

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LEBONG

MARLIA HARAHAH DAN ABDULLAH

Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

This study aims to provide empirical evidence about the effect of the level of education, work experience, salary and commitment to the organization's financial management performance. Sample in this study is the civil servants who work in the financial section in the units of Lebong District, totaling 90 peoples. This study uses multiple regression analysis. The results showed that the level of education and salary not a positive influence on the performance of financial management while work experience and organizational commitment has a positive effect on the performance of financial management. The results of this study are expected to be taken into consideration for the Local Government District Regional Head Lebong so much attention to the importance of work experience and organizational commitment affecting the financial management performance.

Keywords: Level of Education, Work Experience, Salary, Organizational Commitment, Financial Management Performance

LATAR BELAKANG

Berlakunya pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah direvisi menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 juga telah direvisi menjadi Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Hal ini mendapat perhatian diberbagai pihak karena menuntut setiap pemerintah daerah dalam kesiapannya mengatur dan mengelola urusan pemerintahannya masing-masing secara mandiri. Khususnya pada pengelola keuangan serta pertanggungjawabannya sehingga akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kemampuan pemerintahan daerah dalam pengelolaan keuangan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai serta kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Dalam hal pengelolaan keuangan, pemerintah daerah menetapkan tujuan dan target kemudian menyusun rencana kegiatan dengan tujuan agar terserapnya anggaran yang tepat guna. Pencapaian tujuan suatu pemerintah daerah membutuhkan peran dari seluruh pegawai yang ada di instansi pemerintahan. Agar tujuan pemerintah dapat tercapai, maka yang dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai unit kerja didalam pemerintahan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan kinerja dalam hal pengelolaan keuangan. Menurut Wibowo (2007: 5), pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dicapai.

Kabupaten Lebong merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Bengkulu. Kabupaten Lebong beribukota di Muara Aman. Kabupaten

Lebong dibentuk dari hasil pemekaran Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2003 (sumber www.lebongkab.go.id). Akan tetapi, saat ini pengelolaan keuangan Kabupaten Lebong masih mengalami beberapa masalah. Berdasarkan sumber yang didapat dari media Rakyat Bengkulu Online (1 Oktober 2013), Total anggaran 2013 yang diajukan dalam APBD-P, mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar Rp 3,1 miliar. Dimana dalam APBD murni yang sudah ditetapkan total anggaran mencapai Rp 472,8 miliar. Sedangkan dalam pengajuan APBD-P hanya mencapai Rp 469,7 miliar. Bupati Lebong Rosjonsyah menerangkan, bahwa adanya perubahan beberapa item anggaran Pemda Lebong, diantaranya adalah karena tidak tercapainya target APBD yang telah ditetapkan. Kemudian karena dampak dari tidak rasionalnya antara pendapatan dengan belanja daerah dan masih rendahnya kemampuan keuangan daerah, berupa penyerapan dari SKPD.

Kinerja dalam hal pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong sangat diharapkan meningkatkan kemampuan keuangan daerah yang saat ini masih rendah. Oleh karena itu harus adanya upaya meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi didalam suatu organisasi pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah spesifik adalah: 1) apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?; 2) apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?; 3) apakah gaji berpengaruh terhadap positif kinerja Pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong?; serta 4) apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong? Adapun tujuannya adalah untuk memberi bukti empiris: 1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong; 2) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong, 3) pengaruh gaji terhadap kinerja Pengelola

Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong, 4) pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu, Lubis (2010: 90).

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2007: 7).

Dalam Mardiasmo (2002: 122), Manfaat pengukuran kinerja adalah:

- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen
- b. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja
- d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati

- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintahan
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005: 21), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dalam penelitian ini hanya membahas dari segi faktor personal/individual saja. Karena biasanya didalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta. Dengan adanya faktor personal dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji, dan komitmen organisasi diharapkan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan atau pegawai dalam bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tingkat Pendidikan

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh Pajar (2008: 33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu; Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi; Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas; Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d. Penerapan; Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil; Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Gaji

Menurut Mahmudi (2005: 187), Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa

bonus dan pemberian saham (*stock option atau stock grant*). Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat memberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus, atau pemberian saham. Pada umumnya gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat perpindahan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Lubis (2010: 54), Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan Keuangan Daerah

Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Penelitian Terdahulu

Afriansyah (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan *Job Relevant Information* terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial, *Job Relevant Information* tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial.

