



## Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:  
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN: 2798-0049



### Upaya Peningkatan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah melalui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi

Mita Silfiani<sup>1</sup>, Sigit Ary Wijayanto<sup>2</sup>, Agus Khazin Fauzi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, Mataram  
e-mail : sigitaryw@gmail.com

Penulis Korespondensi. Sigit Ary Wijayanto  
e-mail : sigitaryw@gmail.com

#### ARTICLE INFO

##### Artikel History:

Recived 11 Agustus 2021  
Revision 18 Agustus 2021  
Accepted 27 Agustus 2021  
Avalilable Online 29 Agustus 2021

##### Keywords :

Quality of Human Resources  
Organizational Commitment  
Organizational Culture  
Regional Financial Performance

#### ABSTRACT

**Objective.** The purpose of this study was to examine the effect of the quality of human resources, organizational commitment, and organizational culture on the performance of local financial management.

**Research Method.** The population of this study were 85 employees at the Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) of Mataram City. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression.

**Results.** The results showed that the quality of human resources, organizational commitment, and organizational culture had a significant positive effect on employee performance at the Mataram City Dispenda

**Conclusion.** In general, efforts are still needed to optimize the components of employee quality, organizational commitment, and organizational culture so that a domino effect occurs on the performance of Mataram City Dispenda employees.

© 2021 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

## 1. PENDAHULUAN

Kemampuan pengelolaan keuangan yang baik menjadi kunci keberhasilan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal di masing-masing pemerintah daerah (1). Lebih lanjut (1) menegaskan pengelolaan keuangan daerah di masa datang akan menghadapi tantangan berupa semakin berkurangnya sumber-sumber pendapatan yang selama ini menjadi andalan, sehingga diperlukan paradigma pengelolaan keuangan daerah yang bervisi ke depan yang tidak sekedar berpikir secara konvensional, atau melanjutkan kebiasaan yang sudah berjalan (*business as usual*).

Pengelolaan keuangan yang baik tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. (2) mengatakan sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Bahkan (3) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset intelektual yang menjadi syarat perkembangan organisasi, karena peran strategisnya tersebut, kualitas SDM harus tetap dijaga dan dipertahankan melalui pendidikan dan pelatihan (4). Beberapa peneliti menyatakan bahwa kualitas SDM sangat menentukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai (5–7), kualitas pelayanan (5) yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi. Hasil penelitian (8) makin memperkuat pernyataan-pernyataan di atas dengan menyarankan diperlukannya kualitas SDM sebagai salah satu faktor yang layak diuji pengaruhnya terhadap

kinerja pengelolaan keuangan daerah. Namun disisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh (9) menyatakan bahwa kualitas SDM dan sarana pendukung diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Kurangnya komitmen berakibat pegawai yang fokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini pada obyek penelitian yaitu Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Mataram yang ditemukan seringkali pegawai keluar pada jam kerja, dan tidak jarang pegawai keluar dan tidak kembali lagi ke kantor, sehingga tugas mereka sering tidak terselesaikan dengan baik, sebagaimana informasi yang didapat peneliti pada saat wawancara dalam observasi awal penelitian. Pentingnya komitmen terhadap organisasi dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian antara lain, peningkatan kinerja (6,10–13), dan serapan anggaran pemerintah (14),

Suatu organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan itu serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. (15) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat akan mampu meyakinkan kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama, serta dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas organisasi. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kinerja (16–20). Penelitian lain yang bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah hasil penelitian (21) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uraian di atas mendasari dilakukannya penelitian ini, yaitu dengan adanya masalah komitmen pegawai, *research gap* yang terjadi antara kualitas SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kualitas SDM, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Kota Mataram.□

## 2. STUDI LITERATUR

### Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman Widodo (2001) dalam (22). Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan. Kualitas juga berkaitan dengan proses produksi yang akan berpengaruh pada hasil yang dicapai secara keseluruhan (2). Kualitas sumber daya manusia adalah unsur utama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dua elemen mendasar yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, yaitu tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (23). Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non-fisik, yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain (23). Pendidikan dan pelatihan terbukti dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (4)

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (24). (25) Umam mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap

organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (26). (25) Umam berpendapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: tingkat absensi, kepuasan kerja, keterlambatan, perpindahan karyawan, dan pemogokan,

### **Budaya Organisasional**

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (24). Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan. Adanya suatu budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (24). Menurut (26) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu : kondisi ekonomi, teknologi, sosial politik, hukum baik nasional maupun local, nilai-nilai dan hokum, etika, agama, budaya masyarakat, kebiasaan dan bahasa.

