

## Hubungan Korelasional Antara Kompetensi Manajerial dan Sistem Kontrol Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Provinsi Gorontalo

Onong Junus<sup>1</sup>, Julie Abdullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo  
Email: onong\_ug@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo  
Email: julieabdullah99@gmail.com

### Abstract

*This study aimed to analyze the correlation relationship between managerial competence and control systems to the financial performance of Gorontalo Provincial Government. A total of 648 employees of the finance department and samples taken as many as 247 respondents by formula Slovin. Data from the questionnaires were analyzed using Structural Equation Model using AMOS aid 18.*

*The results found that the internal control system directly and not significant positive effect on financial performance. Means the internal control system has been implemented, but has not been able to achieve results that match the input, process, output, outcome, benefit and impact as an assessment of the organization's financial performance. Direct managerial competence dominant influence positive and significant impact on the financial performance of the organization. Means an employee-owned managerial competence are good and support the achievement of the work in the field of appropriate financial inputs, processes, outputs, outcomes, benefits and impact as well as the assessment of financial performance to the principles of management in the financial sector.*

*Keywords: Internal Control Systems, Managerial Competence, Financial Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Secara faktual diakui bahwa kemampuan pemerintah daerah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) selalu membahas pentingnya Laporan Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam pengelolaan keuangan daerah. Pembahasan tersebut umumnya mengkaji pencarian sumber-

sumber pendapatan atau penerimaan daerah, pengalokasian anggaran yang tepat sasaran dan berbagi rancangan program dan kegiatan yang menjadi sumber pemasukan dan biaya yang harus dikeluarkan oleh pemerintah daerah, agar penggunaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) teralokasikan secara efisien dan efektif.

Kinerja keuangan pemerintah yang dilaporkan setiap tahun mulai tahun 2010 sampai tahun 2013 pada Gubernur Provinsi Gorontalo di depan DPRD didasarkan pada hasil penilaian kinerja dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan pengukuran berdasarkan hasil *input, proses, output, outcome, benefit* dan *impact* yang tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), mengalami penurunan dan tidak pernah mencapai kinerja keuangan di atas 90% pada Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukanlah penelitian dengan judul hubungan korelasional antara kompetensi manajerial dan sistem kontrol terhadap kinerja keuangan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Sistem Kontrol Internal**

Kajian tentang sistem kontrol internal yang diterapkan untuk memperbaiki tata kelola dan kinerja keuangan organisasi sektor publik, sangat diperlukan untuk melihat berbagai hal yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat dikendalikan atau dikontrol. Sistem kontrol internal sangat penting karena meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan struktur organisasi, metode ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kendala data akuntansi mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen organisasi (Muliadi, 2007:165).

Memahami hal tersebut ada beberapa teori yang digunakan untuk memberikan penguatan pentingnya konsep sistem kontrol internal diterapkan oleh suatu organisasi bidang pengelolaan keuangan organisasi. Teori yang representatif untuk memahami pentingnya sistem kontrol internal dari keuangan perusahaan, dapat dinilai berdasarkan teori sistem kontrol (*control systems theory*) yang kemukakan oleh Boynton (2008:72) bahwa aktivitas keuangan harus dikendalikan oleh sistem kontrol berupa pengendalian lingkungan, penilaian risiko, pengendalian aktivitas, perbaikan informasi dan komunikasi serta melakukan kegiatan monitoring. Ada lima sistem yang digunakan untuk menilai tingkat penerapan kegiatan keuangan, dikelola sesuai sistem yang berbasis lingkungan kerja, pengendalian risiko, mengembangkan keakuratan informasi dan kegiatan komunikasi serta terpantau di dalam mengembangkan akses kegiatan keuangan.