Mariyana (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu.

Winarni (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian: Ada Pengaruh Signifikan Gaji terhadap Motivasi Kerja Pegawai., Ada Pengaruh

Signifikan Gaji terhadap Kinerja Pegawai, Ada Pengaruh Signifikan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Armilia (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Arifin dan Rohman (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Valentika (2011) dengan judul penelitian Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Unit Kerja dalam Menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keenam variabel independen secara silmutan berhubungan signifikan dengan kesiapan unit kerja dalam menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yaitu Pendidikan, Gaji, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan, Intensif, dan Komitmen Organisasi. sedangkan secara parsial dari keenam variabel independen, hanya terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan yaitu Pendidikan.

Wati (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (studi pada

auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Hipotesis Penelitian

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

H3 : Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris (*empirical research*). Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 29) penelitian empiris (*empirical research*) merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi dan pengalaman.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong yaitu sebanyak 32 SKPD terdiri dari 2 Sekretariat, 9 Bagian, 1 Inspektorat, 5 Badan, 11 Dinas, 4 Kantor Daerah. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Pegawai yang bekerja dibagian Keuangan

Pengukuran Variabel

- a. Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan melihat jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan. Instrumen dalam penelitian ini diukur dengan Skala Rasio. Menurut

- Indriantoro dan Supomo (2002: 101), Skala Ratio adalah skala pengukuran yang menunjukkan kategori, peringkat, jarak dan perbandingan *consturct* yang diukur. Cara pengukuran untuk tingkat pendidikan dilihat dari lamanya pegawai menempuh pendidikan dilihat dari untuk SMA diberi skor 12, D3 diberi skor 15, S1 diberi skor 16 dan S2 diberi skor 18.
- Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur melalui lamanya pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan dan jumlah penugasan dalam mengelola keuangan yang telah dikerjakan.
 - Gaji dalam penelitian ini diukur dengan melihat golongan dan ruang pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan. Pengukurannya menggunakan skala ratio, dimensi dan pengukuran variabel gaji terdiri dari: golongan dan ruang masing-masing pegawai negeri yang nantinya akan dilihat dari daftar gaji sesuai dengan golongan yang bersumber dari PP Nomor 15 Tahun 2012.
 - Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Variabel kinerja pengelola keuangan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1, Jarang Sekali (JS) dengan nilai 2, Kadang-Kadang (KK) dengan nilai 3, Sering (S) dengan nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan nilai 5.
 - Variabel kinerja pengelola keuangan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 skala nilai yaitu Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1, Jarang Sekali (JS) dengan nilai 2, Kadang-Kadang (KK) dengan nilai 3, Sering (S) dengan nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan nilai 5.

Pengujian Kualitas Data

- Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).
- Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. apabila nilai signifikansi dari pengujian ini sampel *kolmograf sminov-test* lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal.
- Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.01 atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 107-106).
- Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011: 139). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan atau > 0.05 (5%) jadi disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Persamaan matematis

untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

b. Uji Signifikansi Simultan

(Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Apabila pengujian α sebesar 0,05 maka pengujian F adalah:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

c. Uji Signifikansi Parameter Individual

(Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Pengujian parameter individual bertujuan untuk

melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi bebas lainnya konstan. Apabila pengujian α sebesar 0,05 maka pengujian t adalah:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan 90 responden yang bekerja dibagian keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong. Kuisioner yang disebar sebanyak 95 eksemplar, tetapi yang data yang dapat diolah berjumlah 90 eksemplar.

Statistik Deskriptif

Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tentang kinerja pengelola keuangan (Y) berkisar 35-70 dari kisaran teoritisnya 14-70. Rata-rata jawaban tingkat kinerja pengelola keuangan untuk seluruh responden adalah 54.01 dengan Standar Deviasi sebesar 6.566 kisaran ini termasuk kategori cukup tinggi oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja pengelola keuangan baik.

Variabel Komitmen Organisasi (X_1) menunjukkan kisaran aktual yang dihasilkan sebesar 22-45 dari kisaran teoritis 9-45. Rata-rata nilai jawaban sebesar 35.02 dengan Standar Deviasi sebesar 4.467 yang masuk dalam kategori cukup tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi baik.

