balas jasa terhadap pegawai baru yang berdasarkan hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.
5. Prinsip kesatuan arah, Prinsip ini diterapkan kepada setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya sejalan dengan program dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.
6. Prinsip Kesatuan tujuan, Prinsip ini sejalan dengan prinsip sebelumnya, setiap pegawai harus fokus terhadap pencapaian tujuan organisasi.
7. Perinsip kesatuan komando, Prinsip ini menyatakan bahwa pegawai yang bekerja selalu memiliki atasan yang memberikan arahan.
8. Prinsip efisiensi dan Produktifitas kerja, Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ketersediaan Infrastruktur

Pengertian Infrastruktur, menurut Grigg (2010) infrastruktur merupakan sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan gedung dan fasilitas publik lainnya, yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia baik kebutuhan sosial maupun kebutuhan ekonomi. Pengertian ini merujuk pada infrastruktur sebagai suatu sistem. Dimana infrastruktur dalam sebuah sistem adalah bagian-bagian berupa sarana dan prasarana (jaringan) yang tidak terpisahkan satu sama lain.

Infrastruktur sendiri dalam sebuah sistem menopang sistem sosial dan sistem ekonomi sekaligus menjadi penghubung dengan sistem lingkungan. Menurut Kodoatie (2015) Ketersediaan infrastruktur memberikan dampak terhadap sistem sosial dan sistem ekonomi yang ada di masyarakat. Oleh karenanya, infrastruktur perlu dipahami sebagai dasar-dasar dalam mengambil kebijakan .

Komitmen Pimpinan

Menurut Aranya dan Ferris (2014) Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu Bila dikaitkan dengan pendapat Choi dan Behling (2007) mengenai komitmen pimpinan, bahwa tanggung jawab Total Quality Management (TQM) dalam organisasi tergantung pada banyak pihak. Hal ini pimpinan tidak bekerja

sendiri tetapi harus bekerja sama dengan orang lain atau bawahannya. Kerja sama harus ditunjukkan melalui keterlibatan pimpinan dalam melaksanakan tugas pokoknya, dengan mengarahkan, mempengaruhi, mendorong bawahannya kearah berbagai tujuan dalam organisasi termasuk program pengendalian kualitas.

Jenis Komitmen Organisasi; Alien dan Meyer (2003), yang dikutip oleh Pangestu (2014), bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) terdiri dari tiga yaitu: "*continuance commitment*, *affective commitment*, dan *normative commitment*". Yang dimaksudkan dengan *continuance commitment* adalah pribadi seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena ketidakmampuan mengupayakan jenis pekerjaan yang lain. Dan *affective commitment* adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada suatu organisasi disebabkan karena kesesuaian dan keinginannya, sementara *normative commitment* merujuk pada perasaan kewajiban seseorang untuk tetap pada suatu organisasi karena adanya tekanan atau daya tarik.

Keteladanan Pimpinan.

Keteladanan pimpinan adalah segala perilaku pimpinan yang dapat dicontoh dan menjadi panutan bagi pegawai lainnya. Pimpinan dalam menjalankan tugasnya harus memiliki competency, personality, dan loyalty.

1. Competency ialah kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, ketrampilan dan metodologi.
2. Personality pimpinan merupakan kemampuan dalam menjaga integritas, komitmen dan dedikasi.
3. Loyalty pimpinan meliputi taat kepada peraturan, tanggung jawab serta sikap kerja : kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka terhadap pekerjaan.

Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Menurut Davis, (2012) menyatakan bahwa maturitas (*maturity*) berarti dikembangkan penuh atau optimal. Konsep maturitas pada organisasi bertujuan mengarahkan organisasi dalam kondisi yang optimal untuk mencapai tujuannya.

Menurut IIA (2013) bahwa Model maturitas menggambarkan tahapan proses yang diyakini akan mengarahkan pada *output* dan *outcome* yang lebih baik. Maturitas yang rendah mencerminkan kemungkinan yang lebih rendah dalam mencapai tujuan, sedangkan tingkat maturitas yang lebih tinggi mencerminkan kemungkinan keberhasilan yang lebih tinggi.

Menurut Peraturan Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, menguraikan bahwa pengukuran sistem pengendalian intern dengan menggunakan satuan ukur level. Level itu ditentukan dengan membuat skala dari level 0 sampai level 5. level 0 menunjukkan tidak adanya pengendalian intern, sementara level 1 sampai level 5 menunjukkan adanya pengendalian intern dengan gradasi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi berdasarkan parameter tertentu. Parameter pada level 2 adalah seluruh parameter level 1 ditambah parameter tertentu, demikian seterusnya. Organisasi yang memenuhi parameter level 5 berarti telah memenuhi seluruh parameter pada level-level dibawahnya. Sebagai alat ukur, pelevelan ini nantinya dapat menjadi sarana organisasi merancang rencana tindakan (action plan) untuk melakukan perbaikan berkelanjutan menuju level lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah se Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat maturitas SPIP. Sepanjang pengetahuan penulis penelitian tentang tingkat maturitas spip ini belum pernah diteliti sebelumnya di Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui ketersediaan sumber daya manusia dan infrastruktur serta komitmen dan keteladanan pimpinan dalam mempengaruhi tingkat maturitas spip. Waktu penelitian dilakukan dari Nopember 2017 sampai Juni 2018.

