

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA PONDOK PESANTREN DI KABUPATEN BIREUEN

Fikri Rijal¹, Damanhur², dan Naz'aina³

^{1,2,3} Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumawe, Indonesia

Email Corespondent : nazaina@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of human resource competence and charismatic leadership on financial accountability in Islamic boarding schools in Bireuen Regency. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data obtained by using a questionnaire that is distributing a list of questions to 98 respondents in Islamic boarding schools in Bireuen Regency. While secondary data is obtained through online news, articles and other news sources that are related to the required data. In addition, this researcher also conducted by observation (observation). The data analysis method used in this study is a structural method based on variance, namely Partial Least Square (PLS).*

The study findings that human resource competence and charismatic leadership have positif influence to financial accountability in Islamic boarding schools in Bireuen Regency

Keywords : *Islamic boarding school financial accountability, charismatic leadership, human resources*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepemimpinan karismatik terhadap akuntabilitas keuangan pada pondok pesantren di Kabupaten Bireuen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kepada 98 responden di pondok pesantren di Kabupaten Bireuen. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui berita online, artikel dan sumber berita lainnya yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi (observasi). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode struktural berdasarkan varians yaitu Partial Least Square (PLS).*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireuen

Keywords : *akuntabilitas keuangan pesantren, kepemimpinan kharismatik, sumber daya manusia*

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan central of culture. Karena itu, ia selalu layak untuk diperbincangkan di berbagai bidang, misalnya; pendidikan, perubahan sosial, multikulturalisme, manajemen, dan lain sebagainya (Zaini, 2016). Elemen terpenting dari pesantren dalam perspektif pendidikan adalah ustad/guru, sebagai sumber daya manusia (human capital resource) dan juga modal manusia (human capital) (Bukit, 2017)

Pemerintah memberikan wewenang penuh kepada Kementerian Agama Republik Indonesia untuk mengatur penyelenggaraan pendidikan di Madrasah dan Pondok Pesantren, baik dalam hal pembiayaan, pengadaan dan pengembangan sumberdaya manusia untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan agama tersebut (Usman, 2013) Namun pesantren merupakan salah satu lembaga publik dan sebagai perwujudan good corporate governance maka pesantren perlu menerapkan praktek akuntabilitas (Randa, F., Triuwono, L., Ludigdo, U., & Sukoharsono, 2011)

(Sulistiyani, 2011) menyatakan akuntabilitas adalah memiliki kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala kegiatan, terutama dalam bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi. Media pertanggung jawaban akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban, akan tetapi juga mencakup aspek-aspek kemudahan pemberi mandat untuk mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan, sehingga akuntabilitas dapat tumbuh pada lingkungan yang mengutamakan keterbukaan sebagai landasan pertanggungjawaban.

Praktek akuntabilitas sangat diperlukan dalam setiap organisasi termasuk organisasi keagamaan seperti pesantren sebagai wujud good corporate governance (Randa, F., Triuwono, L., Ludigdo, U., & Sukoharsono, 2011). Ketika akuntabilitas suatu organisasi itu baik, maka akan berpengaruh pada transparansinya dan akan memperbaiki kinerja organisasinya (Dubnick, 2005).

Sebagai entitas publik, pondok pesantren perlu melakukan transparansi terhadap segala aktivitas termasuk transparansi serta akuntabilitas atas laporan keuangan (Ahyar, 2020). Stakeholder akan merasa bahwa tidak ada transparansi dan akuntabilitas pada lembaga pendidikan sehingga tidak ada yang bertanggungjawab atas setiap inefisiensi dalam sistem pendidikan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nikmatuniyah, 2018) (Ahyar, 2020) menunjukkan bahwa pondok pesantren masih belum sepenuhnya menerapkan standar akuntansi. Pondok pesantren belum mampu menyusun grand design dan mapping plan yang harus terukur tingkat

ketercapaian maupun kegagalan serta model open management.

Meskipun pondok pesantren telah menunjukkan peranannya selama ini, namun pondok pesantren masih harus berjuang menghadapi berbagai permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan ini antara lain dalam hal kompetensi sumber daya manusia yang mengelola keuangan pondok pesantren (Murdayanti et al., 2019); (Ahyar, 2020).