Variabel Tingkat Pendidikan berdasarkan jawaban responden didapatkan bahwa pendidikan responden sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) 59 orang dengan persentase 65.6%, setelah itu Sekolah Menengah Atas (SMA)

Tabel 1
Deskripsi Statistik Responden Skala *Likert*

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	90	9-45	22-45	35.02	4.467
Kinerja Pengelola Keuangan	90	14-70	35-70	54.01	6.566

Sumber : Data primer diolah, 2014

18 orang dengan persentase 20%, Diploma (D3) 10 orang dengan persentase 11.1% dan sisanya (S2) 3 orang dengan persentase 3.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan formal pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong sudah baik. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2

Untuk variabel pengalaman kerja terdiri dari dua item dimensi pengukuran yaitu lamanya waktu pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan/masa kerja dan jumlah penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan. Apabila dilihat dari rata-rata lamanya waktu pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan dan jumlah penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup berpengalaman. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4

Pada Tabel 3 menjelaskan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap dimensi lamanya waktu pengalaman dibagian pengelola keuangan (Masa Kerja/tahun) didapatkan bahwa Masa Kerja (Tahun) sebagian besar responden didominasi oleh masa kerja 2 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 22.2%, setelah itu masa kerja 4 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 20%, masa kerja 3 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 18.9%, masa kerja 1 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 18.9%, masa kerja 8 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 7.8%, masa kerja 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 5.6%, masa kerja 7 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, masa kerja 6 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2.2%.

Pada Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap jumlah penugasan dikerjakan terkait dengan mengelola keuangan sebagian besar responden didominasi oleh 36 penugasan sebanyak 25 orang dengan persentase 27.8%, setelah itu 32 penugasan sebanyak 19 orang dengan persentase 21.1%, 34 penugasan sebanyak 13 orang dengan persentase 14.4%, 33 penugasan sebanyak 11 orang dengan persentase 12.2%, 30 penugasan sebanyak 8 orang dengan

presentase 8.9%, 28 penugasan sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, 40 penugasan sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, 38 penugasan sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%,

Variabel Gaji berdasarkan jawaban responden didapatkan bahwa Golongan responden sebagian besar responden Golongan IIIa sebanyak 26 orang dengan persentase 28.9%, setelah itu Golongan IIb sebanyak 15 orang dengan persentase 16.7%, Golongan IIIb sebanyak 10 orang dengan persentase 11.1%, Golongan IIIc sebanyak 9 orang dengan persentase 10%, Golongan IIa sebanyak 8 orang dengan persentase 8.9%, Golongan IIId sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, Golongan IIc sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, Golongan IId sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, Golongan IVa sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, dan yang terakhir Golongan Ic sebanyak 1 orang dengan persentase 1.1% kemudian Golongan IVb sebanyak 1 orang dengan persentase 1.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji dilihat dari rata-rata golongan pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong baik dilihat dari golongan III sebanyak 51 orang (56.7%), golongan II sebanyak 33 orang (36.7%), golongan IV sebanyak 5 orang (5.5%) dan terakhir golongan I sebanyak 1 orang (1.1%), untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan kuesioner dengan skor total variabel untuk indikator yang menggunakan skala *likert* yaitu kinerja pengelola keuangan (Y), komitmen organisasi (X_4) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* semakin lebih besar dari 0.70 dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji

Tabel 2
Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	20%
D3	10	11.1%
S1	59	65.6%
S2	3	3.3%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 3
Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja dibagian pengelola keuangan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	17	18.9%
2	20	22.2%
3	17	18.9 %
4	18	20 %
5	5	5.6 %
6	2	2.2 %
7	4	4.4%
8	7	7.8%
Total	90	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4
Deskripsi Statistik Jumlah Penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan

Jumlah Penugasan dikerjakan	Jumlah	Persentase
28	6	6.7%
30	8	8.9%
32	19	21.1%
33	11	12.2%
34	13	14.4%
36	25	27.8%
38	4	4.4%
40	4	4.4%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 5
Statistik Deskriptif Gaji

Golongan	Jumlah	Persentase
Ia	-	0%
Ib	-	0%
Ic	1	1.1%
Id	-	0%
IIa	8	8.9%
IIb	15	16.7%
IIc	6	6.7%
IId	4	4.4%
IIIa	26	28.9%
IIIb	10	11.1%
IIIc	9	10%
IIId	6	6.7%
IVa	4	4.4%
IVb	1	1.1%
IVc	-	0%
IVd	-	0%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

statistik semua variabel yang menggunakan skala *likert* adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 8

Hasil uji normalitas pada Tabel 8 didapatkan nilai KS sebesar 0.684. jika nilai signifikan dari pengujian *one sample kolmogorov-smirnov test* > 0.05 maka data mempunyai distribusi normal. Nilai KS yang didapatkan 0.684 lebih besar dari 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.01 atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 107-106). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 9.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi mempunyai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan un-

tuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser dimana hasil uji ditampilkan pada Tabel 10.