Populasi dan Sampel

Menurut Bungin (2009) populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan lain sebagainya sehingga objek-objek ini dapat dijadikan sumber data penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pimpinan / eselon II, eselon III, dan eselon IV , serta 2 orang staf akuntansi pada bagian keuangan dari setiap OPD yang ada di kabupaten Indragiri Hulu, yang berjumlah 621 orang, terdiri atas:

1. Esselon II sebanyak 24 orang
2. Esselon III sebanyak 136 orang
3. Esselon IV sebanyak 401 orang
4. Staf/ pelaksana sebanyak 60 orang

Menurut Bungin (2009) sampel adalah kesimpulan yang ditarik dari populasi dan dapat di generalisasikan pada seluruh populasi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan Convenience sampling.

Sampel pada penelitian ini meliputi: Esselon II sebanyak 1 orang, Esselon III sebanyak 3 orang, Esselon IV sebanyak 4 orang, Staf/ pelaksana bagian akuntansi sebanyak 2 orang dari setiap Organisasi Perangkat Daerah.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Bungin (2009: 132) data primer merupakan data yang langsung di peroleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder diambil dari literatur, artikel dan Peraturan terkait. Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada Perka no 4 tahun 2016.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini menggunakan survey kuesioner / angket, kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan terlebih dahulu dimana alternative jawaban telah disiapkan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Pengukuran data menggunakan Skala Likert.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel dependen (endogen) yang digunakan pada penelitian ini adalah maturitas sistem pengendalian intern.

Maturitas sistem pengendalian intern merupakan ukuran yang menunjukkan kualitas dari sistem pengendalian intern pemerintah, semakin tinggi tingkat

maturitasnya maka pencapaian tujuan akan semakin optimal, output dan outcome yang lebih baik

Menurut Sugiono (2011:61) variabel independen (eksogen) merupakan variable yang mempengaruhi variable lainnya, atau variable yang menyebabkan perubahan variabel lainnya. yaitu meliputi: Sumber Daya Manusia, Ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan, Keteladanan Pimpinan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah membuat instrumen berupa angket dengan skala likert, maka sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini harus dilakukan untuk menguji apakah angket kita memang valid / reliabel sebelum diujikan ke sampel asli.

Hasil uji validitas dari masing-masing jawaban responden terangkum dalam corrected item total correlation (r hitung). Kemudian nilai dibandingkan dengan r tabel pada tingkat $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = $n-2$. Jika nilai koefisien korelasi antar skor item dengan skor total lebih besar dari 0,3 maka item-item tersebut dinyatakan valid, dan skor-skor pada item tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jadi, reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Kriteria dari *Croanbach's Alpha* adalah $\geq 0,6$ apabila didapatkan nilai *Croanbach's Alpha* kurang dari 0,6 berarti buruk, sekitar 0,7 diterima dan lebih dari itu atau sama dengan 0,8 berarti baik.

Cara mengujinya adalah dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Bila hasil r hitung dengan r tabel (r hitung > r tabel) maka data kuisisioner yang diuji disebut reliabel. Nilai koefisien reliabilitas yang cukup baik dan disarankan untuk uji penelitian dasar yaitu antara 0,70 – 0,80.

Dari jumlah kuisisioner yang dikembalikan, digunakan alat analisis regresi linier berganda untuk menunjukkan adanya Pengaruh sumber daya manusia, ketersediaan Infrastruktur, Komitmen Pimpinan dan Keteladanan Pimpinan sebagai variabel independen, dan maturitas SPIP sebagai variabel dependen.