### **2.2 Kompetensi Manajerial**

Konsep kompetensi manajerial sangat berperan penting dalam mempengaruhi tata kelola dan kinerja keuangan suatu organisasi. Karena itu kesuksesan kerja suatu organisasi menjadi penting dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Konteks kompetensi manajerial menurut David McClelland dalam Martin (2002:151) mengatakan bahwa ada suatu karakteristik dasar yang penting dalam diri seseorang yang diprediksi mewujudkan kesuksesan kerja. Sesuatu itu lebih berharga daripada kecerdasan akademik, sesuatu yang dapat ditentukan dengan akurat dan menjadi titik penentu (*critical vector*) yang

membedakan antara seseorang yang memiliki kemampuan dan tidak memiliki kemampuan yang disebut kompetensi.

Pentingnya kompetensi dapat dipahami sebagai suatu faktor yang membedakan seseorang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan potensi yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Mengacu pada pentingnya kompetensi dalam suatu organisasi maka sering kompetensi dipertanyakan eksistensinya. “Apa” dan “bagaimana” pengertian kompetensi itu. Huston dan Robert (2008:3) mengatakan bahwa “*competence is an adequacy for task or possession of required knowledge, skill and abilities*”. Pendapat ini menunjukkan bahwa kompetensi merujuk pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Cohen (2010:173) mengatakan bahwa “*competencies are the areas of knowledge, ability and skill that increase and individual’s effectiveness in dealing with the world*”. Aisworth, Smith and Millership (2012:73) menyatakan kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan.

Hutapea dan Thoha (2008:4) mengemukakan beberapa definisi kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Atau kompetensi didefinisikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu menunjukkan wilayah kerja di mana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Kompetensi merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul. Kompetensi pada dasarnya adalah suatu kemampuan atau keunggulan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau mencapai suatu standar kerja.

Setelah memahami pengertian konsep dasar kompetensi, maka pengertian kompetensi manajerial yang diamati merupakan sebuah pengertian tentang kemampuan atau keunggulan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya untuk mampu melakukan tata kelola dan peningkatan kinerja sesuai dengan konsep manajemen.

### **2.3 Konsep Kinerja Keuangan**

Mengkaji tentang konsep kinerja keuangan pada intinya merupakan kajian tentang hasil akhir (*ending result*) dari sebuah kegiatan yang dilakukan dari berbagai serangkaian mulai dari *input – proses – output – outcome – benefit – impact*. Ini merupakan penilaian sebuah proses kegiatan operasional yang dilakukan oleh organisasi untuk menunjukkan kinerjanya.

Diketahui bahwa kinerja sebagai suatu tujuan yang harus dicapai. Pertimbangan mengenai penilaian kinerja merupakan suatu tinjauan yang diartikan sebagai hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing unit kerja. Karenanya definisi mengenai kinerja merupakan hal yang penting untuk diketahui. Definisi kinerja telah banyak dikemukakan dan dibahas oleh para pakar. Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah perbuatan atau prestasi (*performance*). Dalam konteks khusus *performance* diartikan sebagai hasil dari

kegiatan (*input – proses – output – outcome – benefit – impact*) yang dilakukan oleh seseorang. Hasil kinerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui perbandingan dengan standar yang telah ditentukan.

Konteks ini, merupakan penilaian tentang kinerja sebagai suatu hasil atau sering disebut realisasi kerja, namun kebanyakan organisasi kerja memberikan pengembangan penilaian kinerja berdasarkan dimensi-dimensi yang menjadi model penilaian kinerja, sebagai suatu serangkaian aktivitas yang dilakukan mulai dari *input, process, output, outcome, benefit* dan *impact*.

Berdasarkan pengertian kinerja yang disebutkan, maka tercermin bentuk konkrit kinerja yang diterapkan oleh suatu organisasi dengan mengaktualisasikan pengertian kinerja adalah suatu serangkaian aktivitas kerja menurut *input, proses, output, outcome, benefit* dan *impact*. Di mana diartikan bahwa *input* adalah pelayanan aparat, *proses* adalah aktivitas kerja yang diterapkan, *output* adalah kemajuan kerja, *outcome* diartikan sebagai penanganan kerja, *benefit* sebagai prestasi kerja yang ditunjukkan dan *impact* diartikan sebagai tanggungjawab kerja yang telah dijalankan..