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi semua variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja pengelola keuangan daerah (Y). Hasil olahan data dengan bantuan SPSS 20.0 dapat dilihat pada Tabel 11.

Berdasarkan Tabel 11 ditunjukkan nilai uji statistik F adalah 11.959, dengan nilai signifikansi $P=0.000$, hal ini menunjukkan model regresi untuk pengujian secara bersama-sama antara kedua variabel independen bisa dikatakan cukup baik untuk memprediksi kinerja pengelola keuangan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 (5%), sehingga H_0 ditolak. kemudian hasil perhitungan pada tabel 4.11, didapatkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2)=0.330 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pengelola keuangan hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sebesar 33% sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

Dari hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat dilihat pada Tabel 11, bahwa nilai signifikansi dari variabel tingkat pendidikan (X_1) adalah 0.944, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan karena nilai signifikansi

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	N	Nilai Pearson Correlations		Keterangan
		Min	Max	
Kinerja Pengelola Keuangan	90	0.391**	0.726**	Valid
Komitmen Organisasi	90	0.444**	0.726**	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	N	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
			Reliabilitas	
Kinerja Pengelola Keuangan	90	0.832	>0.70	Reliabel
Komitmen Organisasi	90	0.768	>0.70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (tailed)	sig	Keterangan
Unstandardized Residual	0.684	0.738	P>0.05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan	0.819	1.221	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0.862	1.160	Tidak ada multikolinearitas
Gaji	0.783	1.277	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.905	1.105	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 10
Hasil Uji Glesjer

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.815	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0.517	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Gaji	0.263	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0.648	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 11
Hasil Analisis Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Constant		6.691	0.760
Tingkat Pendidikan (X_1)		-0.027	-0.070
Pengalaman Kerja (X_2)		0.613	2.865
Gaji (X_3)	1.979E-006		0.881
Komitmen Organisasi (X_4)	0.654		4.880
R Square		0.360	
Adjusted R Square		0.330	
F hitung		11.959	
Signifikansi		0.000	

Sumber: Data primer diolah, 2014

(0.944) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05). dengan demikian hipotesis H_1 ditolak, ini bearti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pengelola keuangan.

Nilai koefisien regresi dari pengalaman kerja (X_2) adalah 0.005, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.005) sama dengan dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_2 diterima, ini bearti semakin tinggi pengalaman kerja pegawai negeri sipil, maka semakin tinggi pula kinerja pengelola keuangan.

Hasil pengujian untuk variabel Gaji (X_3) menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.381) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_3 ditolak, ini bearti semakin tinggi gaji pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pengelola keuangan.

Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi (X_4) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.000) kurang dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_4 diterima, bearti semakin tinggi komitmen organisasi pegawai negeri sipil, maka semakin baik kinerja pengelola keuangan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja pengelola keuangan (Y) pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten lebong. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 12

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H_1) ditemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, ini menunjukkan hipotesis 1 (H_1) tidak bisa dibuktikan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Tariyo dan Mulyanto (2012) bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariyana (2013) bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

Pada penelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pengelola keuangan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan Mariyana (2013) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Sesuai dengan pendapat Mondy (2008: 24), terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan

Tabel 12
Resume Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H_1	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Ditolak
H_2	Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Diterima
H_3	Gaji tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Ditolak
H_4	Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2014

seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang.

Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tercapainya kinerja dalam hal pengelolaan keuangan.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ditolak, artinya gaji tidak berpengaruh Positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Winarni (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Valentika (2011) yang menyatakan gaji tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan unit kerja dalam menyusun laporan keuangan.

Ketidaksignifikan disebabkan gaji setiap pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan masing-masing pada semua satuan kerja perangkat daerah. Tinggi atau rendahnya tingkat gaji tidak mempengaruhi kinerja pegawai dibagian pengelola keuangan karena gaji pokok untuk pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan dan diatur dalam PP Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Golongan dan Masa Kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan Armilia (2012) dan Afriansyah (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil pengujian hipotesis ini didukung dengan hasil penelitian Wati (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Menurut Wibowo (2007: 232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hasil pengujian ini didukung juga dengan hasil penelitian Arifin dan Rohman (2012) bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Pada penelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pengelola keuangan.