Persamaan regresi linear beranda adalah sebagai berikut:

$$Y = x_1y + x_2y + x_3y + x_4y + \epsilon_{ij}$$

Dimana :

Y = Maturitas SPIP

X1 = Sumber Daya Manusia

X2 = Ketersediaan Infrastruktur

X3 = Komitmen Pimpinan

X4 = Keteladanan Pimpinan

ϵ_{1-4} = Koefesien Variabel $X_1 - 4$

e = Epsilon (Variabel tidak terungkap)

Analisis Inferensial (Pengujian Hipotesis)

Penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Modeling (SEM). Cara kerja SEM adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model analisis terdiri dari: (1) inner model; (2) outer model; (3) weight relation

Batas untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan adalah $> 1,65318$ (signifikan level = 5%) dimana jika t hitung $> t$ tabel ($> 1,65318$ (two tailed), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, namun jika t hitung $< t$ tabel ($< 1,65318$ (two tailed), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel yang diteliti. Hipotesis 1 yang disajikan adalah:

- H1. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat maturitas SPIP.
- H2. Ketersediaan Infrastruktur berpengaruh terhadap tingkat maturitas SPIP.
- H3. Komitmen Pimpinan berpengaruh terhadap tingkat maturitas SPIP.
- H4. Keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap tingkat maturitas SPIP.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini setelah melakukan pengolahan data secara statistik maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan dibahas secara terperinci dan bertahap sesuai dengan urutan tujuh hipotesis yang diajukan. Secara umum, pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai critical ratio (C.R.) dan nilai probabilitas (P) yang terdapat pada hasil uji regression weights pada tabel 4.39. dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan. Nilai yang dipersyaratkan adalah critical ratio diatas 1,96 dan nilai probabilitas di bawah 0,05. Jika hasil dari pengolahan data memenuhi persyaratan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan dapat diterima

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Regression Weights pada Full Model SEM.

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Maturitas	<-	SumberDaya_Ma	.972	.116	8.377	***	
	--	nusia					
Maturitas	<-	Komitmen_Pimpi	1.393	.198	7.028	***	
	--	nan					
Maturitas	<-	Keteladanan_Pim	.944	.132	7.167	***	
	--	pinan					
Maturitas	<-	Infrastruktur	.295	.253	1.167	.243	
	--						

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2018

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh sumber daya manusia terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil pengujian hipotesis pertama, sumber daya manusia terhadap tingkat maturitas SPIP diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel sumber daya manusia di Kabupaten Indragiri Hulu berpengaruh signifikan terhadap tingkat maturitas SPIP pada OPD Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hal ini terlihat dari pelaksanaan, perencanaan dan pengadaan pegawai berdasarkan restra sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dapat terpenuhi. Dengan memiliki sumberdaya manusia yg berkualitas maka tingkat maturitas dapat dicapai hingga level 3 sebagai mana yang direncanakan.

Pengaruh ketersediaan infrastruktur terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu

Hasil pengujian hipotesis pengaruh ketersediaan infrastruktur terhadap tingkat maturitas SPIP diperoleh nilai p-value sebesar 0,169. Dengan demikian, variabel ketersediaan infrastruktur tidak berpengaruh terhadap tingkat maturitas SPIP, karena p-value > 0,05. Hal ini disebabkan oleh belum ada atau kurangnya aturan terkait pengamanan asset dari pencurian/ kerusakan/ penyimpangan penggunaan asset, Serta pemantauan otomatis/online atas pengamanan Barang Milik Daerah.

Ketersediaan infrastruktur yang dilengkapi dengan kebijakan dan prosedur tertulis yg telah dikomunikasikan dan diimpleentasikan serta didokumentasikan dapat mempengaruhi tingkat maturitas SPIP menuju level 3.

Pengaruh komitmen pimpinan terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen pimpinan terhadap maturitas SPIP pegawai nilai p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap tingkat maturitas SPIP di kabupaten Indragiri Hulu, karena p-value < 0,05. Hal ini sesuai dengan teori komitmen pimpinan merupakan ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi.

Hal ini tercermin dari adanya saluran komunikasi ke atasan, alternatif selain melalui atasan langsung. Komitmen pimpinan dapat mempengaruhi tingkat maturitas karena dengan komitmen pimpinan yang dapat mengendalikan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga maturitas SPIP dapat ditingkatkan. Maturitas SPIP dijalankan oleh pegawai berdasarkan arahan dari Pimpinan. Dengan pimpinan berkualitas dan memiliki komitmen yang baik, maka maturitas SPIP akan dapat tercapai.

Pengaruh keteladanan pimpinan terhadap Tingkat Maturitas SPIP pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh keteladanan pimpinan terhadap tingkat maturitas SPIP di Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh nilai p-value sebesar < 0,000. Dengan demikian, variabel keteladanan berpengaruh signifikan terhadap tingkat maturitas SPIP di Kabupaten Indragiri Hulu karena p-value < 0,05. Hal ini sesuai dengan teori keteladanan pimpinan.