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti karakteristik dan fenomena terhadap populasi objek penelitian yang diwakili individu-individu pimpinan dan staf bagian keuangan pada berbagai kantor pemerintah propinsi Gorontalo. Untuk itu proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara acak terhadap 247 orang staf dan pimpinan yang tersebar pada 6 instansi satuan kerja pemerintah daerah. Teknis pengumpulan data berupa kunjungan langsung ke objek. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan model persamaan structural untuk menganalisis intensitas hubungan antara variabel endogen dan eksogen, sebagaimana diformulasikan dalam rumusan hipotesis, yakni variabel sistem kontrol internal, variabel kompetensi manajerial, serta variabel kinerja keuangan pemerintah daerah. Dengan menggunakan formula Slovin maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 247 (*Serakan, 1992 dalam Dionco-Adetayo, 2011*).

Instrumen pengukuran penelitian ini dikembangkan dengan mengadopsi berbagai konsep yang relevan dari hasil penelitian terdahulu. Pengukuran terhadap indikator penilaian setiap variabel menggunakan skala Likert (*Likert, 1961*), dimana poin “5” berarti “sangat setuju”, point “4” setuju, point “3” kurang setuju, point “2” tidak setuju, dan point “1” berarti “sangat tidak setuju”. Sebelum dilakukan proses pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan *pre-test* yang bertujuan untuk mendapatkan umpan balik terkait dengan *comprehensibility* isi, format, dan akurasi instrumen pengukuran. Dengan demikian instrumen pengukuran dalam penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk menjadi sebuah usulan instrumen pengukuran yang baru.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

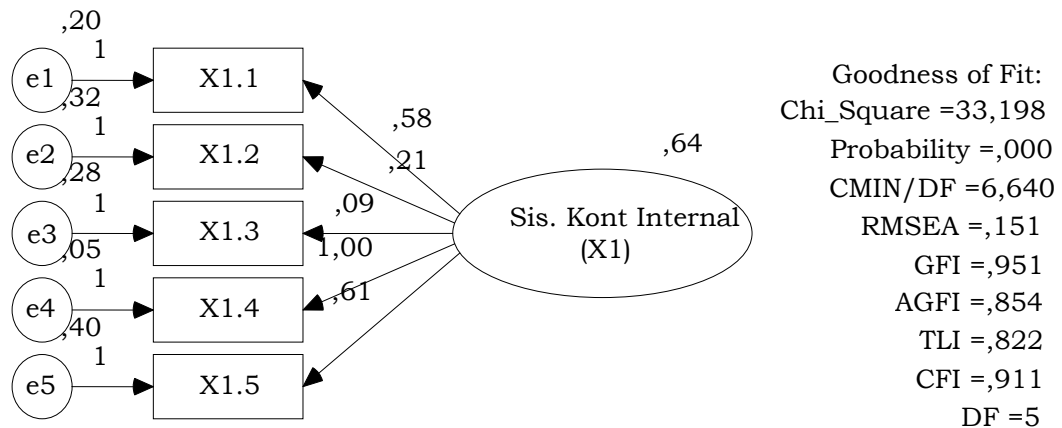
### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Hasil pengukuran terhadap dimensi-dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

##### a) Sistem Kontrol Internal (X1)

Hasil uji CFA variabel sistem kontrol internal terhadap model sebagai berikut:



Gambar 1  
Confirmatory Faktor Analisis Variabel Sistem Kontrol Internal (X1)

Hasil uji konstruk variabel sistem kontrol internal dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 1  
Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Sistem Kontrol Internal (X1)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	33,198 < (0,05:5=11,07049)	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	6,640	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0.151	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,951	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,854	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,822	Marginal
CFI	≥ 0,94	0,911	Marginal

Tabel 1 menunjukkan bahwa model pengukuran sistem kontrol internal menunjukkan model kurang fit atau ada ketidaksesuaian antara data dengan

model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria hanya satu yang terpenuhi. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang kurang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari sistem kontrol internal dapat diamati dari nilai regresi dan tingkat signifikansinya ( $p^{***}$ ) artinya nilai probabilitas  $< 0.05$  atau  $0.000$ , yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator sistem kontrol internal tampak pada Tabel berikut ini:

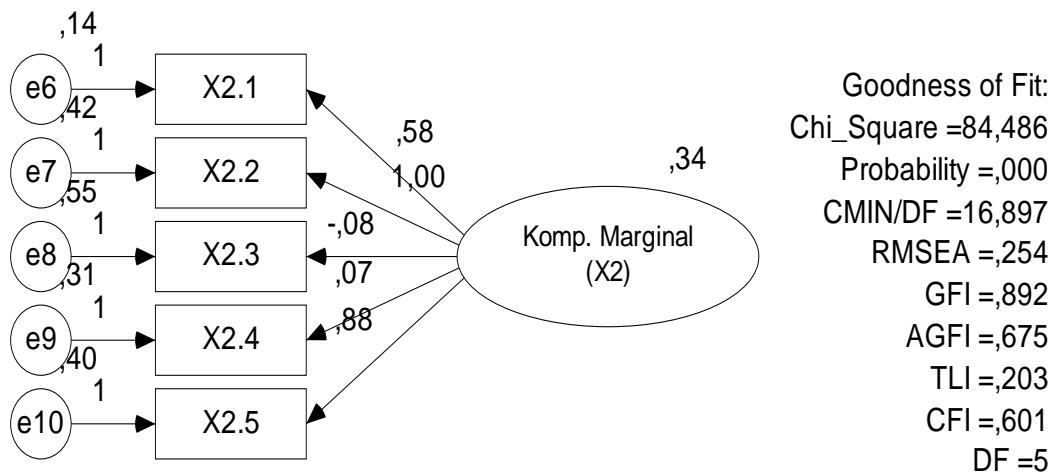
Tabel 2  
Nilai Regresi untuk Pengukuran Faktor Sistem Kontrol Internal (X1)

Variabel Indikator	Standard Regresi	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
X1.1	0.721	10.818	0.000	Signifikan
X1.2	0.279	3.960	0.000	Signifikan
X1.3	0.135	1.977	0.048	Signifikan
X1.4	0.964	FIX	0.000	Signifikan
X1.5	0.615	9.279	0.000	Signifikan

Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel sistem kontrol internal pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel sistem kontrol internal dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, sehingga seluruh indikator diikuti dalam pengujian berikutnya.

**b) Kompetensi Manajerial (X2)**

Hasil uji *CFA* variabel kompetensi manajerial terhadap model sebagai berikut:



Gambar 2  
Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kompetensi Manajerial (X2)

Hasil uji konstruk variabel kompetensi manajerial dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 3  
Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Kompetensi Manajerial (X2)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	84,486 < (0,05:5=11,07049)	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	16,897	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0,254	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,892	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,675	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,203	Marginal
CFI	≥ 0,94	0,601	Marginal

Tabel 3 menunjukkan bahwa model pengukuran kompetensi manajerial menunjukkan model kurang fit atau ada ketidaksesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria hanya satu yang terpenuhi. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang kurang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kompetensi manajerial dapat diamati dari nilai regresi dan tingkat signifikansinya (p \*\*\*) artinya nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kompetensi manajerial tampak pada Tabel berikut ini:

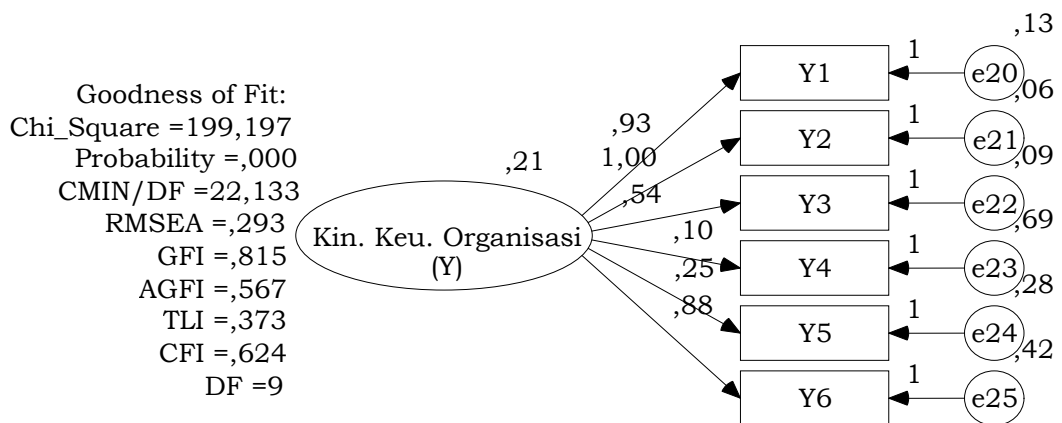
Tabel 4  
Nilai Regresi untuk Pengukuran Faktor Kompetensi Manajerial (X2)

Variabel Indikator	Standard Regresi	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
X2.1	0.670	6.238	0.000	Signifikan
X2.2	0.668	FIX	0.000	Signifikan
X2.3	-0.063	-0.793	0.428	Tidak Signifikan
X2.4	0.076	0.936	0.349	Tidak Signifikan
X2.5	0.626	6.246	0.000	Signifikan

Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel kompetensi manajerial pada Tabel 4 menunjukkan ada dua indikator variabel dari hasil uji terhadap model pengukuran variabel kompetensi manajerial yang tidak signifikan, namun tetap diikuti dalam pengujian berikutnya.

### c) Kinerja Keuangan Organisasi (Y)

Hasil uji CFA variabel kinerja keuangan organisasi terhadap model sebagai berikut:



Gambar 3  
 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kinerja Keuangan Organisasi (Y)

Hasil uji konstruk variabel kinerja keuangan organisasi dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5  
 Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Kinerja Keuangan Organisasi (Y)

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	199,197 < (0,05:9=16,91897762)	Marginal
Probability	≥ 0,05	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	22,133	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0,293	Marginal
GFI	≥ 0,90	0,567	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,567	Marginal
TLI	≥ 0,94	0,373	Marginal
CFI	≥ 0,94	0,624	Marginal

Tabel 5 menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja keuangan organisasi menunjukkan model kurang fit atau ada ketidaksesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria hanya satu yang terpenuhi. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang kurang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kinerja keuangan organisasi dapat diamati dari nilai regresi dan tingkat signifikansinya (p \*\*\*) artinya nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kinerja keuangan organisasi tampak pada Tabel berikut ini:



Tabel 6  
 Nilai Regresi untuk Pengukuran Faktor Kinerja keuangan organisasi (Y)

Variabel Indikator	Loading Faktor ( $\lambda$ )	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Y1	0.760	11.955	0.000	Signifikan
Y2	0.880	FIX	0.000	Signifikan
Y3	0.632	8.136	0.000	Signifikan
Y4	0.053	0.750	0.453	Tidak Signifikan
Y5	0.214	2.950	0.003	Signifikan
Y6	0.528	7.786	0.000	Signifikan

Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel kinerja keuangan organisasi pada Tabel 6 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel kinerja keuangan organisasi dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Sistem Kontrol Internal terhadap Kinerja Keuangan Organisasi

Berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel sistem kontrol internal yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan dari pengelolaan keuangan organisasi Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Hasil pengukuran model berdasarkan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk variabel sistem kontrol internal terlihat hanya satu yang memenuhi syarat kriteria *goodness of fit* dan kinerja keuangan organisasi seluruhnya tidak memenuhi syarat kriteria *goodness of fit*. Ini menunjukkan bahwa antara variabel sistem kontrol internal terhadap kinerja keuangan organisasi memiliki konstruk variabel yang perlu dianalisa lebih lanjut.