Sumber daya manusia sebagai kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada (Matindas, dan Rudolf, 2002). Sedangkan kualitas sumber daya manusia memiliki tingkat pengetahuan (knowladge), kemampuan (skill) dan kemauan (ability) yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang baik terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan (A.S Ruky, 2003)

Mayoritas SDM yang dimiliki oleh pesantren berprofesi sebagai guru atau pengajar. Pondok pesantren masih sedikit memiliki SDM yang fokus pada akuntansi dan keuangan (Murdayanti et al., 2019). Pondok pesantren memiliki SDM yang cukup besar dan bila dikelola dengan baik, maka pondok pesantren akan dipercaya oleh stakeholder sehingga dapat berkembang dengan baik mencapai kemandirian.

Menurut (Robbins, 2013) kepemimpinan kharismatik adalah pemimpin yang mampu membuat para pengikut menjadi terpacu dengan kepemimpinan yang heroik dan luar biasa, ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Kepemimpinan kharismatik kyai mampu mempengaruhi dan mengatur pengikutnya dalam jumlah besar. Gaya kepemimpinan kharismatik ini dalam kepentingan tertentu masih dibutuhkan karena membawa manfaat.

Pesantren yang dikelola oleh kyai yang mempunyai kemampuan manajerial yang baik, akan dapat menggerakkan seluruh potensi santri. Penelitian dari (Tucuan, R. J. A., W. G. Supartha, 2014) menyatakan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi. Artinya, semakin kuat pelaksanaan dan pemahaman dari pemimpin maka semakin baik pula motivasi kerjanya dan akan meningkatkan akuntabilitas.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireuen

Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas karenakan dengan adanya kompetensi sumber daya manusia maka peranan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi akan berjalan dengan baik. Tugas yang dibebankan

kepada sumber daya tersebut dapat dilaksanakan dan diselesaikan secara profesional, efektif dan efisien, (Ropiyantje, 2012)

Penelitian (Hwang, 2013) menyampaikan hasil yang positif bahwa ketika keharusan akuntabilitas dikelola dengan baik, maka akuntabilitas secara langsung maupun tidak dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik dikarenakan manajemen memandang akuntabilitas sebagai prosedur dalam pencapaian pelayanan publik yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murdayanti et al., 2019) menyatakan bahwa sumberdaya yang kompeten akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik dan kegagalan sumberdaya manusia dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekliruan dan ketidak sesuain laporan dengan standar yang telah ditetapkan. (Indriasari, 2008)

Penelitian (Pratiwi & Sudaryanto, n.d.) membuktikan bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja pada kantor instansi pemerintah dan peningkatan kompetensi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Azmi, 2015) Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di kabupaten bireuen.

Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireuen

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anisah, 2014), tentang Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus, menyatakan bahwa secara simultan semua variabel independen (motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada BMT Harapan Ummat kudus. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik.

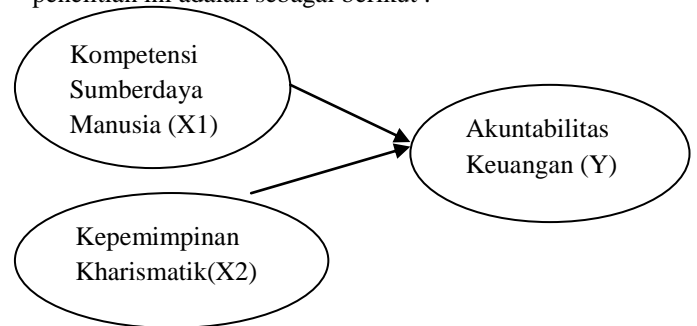
(Seftyono et al., 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan desa yang

digunakan untuk mengatur, membangun dan memberdayakan desa sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan desa.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Allama, 2012) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Islam Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus, menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel motivasi kerja islam dan budaya kerja islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Kudus. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas keuangan pondok pesantren di kabupaten bireuen.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pondok pesantren yang ada di Kabupaten Bireuen sebanyak 162 pesantren. Karakteristik populasi (*sampling frame*) adalah pondok pesantren yang aktif dan memiliki santri lebih dari 500 orang. Alasannya adalah semakin besar jumlah santri yang dimiliki oleh pesantren maka permasalahan mengenai akuntabilitas semakin kompleks. Berdasarkan *sampling frame* maka total populasi adalah 28 pondok pesantren. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan pondok pesantren, guru dan staf akuntansi dan keuangan yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan laporan keuangan dengan jumlah 84 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer