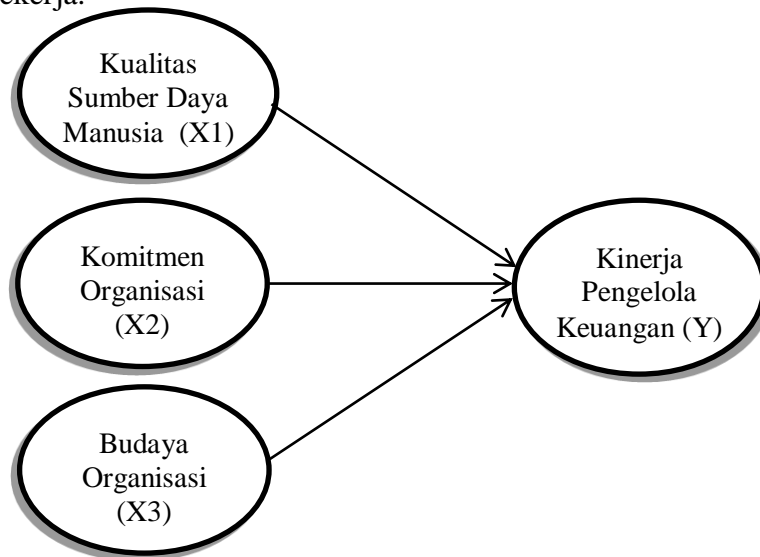
### **Kinerja**

Menurut (27) kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Sedangkan menurut (25) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah..

### **Penilaian kinerja**

Menurut (27) penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Indikator kinerja pegawai menurut (26) meliputi: 1) Kualitas (*Quality*), terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan. 2) Kuantitas (*Quantity*), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu (*Timeliness*), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktifitas atau menghasilkan produk. 4) Biaya yang diperlukan, terkait dengan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi. 5) *Need for supervision* terkait

dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja.



Gambar 1. Model Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai

Pegawai merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mempunyai hubungan erat dengan kinerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi (2). Selain itu didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (5–7) yang menemukan hasil bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

*H<sub>1</sub>: Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan*

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (26). Menurut (25) Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Selain itu didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (6,10–13) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

*H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan*

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Menurut (24) budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak

mengerankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (24). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (16–20) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

*H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan*

### 3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, untuk menguji pengaruh kualitas SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Responden penelitian adalah 85 orang pegawai pada pada Dispenda Kota Mataram yang merupakan Pejabat Penandatangan SPM, Pejabat Pembuat Komitmen, Bendahara Pengeluaran Pembantu dan Pemegang Uang Muka Satker.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden penelitian, atau sejumlah 85 orang pegawai yang mengisi kuesioner instrumen penelitian dari variabel yang diteliti. Seluruh instrumen penelitian dari ke empat variabel, yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola keuangan, yang digunakan untuk mendapatkan data adalah instrumen yang diadopsi dari penelitian (21), berupa kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Ragu-ragu (RR) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai kualitas SDM (X1), komitmen organisasional (X2), budaya organisasi (X3), maupun kinerja pegawai pengelola keuangan (Y). Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Kualitas SDM adalah kemampuan dari pegawai pengelola keuangan Dispenda Kota Mataram dalam penempatan dan melaksanakan tugasnya yang diukur berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang tugas, kesiapan dalam melakukan perubahan kinerja, mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan tujuan serta melaksanakan koordinasi, kerja sama dan menghindari perbuatan tercela. Pengukuran kualitas SDM menggunakan indikator meliputi: 1) Penempatan aparatur pengelolaan keuangan harus berlatar belakang pendidikan Akuntansi atau keuangan, 2) Pengukuran tingkat pemahaman aparatur atas sistem pengelolaan keuangan, 3) Perubahan regulasi dinilai cepat dan kurangnya sosialisasi, 4) Kerjasama tim aparatur pengelolaan keuangan harus solid, 5) Kontinuitas pendidikan dan pelatihan aparatur pengelolaan keuangan, 6) Pendidikan dan pelatihan pengelolaan keuangan bagi aparatur yang tidak berlatar belakang akuntansi dan keuangan, dan 6) Pendidikan dan pelatihan khusus bidang ilmu akuntansi dan keuangan.