Hasil penelitian setelah dilakukan analisa olah data untuk melihat pengaruh langsung variabel sistem kontrol internal terhadap kinerja keuangan organisasi, ditemukan hasil yang menunjukkan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Ini berarti bahwa terdapat indikator variabel sistem kontrol internal yang tidak memberi kontribusi terhadap kinerja keuangan organisasi, sehingga memberikan pengaruh yang tidak signifikan.

Berikut diuraikan pembahasan pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan serta pengaruh tidak langsung yang negatif dan tidak signifikan. Indikator variabel sistem kontrol internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Ini berarti penerapan sistem kontrol internal selama ini telah dijalankan oleh pegawai bidang pengelolaan keuangan tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan.

Alasan variabel sistem kontrol internal secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan dikarenakan kontribusi sistem kontrol internal tidak meningkatkan input penggunaan anggaran yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai program dan kegiatan pemerintah, tidak terproses dengan baik dalam melaksanakan aktivitas pengelolaan anggaran sesuai prioritas dan platform anggaran yang digunakan, output yang dicapai

tidak maksimal sesuai prestasi pemanfaatan anggaran yang dikeluarkan, outcome pencapaian hasil tidak memberikan keuntungan yang tepat sasaran dalam peruntukan, benefit pencapaian keuntungan tidak tepat sasaran dan impact berupa pertanggungjawaban kurang transparan dan akuntabel dalam pelaksanaannya. Hal inilah yang menyebabkan kinerja keuangan tidak optimal, sehingga tidak signifikan.

Memahami uraian di atas diketahui bahwa variabel sistem kontrol internal secara langsung memberikan pengaruh positif dan tidak langsung memberikan pengaruh negatif, serta tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Ini berarti sistem kontrol internal perlu ditingkatkan dan dibenahi agar kinerja keuangan dapat meningkat sesuai input, proses, output, outcome, benefit dan impact dengan terus membenahi dan memperbaiki tata kelola yang baik sesuai prinsip tata kelola yang partisipatif, penegakan hukum, transparan, responsibilitas, konsensus, persamaan hak, efektif, efisien dan akuntabel, yang menyebabkan pengelolaan bidang keuangan pemerintah dapat berjalan sesuai sistem kontrol internal.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Keuangan Organisasi**

Berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel kompetensi manajerial yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi dari pengelolaan keuangan organisasi Pemerintah Provinsi Gorontalo.

Hasil pengukuran model berdasarkan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk variabel kompetensi manajerial dan kinerja keuangan organisasi seluruhnya tidak memenuhi syarat kriteria *goodness of fit*. Ini menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi manajerial terhadap kinerja keuangan organisasi memiliki konstruk variabel yang perlu dianalisa lebih lanjut.

Hasil penelitian setelah dilakukan analisa olah data untuk melihat pengaruh langsung variabel kompetensi manajerial terhadap kinerja keuangan organisasi, ditemukan hasil yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Ini berarti bahwa diantara indikator variabel kompetensi manajerial memberikan kontribusi terhadap kinerja keuangan organisasi, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan.

Berikut diuraikan pembahasan pengaruh langsung yang positif dan signifikan serta pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan. Indikator variabel kompetensi manajerial yang terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Ini berarti penerapan kompetensi manajerial selama ini telah dijalankan oleh pegawai bidang pengelolaan keuangan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja keuangan.

Variabel kompetensi manajerial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini dikarenakan kontribusi kompetensi manajerial mampu meningkatkan input penggunaan anggaran yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai program dan kegiatan pemerintah, memproses dengan baik dalam melaksanakan aktivitas pengelolaan anggaran sesuai prioritas dan platform anggaran yang digunakan, output yang dicapai maksimal sesuai prestasi pemanfaatan anggaran yang dikeluarkan, outcome pencapaian hasil memberikan keuntungan yang tepat sasaran dalam peruntukan, benefit pencapaian keuntungan sudah tepat sasaran dan impact

berupa pertanggungjawaban sudah transparan dan akuntabel dalam pelaksanaannya. Hal inilah yang menyebabkan kinerja keuangan optimal, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:  
(1). Sistem kontrol internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi. Sistem kontrol internal sudah diterapkan, namun belum mampu mencapai hasil yang sesuai *input, process, output, outcome, benefit* dan *impact* sebagai penilaian kinerja keuangan.