diperoleh dengan menggunakan kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Sementara data sekunder diperoleh melalui berita online, artikel dan sumber berita lainnya yang ada kaitan dengan data yang diperlukan. Selain itu, peneliti ini juga dilakukan dengan observasi (pengamatan).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Akuntabilitas	Proses yang dilakukan oleh pondok pesantren untuk menjelaskan dan memberikan informasi kepada orang lain berdasarkan peraturan atau prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya	1. Pemisahan penugasan 2. Otorisasi 3. Pencatatan aset 4. Persetujuan anggaran 5. Pelaksanaan anggaran 6. Laporan realisasi secara berkala 7. Laporan keses 8. Mudah diakses (Mohamed, A.I, 2014)	interval interval interval
Kepemimpinan Kharismatik (X1)	Kemampuan piripinan pondok pesantren untuk memacu dengan kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu dari pemimpin mereka	1. Memiliki visi yang jelas 2. Memahami visi 3. Berani megambil keputusan 4. Konsisten 5. Pekerjaan sesuai dg kompetensi 6. Memberikan kepercayaan kepada pengikut 7. Memberikan ide baru 8. Memberikan tugas yang menantang dan beresiko (Zakaria, J.M, 2017)	interval interval
Kompetensi SDM (X2)	Karakteristik mendasar yang dimiliki oleh SDM pesantren dalam menghasilkan suatu pekerjaan	1. Lap keu sesuai dengan SAK 2. Laporan kepada stakeholder 3. Kompetensi sesuai oserasional tugas 4. menyelesaikan tugas dengan akurat 5. Mengikuti pelatihan 6. Kode etik	interval interval interval

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode structural berbasis variance yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100 dan tidak mensyaratkan uji asumsi. Model dalam PLS memiliki variabel laten yang bersifat reflektif. Model reflektif yaitu indikator dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama.

Model Pengukuran

Tabel 2 Kriteria Evaluasi Model Pengukuran

Uji Validitas	Parameter
Validitas	Loading Factor

Konvergen	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
Validitas Diskriminan	Cross Loading	> 0,7 dalam satu variabel
	Akar AVE, korelasi Variabel laten (Fornell Lecker Criterion)	Akar kuadrat AVE >korelasi variabel laten
Indicator Reliability	Cronbach'Alpha	0.7 untuk <i>confirmatory research</i> 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
Internal Consistency Reliability	Composite Reliability	0.7 untuk <i>confirmatory research</i> 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: (Imam Ghozali, 2015)

Uji Validitas Konvergen (*convergent validity*), yakni uji untuk mengukur tingkat akurasi indikator atau dimensi melalui pengukuran besarnya korelasi diantara konstruk dengan variabel laten. Untuk mengukur *convergent validity* digunakan *standardized loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Standardized loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstruknya. Nilai *loading factor* di atas 0,7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardized* indikatornya dalam proses iterasi algoritma PLS. *Rule of thumb* yang dipersyaratkan sebagai model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar daripada 0,5 yang mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari outer model penelitian ini yaitu model reflektif, yaitu model yang menunjukkan hubungan sebab akibat berasal dari variabel laten menuju indikator, yang dievaluasi melalui *cross loading*. Ukuran *cross loading* dilakukan dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loadings* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,50. Jika korelasi konstruk dengan item

pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Haryono, 2017)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Imam Ghozali, 2015)

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulangi dua kali atau lebih. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Conbrach's Coefficient Alpha* dan *composite reliability*.

Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Koefisien *cronbach alpha* (α) merupakan suatu alat ukur yang banyak diminati dalam ilmu sosial yaitu suatu indeks yang menggambarkan keandalan skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Nilai yang dapat dikatakan reliabel manakala nilai koefisien alfa lebih besar atau sama dengan 0,60.