Komitmen organisasi merupakan suatu tindakan pegawai pengelola keuangan pada tujuan penganggaran yang telah ditetapkan oleh Dispenda Kota. Instrumen yang menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1) Kesanggupan untuk bekerja di atas rata-rata, 2) Kebanggaan terhadap organisasi tempat bekerja, 3) Kesiediaan untuk mengerjakan semua pekerjaan, 4) Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, 5) Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, 6) Pengaruh organisasi dalam berprestasi, 7) Kepuasan memilih organisasi sebagai tempat bekerja, 8) Penilaian pegawai terhadap organisasi, 9) Kepedulian terhadap masa depan organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan di Dispenda Kota Mataram yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi pegawai-pegawainya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Instrumen ini menggunakan indikator sebagai berikut: 1) Inovasi, 2) Kemantapan, 3) Kepedulian, 4) Orientasi hasil, 5) Perilaku kepemimpinan, 6) Orientasi detail, 7) Orientasi tim.

Kinerja aparatur pengelola keuangan adalah penilaian persepsional berkaitan dengan pencapaian program dan kegiatan yang dituangkan dalam daftar isian Penggunaan Anggaran Dispenda Kota Mataram yang berbentuk *output* dan *outcome*. Kinerja aparatur pengelola keuangan diukur menggunakan instrumen dengan indikator-indikator berikut: 1) Rencana program dan kegiatan, 2) DIPA harus didukung oleh data yang akurat, 3) Sanksi akibat tidak terlaksananya program dan kegiatan, 4) Pelaporan keuangan atas program dan kegiatan, 5) Pencairan dana untuk menunjang seluruh kegiatan dan program, 6) Sosialisasi regulasi keuangan, 7) Perubahan pos-pos DIPA dipengaruhi oleh perubahan regulasi dan kebijakan dari Pemerintah, 8) Faktor selain regulasi yang mempengaruhi DIPA antara lain: krisis ekonomi, inflasi dan lain-lain.

Tahapan analisis data diawali dengan pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Kemudian untuk mendapatkan model regresi persamaan regresi berganda yang tidak bias dan efisien (*best linier unbiased estimator blue*) dilakukan uji asumsi klasik berupa uji *normalitas*, uji *multikolinieritas*, dan uji *heteroskedastisitas*. Selanjutnya alat perhitungan dan olah data penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik IBM SPSS

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu, untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kualitas SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Data primer dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, diperoleh deskripsi data yang ada dalam tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

| Kategori                          | Responden        | Persentase      |
|-----------------------------------|------------------|-----------------|
| <b>Jenis kelamin</b>              |                  |                 |
| • <u>Laki-laki</u>                | 54               | 63,5%           |
| • <u>Perempuan</u>                | 31               | 36,5%           |
| Jumlah                            | 85               | 100%            |
| <b>Usia</b>                       |                  |                 |
| • $\leq 30$ tahun                 | 27               | 31,8%           |
| • 31 – 40 tahun                   | 33               | 38,8%           |
| • 41 – 50 tahun                   | 13               | 15,3%           |
| • $\geq 51$ tahun                 | 12               | 14,1%           |
| Jumlah                            | 85               | 100%            |
| <b>Masa Kerja</b>                 |                  |                 |
| • < 5 tahun                       | 25               | 29,4%           |
| • 5 – 10 tahun                    | 35               | 41,2%           |
| • > 10 tahun                      | 25               | 29,4%           |
| Jumlah                            | 85               | 100%            |
| <b>Pendidikan</b>                 |                  |                 |
| • SMA                             | 9                | 10,6%           |
| • D-III                           | 19               | 22,4%           |
| • S-1                             | 46               | 54%             |
| • S-2                             | 11               | 13%             |
| Jumlah                            | 85               | 100%            |
| <b>Variabel</b>                   | <b>Rata-rata</b> | <b>Kategori</b> |
| Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) | 3,13             | Sedang          |

|                                |      |        |
|--------------------------------|------|--------|
| Komitmen Organisasi (X2)       | 2,66 | Sedang |
| Budaya Organisasi (X3)         | 3,26 | Sedang |
| Kinerja Pengelola Keuangan (Y) | 3,02 | Sedang |

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 1 menjelaskan deskripsi responden penelitian mayoritas berjenis kelamin adalah 63,5% laki-laki, 70% pegawai masih berusia muda yaitu dibawah 40 tahun, masa kerja sudah cukup lama yaitu sebanyak 41% antara 5 – 10 tahun, dan dilihat dari tingkat pendidikan sebagian besar sudah sarjana sebanyak 54%. Sementara dari sisi kualitas SDM, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pengelola keuangan Dispenda Kota Mataram dikategorikan sedang.