Hal ini tercermin dari perilaku pimpinan yang menjadi teladan bagi bawahan dalam mentaati tata tertib yang disepakati bersama. Keteladanan pimpinan dapat membantu dalam meningkatkan maturitas SPIP karena dengan pemimpin yang teladan menjadi panutan bagi pegawai sehingga sehingga proses pencapaian maturits SPIP menjadi efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah di jelaskanpada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Dari pengujian hipotesis pengaruh sumber daya manusia terhadap maturitas SPIP pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa SDM di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP. Hal ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan, perencanaan dan pengadaan pegawai berdasarkan komposisi kebutuhan pegawai dan berdasarkan restra

2. Dari hipotesis ketersediaan infrastruktur dapat ditarik kesimpulan ketersediaan infrastruktur di kabupaten Indragiri Hulu masih belum mempengaruhi tingkat maturitas SPIP hal ini disebabkan oleh belum ada atau kurangnya aturan terkait pengamanan asset dari pencurian/ kerusakan/ penyimpangan penggunaan asset, Serta pemantauan otomatis/online atas pengamanan Barang Milik Daerah.
3. Dari pengujian hipotesis pengaruh komitmen pimpinan terhadap maturitas SPIP pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pimpinan di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP. Hal ini menunjukkan dengan adanya mekanisme memberikan masukan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan instansi pemerintah.
4. Dari pengujian hipotesis pengaruh keteladanan Pimpinan terhadap tingkat maturitas SPIP pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa Keteladanan Pimpinan di Pemerintah Kabupaten mempengaruhi tingkat maturitas SPIP. Hal ini tercermin dari sikap pimpinan yang sangat memperhatikan kemajuan dan kemampuan bawahannya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2007. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual: the ESQ way* 165, Jakarta: ARGA
- Aprihani, Indah, 2015, Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember), *Jurnal Ekonomi*. Bisnis No. 1 Vol. 13.
- Aranya N. & Ferris K.R. 2014. Reexamination of Accountan Organizational Professional Conflict, *The Accounting Review*.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I. 2010. Reexamining the Components of Transformational Leadership and Transactional Leadersip using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462
- Barizi, Ahmad, dan Muhammad Idris. 2010. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bungin, Burhan.2009. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Choi, Thomas Y dan Orlando C. Behling, 2007, Top Managers and TQM success : One more look after all these year, *Academic of Management Executive* vol 11 : halaman 37 -473
- Depitasari, Rika Kharlina Ekawati, Christina Yunita W., 2014, Pengaruh Lingkungan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, *Jurnal Ekonomi*, STIE Multi Data Palembang.

- Elder, Randal J., Mark S. Beasley, Alvin A. Arens, A, dan Amir Abadi Yusuf, 2009, *Auditing and Assurance Services : An Integrated Approach*, Edisi Dua Belas, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Grigg, N. 2008, *Infrastructure Engineering and Management*, John Wiley & Sons.
- Grigg, N. Dan Fontane, D. G. 2010, *Infrastructure System Management & Optimazation Internasional Civil Engineering Departement*, Diponegoro University.
- Ismail Razak, 2016, *Pengaruh Komitmen Pimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geraha Kerindo Utama Jakarta*, ISSN : 2338 – 4794 Vol. 4. No. 1 Januari 2016
- Jahidin, 2012. *Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, [Http://jahidinjayawinata61.wordpress.co](http://jahidinjayawinata61.wordpress.co).
- Kartika Indriya, 2013, *Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kualitas laporan keuangan dan implikasinya terhadap akuntabilitas keuangan, tesis Publikasi*.
- Kiranayanti, Ida Ayu Enny dan Ni Made Adi Erawati, 2016, *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akrual Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*, ISSN: 2302-8556, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.16.2. Agustus (2016): 1290-1318.
- Kodoatie, Robert J. 2005. *Pengantar Manajemen Infrastruktur*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Lumbantobing, Josua H.R. dan Lidya Mawikere, 2015, *Evaluasi Kualitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara)*, *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol. 10 No. 1, Maret 2015 ISSN. 1907-9737.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Keuangan Daerah*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Manialup, Angel Wulandari, Grace B. Nangoi, Jenny Morasa., 2011, *Peran Inspektorat Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud*, *Jurnal Bisnis Sam Ratulangi*.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. ANDI, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung.

- Pangestu, Anita Ayu. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang), *Tesis Ekonomika dan Bisnis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pasaribu, Hiras, 2009, Pengaruh Komitmen, Persepsi, Dan Penerapan Pilar Dasar Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6 Nomor 2, Desember 2009.
- Sari, Maya, 2015, Peran Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara, *Seminar Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* (SNEMA) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, ISBN: 978-602-17129-5-5.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-9. Bandung : Alfabeta.
- Suhilmayeni, 2015, Analisis Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Padang), *Jurnal Magister Sains dalam Bidang Akuntansi Fakultas Ekonomi*, Universitas Andalas.
- Wibisono, 2010, Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Keuangan Negara Melalui Penerapan SPIP, *Warta Pengawasan*, Volume XVII, No.2 Juni 2010.
- Undang-Undang No 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Peraturan Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pemenuhan Target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019.
- Peraturan Presiden Nomor 66 tahun 2015 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2016.