Composite Reliability adalah uji reliabilitas yang mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel. Ghozali dan Latan (2015) menyatakan suatu variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability* di atas 0,70. Parameter uji reliabilitas dari model pengukuran PLS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Evaluasi Model Struktural Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variable endogen dengan kriteria sebagai berikut:

- $0 < R^2 \leq 0,33$ = rendah
- $0,34 < R^2 \leq 0,66$ = sedang
- $0,67 < R^2 \leq 100$ = tinggi

Q-Square Predictive Relevan

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar model PLS keseluruhan menjelaskan variable endogen dengan rumus

$$Q^2 = 1 - ((1 - R_1^2)(1 - R_2^2)) / (1 - R_1^2)$$

Effect Size f-Square (f^2)

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variable eksogen terhadap variable endogen dengan kriteria sebagai berikut:

- $0,02 < f^2 \leq 0,15$ = kecil
- $0,15 < f^2 \leq 0,35$ = moderat
- $f^2 \geq 0,35$ = besar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Butir Pertanyaan	N	Mi n	Ma x	M ed ia n	Mean	SD
Kompetensi SumberDaya	9	3,6	5	5	4.500	0,51
Manusia	8	7	5	4.	4.49	0
Kepemimpinan	9	3,2	5	62	4.53	0,51
Kharismatik	8	8		5		0
Akuntabilitas	9	3,8				0,50
Keuangan	8	7				1

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 variabel kompetensi sumberdaya manusia memiliki nilai rata-rata 4,5 dan standar deviasi 0,510. Nilai rata-rata 4,5 yang lebih rendah dari median (5) mengindikasikan bahwa menurut responden kompetensi sumberdaya manusi di pondok pesantren meraka dirasakan masih kurang. Variabel kepemimpinan kharismatik memiliki nilai rata-rata 4,49 dan standar deviasi 0,510. Nilai rata-rata 4,49 yang lebih rendah dari median (4,62) mengindikasikan bahwa menurut responden kepemimpinan kharismatik di pondok pesantren meraka belum maksimal. Variabel akuntabilitas keuangan memiliki nilai rata-rata 4,53 dan standar deviasi 0,501. Nilai rata-rata 4,53 yang

lebih rendah dari median (5) mengindikasikan bahwa menurut responden akuntabilitas keuangan di pondok pesantren meraka belum maksimal.

**Menilai Outer Model
Convergent validity**

Indikator yang mengukur konstruk dikatakan tinggi jika nilai outer loading lebih besar dari 0,7, akan tetapi menurut Ghozali dan Latan (2015) untuk penilaian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap sudah cukup memadai. Penelitian ini batas loading factor yang digunakan lebih besar dari 0,7.

Tabel 4 Outer loading

Variabel	Indikator	Loading Factor
Kompetensi Sumberdaya Manusia	KSDM1	0,952
	KSDM2	0,966
	KSDM3	0,951
	KSDM4	0,957
	KSDM5	0,891
	KSDM6	0,719
Kepemimpinan Kharismatik	KK2	0,727
	KK3	0,743
	KK4	0,827
	KK5	0,891
	KK6	0,855
	KK7	0,847
	KK8	0,801
	Akuntabilitas Keuangan	AK1
AK2		0,932
AK3		0,945
AK4		0,957
AK5		0,917
AK6		0,923
AK7		0,912
AK8		0,869

Sumber : Data Diolah (2021)

Covergent validity juga dapat dinilai dengan Average Variance Extract (AVE) yaitu rata-rata nilai varians keseluruhan indikator yang diekstraksi dari variabel laten. Sebuah indikator dinyatakan memiliki convergent validity apabila nilai AVE \geq 0,50. Artinya bahwa rata-rata varians keseluruhan indikator yang dijelaskan oleh variabel latennya minimal 50%.

Tabel 5 Average Variance Extract

Variabel Laten	AVE
Akuntabilitas Keuangan (AK)	0,842
Kepemimpinan Kharismatik (KK)	0,664
Kualitas SumberDaya manusia (KSDM)	0,828

Sumber : Data Diolah (2021)

Sebuah indikator dinyatakan memiliki diskriminan validity apabila loading factor tiap indicator yang mengukur variabel latennya lebih besar dari pada nilai cross loading (korelasi indicator dengan variabel laten lainnya)