- b. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tercapainya kinerja dalam hal pengelolaan keuangan.
- c. Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, karena gaji setiap pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan masing-masing pada semua satuan kerja perangkat daerah. Tinggi atau rendahnya tingkat gaji tidak mempengaruhi kinerja pegawai dibagian pengelola keuangan karena gaji pokok untuk pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan dan diatur dalam PP Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Golongan dan Masa Kerja.
- d. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai terhadap intansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap intansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja pengelola keuangan akan meningkat.

Implikasi Hasil Penelitian

Dari pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong agar Kepala Daerah lebih memperhatikan pentingnya pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masing-masing pada satuan kerja perangkat daerah khu-

usnya pada pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi kepada pimpinan/kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong agar lebih memperhatikan pentingnya, pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai khususnya pada pegawai yang bekerja dibagian keuangan dalam hal penyusunan anggaran dan penyusunan laporan keuangan sehingga tercapainya kinerja pengelolaan keuangan yang baik.
- c. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan apabila ada peneliti lain ingin meneliti lebih lanjut.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belumlah sempurna, karena memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.
- b. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan gaji (X_3). Kemungkinan tidak berpengaruh variabel tingkat pendidikan dan gaji terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan dan gaji sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dan gaji terhadap kinerja pengelola keuangan.
- c. Tidak terealisasinya penyebaran kuisioner yang sudah direncanakan sebanyak 32 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) hanya dapat diperoleh 26 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja dikarenakan beberapa intansi menolak dengan alasan kesibukan dengan pekerjaan diakhir tahun sebab pada penelitian ini membutuhkan responden yang bekerja dibagian Keuangan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong.

- c. Dalam penelitian ini untuk identitas kuisioner tidak mencantumkan status pegawai, apakah pegawai negeri sipil atau pegawai honorer dan juga ada satu responden golongan yang memiliki golongan satu (I).

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, sehingga perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut: 1) Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Tingkat Pendidikan serta Pelatihan dan Kompetensi, 2) Tingkat Pendidikan (X_1) dan Gaji (X_3) dengan menggunakan instrumen yang benar-benar dapat mengklasifikasikan dengan tepat. 3) melakukan penelitian diseluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong. Serta 4) seharusnya mencantumkan status pegawai dibagian identitas responden dan juga untuk responden yang golongan satu (I) seharusnya tidak dijadikan sebagai data dalam penelitian.

REFERENSI

- Afriansyah, Ramadana. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Anggraini, Rani. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Motivasi, Kualifikasi Profesi dan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Arifin, Solikhun dan Rohman, Abdul. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal. UNDIP.
- Armilia, Nadya. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi keuangan daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2004. *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*. Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Harian Rakyat Bengkulu Online, Diakses 5 Desember 2012. "*APBD-P-Lebong-Turun-menjadi-Rp-4697-Miliar*". (<http://harianrakyatbengkulu.com/apbd-p-lebong-turun-menjadi-rp-4697-miliar>).
- Herminingsih. 2009. *Pengaruh Partisipasi dalam Penganggaran dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mariyana, Dina. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pen-*

gelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bengkulu. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.

Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Nordiawan, Deddi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Pajar. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi. Surakarta.

Rai, Gusti Agung. 2010. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Republik Indonesia, 1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

..... 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

.....2004a. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*.

.....2004b. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah*.

.....2005. *Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.

.....2012. *Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012 Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*.

.....2006. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah*.

.....2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.

.....2010a. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.

.....2010b. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.

Saptono dan Sulasmono, Bambang Suteng. 2007. *Sosiologi SMA Kelas XII*. Jilid 3. Jakarta: PHIBETA.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Edisi 2003/2004. Yogyakarta:BPFE.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial*. Jurnal SNA VIII Solo. Magister Akuntansi STIE Y.A.I.
- Tariyo dan Mulyanto, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Vol. 6 No. 2 . STIE AUB Surakarta.
- Valentika, Chindhi Putri. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Unit Kerja dalam Menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Wati, Elya. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarni. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. STIE AMA Salatiga.