(2). Kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan organisasi. Kompetensi manajerial yang dimiliki pegawai mendukung dalam pencapaian hasil kerja di bidang keuangan yang sesuai *input, process, output, outcome, benefit* dan *impact* sebagai penilaian kinerja keuangan Pemerintah Provinsi Gorontalo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Mansyur H, 2010. *Teori-teori Mutakhir Administrasi Publik*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Algifari, G., 2000. *Normality, Validation and Reliable of Research Instrument*. Published by Prentice Hall, New York.
- Almort, 2006. *Competence Auditor*. Alih Bahasa oleh Agus Maulana. Bina Rupa, Jakarta.
- Bonner, SRL, 1996. *Using Decision Aids to Improve Auditors Conditional Probability Judgment*. The Accounting Review.
- Arens, A.A., dan Loebbecke, Beasley. 1996. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi (Pendekatan Terpadu)*, 1 dan 2, ISBN 979-683-368-8. PT. Indeks (Kel. Gramedia, Jakarta.
- Bayuskara, M, 2013. *Akuntansi Keprilakuan*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Billy, Pinches and Hanson, Gareth R, 2012, *Organizational Management Theory: Text and Cases*. Addition Wesley Publishing Company, A & M University, Texas.
- Halim, Abdul, 1995. *Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Hamerdson, John. 2011. *Corporate Governance and Risk: A System Approach*, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- Harmodt, Karzt RN, 2011. *Analytics: The Uses of Management Information and Technology in Higher Education*. EDUCAUSE Review. 7(1): 1-12.
- Haryanto Farid, 2013. *Pengaruh tata kelola keuangan, Akuntansi keprilakuan, Kompetensi auditor terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan perusahaan PT. Kaltim Prima Coal*. Jurnal Manajemen Akuntansi ,Among Makarti Vol. 2 No. 5 Juli 2013.
- Hartono, 1994. *Analisis Audit Internal Perusahaan*. Edisi Kedua, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Hasrul Madjid, 2012. *Pengaruh Kompetensi Auditor dan Sistem Kontrol Internal terhadap Manajemen Keuangan Sektor publik dalam Tata Kelola dan Peningkatan Kinerja keuangan perusahaan Samsung Elektronik Jakarta*. Jurnal Akuntansi Perilaku dan Manajemen Keuangan, Vol. 12 No. 8 Agustus 2012.

- Homgren, Charles ., Gary L Sundem, William O Stratton, 1997. *International to Management Accounting*, Eleventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Ruseffendi, S, 1999. *The Practice of Research: Research Methodology*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Salton Edwardt. 2006. *Ordinary Theory. Fundamentals of Auditing*. Edisi Kesembilan, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Siegel, James and Marconi, Van, 1989. *Fundamentals of Auditing*. Edisi Kesembilan, Prentice Hall International, Inc., New Jersey.
- Simmon, Herbert A, 2007. *Administration Public Behavior*. London: Collier Macmillan Publisher.
- Sofie Daniesta, 2011. *Affect of Internal Control System, Auditor Competence and Evaluation toward Corporate Governance and Financial Performance*. International Journal of Performance Management Vol. 28 No. 9, 2011, pp. 215 – 225.
- Sofyan Syarif, 2001. *Teori Akuntansi: Laporan Keuangan*. Edisi Pertama PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Spencer and Spencer, 1993. *The Principle of Good Governance*. Prentice Hall International, New York.
- Sugiyono, 1992. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Sembilan Penerbit Cipta, Jakarta.
- Suhayana, 2003. *Manajemen Akuntansi: Suatu Pengantar*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarto, Harry. 2003. *Sistem Pengendalian Intern*. Edisi Tiga, Penerbit. PT. Eresco, Bandung.
- Thoha, Hutapea. 2008. *Kompetensi Manajerial*. Penerbit Cipta Bumi Persada, Surabaya.