Tabel 6 Cross Loading

Indikator	Variabel KK	Variabel KSDM	Variabel AK
KK2	0,727	0,365	0,403
KK3	0,743	0,440	0,441
KK4	0,827	0,482	0,383
KK5	0,891	0,543	0,487
KK6	0,855	0,685	0,602
KK7	0,857	0,608	0,698
KK8	0,801	0,710	0,803
KSDM1	0,673	0,952	0,761
KSDM2	0,691	0,966	0,784
KSDM3	0,628	0,951	0,755
KSDM4	0,695	0,957	0,787
KSDM5	0,611	0,891	0,712
KSDM6	0,539	0,719	0,659
AK1	0,730	0,702	0,883
AK2	0,674	0,693	0,992
AK3	0,651	0,740	0,945
Ak4	0,657	0,776	0,957
AK5	0,638	0,715	0,917
AK6	0,650	0,802	0,923
Ak7	0,607	0,784	0,912
AK8	0,649	0,806	0,869

Sumber : Data Diolah (2021)
Berdasarkan tabel 6 setiap indikator pada setiap variabel penelitian mempunyai nilai cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai

korelasi indikator tersebut dengan indikator pada variabel lainnya, sehingga masing-masing indicator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki discriminat validity yang cukup baik.

Selain melihat nilai cross loading, discriminat validiy juga dapat dilihat dari nilai Fornell Lecker Criterion (akarAVE (Average Variance Extracted) vs korelasi antar variabel laten) nilai harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 7. Fornell Lecker Criterion

Variabel Laten	AK	KK	KSDM

AK	0,918		
KK	0,716	0,815	
KSDM	0,822	0,705	0,910

Sumber : Data diolah (2021)

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan ukuran composite reliabilitas dan Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian apabila nilai composite reliability $\geq 0,70$ atau nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ dinyatakan konstruk telah reliabel

Tabel 8 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel Laten	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
AK	0,977	0,973
KK	0,932	0,919
KSDM	0,966	0,956

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui nilai *Composite Reliability* ketiga variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian indikator yang mengukur variabel AK, KK dan KSDM dinyatakan reliabel. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga indikator yang mengukur variabel AK, KK dan KSDM dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model Uji Structural Model

Pengujian Evaluasi model structural dilakukan untuk mengetahui tingkat akurasi model structural dalam kaitannya dengan prediksi yang akan dilakukan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi (R^2) nilai *Q-Square predictive relevance* (Q^2), dan Effect Size (f^2).

Tabel 9. Hasil Nilai R Square

Laten Variabel	R Square	Adjusted R Square
Akuntabilitas Keuangan (AK)	0,713	0,707

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa R^2 variabel AK sebesar 0,713 atau 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman variabel AK mampu dijelaskan oleh variabel KK dan KSDM sebesar 71,3%. Sedangkan sisanya sebesar 28,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini

Q-Square predictive relevance

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen secara keseluruhan menjelaskan atau mempresentasikan variabel endogennya. *Q-Square predictive relevance* dihitung secara manual

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,713)$$

$$Q^2 = 1 - 0,287$$

$$Q^2 = 0,713$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa *Q-Square predictive value* (Q^2) bernilai 0,713 atau 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman variabel AK mampu dijelaskan oleh variabel KK dan KSDM sebesar 71,3% atau dengan kata lain besarnya kontribusi variabel KK dan KSDM terhadap variabel AK sebesar 71,3%. Sedangkan sisanya sebesar 28,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini

f-Square

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel eksogen memiliki pengaruh yang besar, cukup besar atau kecil terhadap variabel endogennya

Tabel 10 *f-Square*

	AK
AK	
KK	0,129
KSDM	0,696

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada table 10, diketahui bahwa pengaruh KSDM menghasilkan f^2 sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa variabel KSDM memiliki pengaruh yang besar terhadap AK. Kemudian pengaruh variabel KK terhadap AK menghasilkan f^2 sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa KK memiliki pengaruh yang kecil terhadap AK.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis model structural digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis (signifikansi) dilakukan dengan menggunakan statistic uji t dengan menerapkan metode resampling (bootstrapping) agar didapat statistic uji t yang stabil.

Tabel 5.10 Pengujian Hipotesis

Konstruk	Original sample	Tsat	p-value
KK - Ak	0,271	3,295	0,001
KSDM - Ak	0,631	6,510	0,000

Sumber : Data diolah (2021)

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai T statistic pengaruh KK terhadap Ak sebesar $3,295 > 1,96$ dan p value $0,001 < 0,005$ dengan koefisien 0,271. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas keuangan.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai T statistic pengaruh KSDM terhadap AK sebesar $6,510 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,005$ dengan koefisien 0,631. Hal ini dapat diartikan bahwa KSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap AK sehingga hipotesis Ha2 diterima.

Pengaruh Dominan

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam mengukur variabel AK adalah variabel KSDM yaitu sebesar 0,631. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi Sumberdaya manusia merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel Akuntabilitas keuangan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Akuntabilitas Keuangan Pondok Pesantren Kabupaten Bireuen

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas keuangan. Kepemimpinan kharismatik merupakan kepemimpinan yang mampu untuk mempengaruhi pengikutnya dengan kharisma yang dimiliki. Artinya orang yang memiliki kharisma yaitu orang yang memiliki kelebihan, perbedaan dan keistimewaan dr pada orang lain. Seorang kiyai yang memiliki charisma mampu untuk mempengaruhi anggotanya untuk melaksanakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin kharismatik mampu memberikan motivasi berdasarkan komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Pemimpin kharismatik memiliki perilaku yang dipercaya anggotanya yang memiliki kompetensi sehingga mampu memberikan kesan yang baik, menekankan pada tujuan-tujuan ideologis, memiliki visi yg menarik tentang gambaran masa depan organisasi, memberikan kepercayaan kepada anggota, memberikan tugas-tugas yang menantang, inisiatif, beresiko sehingga anggota menjadi lebih bertanggungjawab dan tekun

untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok (Liu & Tsyvinski, 2018).

Untuk membentuk akuntabilitas keuangan yang baik, peran kiai diharapkan sebagai inisiator dengan memberikan gagasan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan kiai yang digunakan untuk mengatur, membangun dan memberdayakan pesantren sehingga sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas pesantren. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019), Seftyono et al (2016), Satyawati & Suartana (2014) dan Timothy et al (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan.

Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Akuntabilitas Keuangan Pondok pesantren Kabupaten Bireuen

Sumberdaya manusia yang kompeten tentunya memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi supaya berjalan dengan baik. Sumberdaya manusia yang kompeten akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalansumberdaya manusia dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan keuangan dengan standar yang ditetapkan (Indriasari, 2008).

Perubahan dan pengembangan organisasi memerlukan kompetensi yang harus dimiliki anggota organisasi. Kompetensi memberikan kontribusi positif bagi pencapaian organisasi. Anggota organisasi memerlukan pelatihan dan pengembangan kemampuan demi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

Berdasarkan data deskripsi responden terdapat fakta bahwa masih kurang pengelola yang memiliki latar belakang akuntansi dan kompetensi yang dimiliki belum sesuai dengan operasional tugas dan masih kurang untuk mengikuti pelatihan. Namun kompetensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh pondok pesantren telah mampu untuk melaksanakan tugas dengan akurat.

Dari variabel akuntabilitas keuangan menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dengan nilai 4,530 termasuk kategori sangat baik, namun indikator yang terendah yaitu laporan keuangan belum disusun berdasarkan SAK yang artinya kompetensi yang dimiliki pengelola pesantren belum maksimal untuk menyajikan laporan keuangan sesuai dengan SAK. Pentingnya pondok pesantren menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang seharusnya sehingga akan meningkatkan akuntabilitas public yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk itu perlunya pelatihan –pelatihan yang mendukung kompetensi pengelola pesantren untuk meningkatkan akuntabilitas keuangan pondok pesantren.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murdayanti et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM keuangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas. Semakin tinggi kompetensi SDM keuangan akan meningkatkan akuntabilitas pesantren secara baik dan memadai. Serly, et al (2019) dan Rodiah et al(2020) menyatakan bahwa dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang akuntansi akan meningkatkan kemampuan atau kompetensi pengelola pondok pesantren. Beberapa penelitian pada organisasi di luar pondok pesantren juga menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap akuntabilitas (Indriasari, 2008; Pratiwi, 2017; Azmy, 2017; Ziman et al, 2010 dan Ropiyantie, 2012).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas keuangan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kharismatik akan semakin baik pula akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireuen. Kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi meningkat kompetensi yang dimiliki anggota pondok pesantren maka akan meningkatkan akuntabilitas keuangan pondok pesantren di Kabupaten Bireuen.

Kepada Pondok Pesantren di Kabupaten Bireuen untuk lebih menerapkan kepemimpinan yang berkharisma sehingga menjadi panutan bagi anggotanya dan mampu memotivasi anggotanya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kompetensi anggotanya sehingga mampu untuk meningkatkan akuntabilitas pondok pesantren secara maksimal. Peningkatan dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan maupun pelatihan tentang laporan keuangan yang diberikan secara kontinu. Selain itu memberikan pedampingan manajemen keuangan pondok pesantren termasuk pembuatan laporan keuangan pondok pesantren yang sesuai dengan PSAK. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian pada pondok pesantren lain yang ada di propinsi Aceh, diluar propinsi Aceh maupun diluar pulau Sumatera dan dapat membandingkannya dan menambah variabel lain seperti manfaat teknologi informasi, kerjasama antar lembaga.

REFERENSI

- A.S Ruky. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Micro Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ahyar, M. K. (2020). Tantangan Pondok Pesantren Menuju Lembaga Pendidikan Islam yang Akuntabel. *JIFA (Journal of Islamic Finance and Accounting)*, 3(1).
- Allama. (2012). Pengaruh motivasi kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan baitul mal wat tamwil (BMT) di kodus. In *Skripsi*. IAIN Walisongo.
- Anisah, S. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMIS DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT HARAPAN UMMAT KUDUS. *Skripsi*.
- Azmi, M. F. (2015). Analisis Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Tingkat Bagi Hasil, Sertifikat Wadiah Bank Indonesia Terhadap Pembiayaan Pada Bank Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 28(1), 175–184.
- Bukit, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Bisnis: AMOS, LISREL, PLS*. Luxima Metro Media.
- Hwang, K. (2013). *The Impact of Accountability and Accountability Management on Performance at the Street Level* (Disertasi). Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Imam Ghazali, H. L. (2015). *Partial Least Squares. Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3*.
- Indriasari, N. (2008). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas)*.
- Liu, Y., & Tsyvinski, A. (2018). Risks and returns of cryptocurrency. Working paper. *NBER Working Paper*, 24877, 1–68. <http://www.nber.org/papers/w24877>
- Matindas, dan Rudolf, W. (2002). *Manajemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha* (II). Grafiti.
- Murdayanti, Y., Puruwita, D., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2019). *AKUNTABILITAS PESANTREN*. 7(1), 19–29.
- Nikmatuniayah. (2018). Penerapan Teknologi Laporan Keuangan Berdasarkan SAK Etap dan PSAK 45 IAI Pada Yayasan Daruttaqwa Kota Semarang. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi Dan Humaniora*, 273–280.
- Pratiwi, A., & Sudaryanto, A. (n.d.). *ACCEPTANCE OF MUSIC STIMULATION THERAPY FOR AUDITORY (Tingkat Penerimaan Terapi Stimulasi Suara pada Pasien Halusinasi Dengar)*.
- Randa, F., Triyuwono, L., Ludigdo, U., & Sukoharsono, E. (2011). Studi Etnografi; Akuntabilitas Spiritual pada Organisasi Gereja Khatolik yan Terinkulturasi Budaya Lokal. *Jurnal Akuntansi Paradigma*. *Jurnal AKuntansi Paradigma*, 2 (1), 35–51.
- Robbins, S. P. D. T. A. J. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson International Edition.

- Ropiyantie, D. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas laporan Keuangan Daerah (Survei pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tasikmalaya). *Jurnal Accounting*, 1(1).
- Seftyono, C., Arumsari, N., Arditama, E., & Luthfi, M. (2016). Kepemimpinan Desa dan Pengelolaan Sumber Daya Alam. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 60–70.
- Sugiyono. (2014). *Business Research Methods: Qualitative, Quantitative, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. . (2011). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gaya Media.
- Tucuan, R. J. A., W. G. Supartha, dan I. G. R. (2014). MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Pengaruh Kepemimpinn Transformasional teerhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Usman, M. I. (2013). PESANTREN SEBAGAI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (Sejarah Lahir, Sistem Pendidikan, dan Perkembangannya Masa Kini). *Jurnal Al Hikmah*, XIV, 101–119.