### Gambaran kualitas SDM Dispenda Kota Mataram

Indikator yang mendapatkan penilaian berkualitas dari responden, indikator tersebut adalah perubahan regulasi (X<sub>1.3</sub>). Selanjutnya responden setuju dalam memberikan penilaian cukup berkualitas terhadap indikator kuesioner yang menyatakan latar belakang pendidikan aparatur pengelolaan keuangan ialah akuntansi atau keuangan (X<sub>1.1</sub>), pemahaman aparatur atas sistem pengelolaan keuangan (X<sub>1.2</sub>), Kerjasama tim yang bertugas sebagai pengelola keuangan dapat memperlancar proses penyusunan laporan pertanggung jawaban (X<sub>1.4</sub>), kontinuitas pendidikan dan pelatihan aparatur pengelolaan keuangan (X<sub>1.5</sub>), pendidikan dan pelatihan pengelolaan keuangan bagi aparatur yang tidak berlatar belakang akuntansi dan keuangan (X<sub>1.6</sub>), serta Untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam penyusunan laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus bidang ilmu akuntansi dan keuangan (X<sub>1.7</sub>). Variabel kualitas SDM (X1) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,13 dalam kategori sedang, yang artinya persepsi responden terhadap dirinya yang menduduki bagian pengelolaan keuangan pada Satker Dispenda Kota Mataram dinilai memiliki SDM yang cukup berkualitas pada bidang tersebut.

### Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator variabel komitmen organisasi, diketahui sebanyak enam indikator mendapatkan penilaian komitmen rendah. Indikator tersebut terdiri dari kesanggupan untuk bekerja di atas rata-rata (X<sub>2.1</sub>), kesediaan untuk mengembangkan organisasi sebagai tempat kerja yang menyenangkan (X<sub>2.2</sub>), kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi (X<sub>2.4</sub>), kebanggaan menjadi bagian dari organisasi (X<sub>2.5</sub>), memilih organisasi sebagai tempat bekerja daripada organisasi lain (X<sub>2.7</sub>), dan peduli terhadap nasib organisasi (X<sub>2.9</sub>). Komitmen pegawai tergolong rendah karena adanya mutasi yang terlalu sering pada lingkup pemerintahan. Sedangkan tiga indikator lainnya mendapatkan penilaian cukup berkomitmen dari responden pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram, indikator tersebut terdiri dari bersedia mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan (X<sub>2.3</sub>), memberi inspirasi terbaik mengenai pencapaian kinerja (X<sub>2.6</sub>), dan penilaian pegawai terhadap organisasi (X<sub>2.8</sub>). Hasil persepsi tanggapan 85 responden atas variabel komitmen organisasional (X2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,66 yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup berkomitmen. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bidang keuangan pada Satker Dispenda Kota Mataram tergolong cukup memiliki komitmen dalam pekerjaannya.

### Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Tanggapan responden terhadap indikator dari variabel budaya organisasional, dimana responden menyatakan setuju dan memberikan penilaian cukup berbudaya pada semua indikator yang terdiri dari indikator inovasi (X<sub>3.1</sub>) kemantapan (X<sub>3.2</sub>), kepedulian (X<sub>3.3</sub>), perilaku kepemimpinan (X<sub>3.4</sub>), dan orientasi detail (X<sub>3.5</sub>) dan orientasi tim (X<sub>3.6</sub>). hasil tersebut terlihat bahwa dari tanggapan 85 responden atas variabel budaya organisasional (X3) diperoleh nilai

rata-rata sebesar 3,26 dalam kategori cukup berbudaya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional pada Satker Dispenda Kota Mataram menurut responden telah terbentuk.

### Kinerja Pegawai/Pengelola Keuangan (Y)

Berdasarkan jawaban responden terhadap indikator kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram yang terdiri dari delapan indikator, seluruhnya mendapatkan penilaian setuju dimana responden memberikan pernyataan berkinerja sedang. Delapan indikator penilaian kinerja pengelolaan keuangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu rencana program dan kegiatan (Y1.1), DIPA harus didukung oleh data yang akurat (Y1.2), sanksi akibat tidak terlaksananya program dan kegiatan (Y1.3), pelaporan keuangan atas program dan kegiatan (Y1.4), pencairan dana untuk menunjang seluruh kegiatan dan program (Y1.5), sosialisasi regulasi keuangan (Y1.6), perubahan pos-pos DIPA dipengaruhi oleh perubahan regulasi dan kebijakan dari Pemerintah (Y1.7), dan faktor selain regulasi yang mempengaruhi DIPA antara lain: krisis ekonomi, inflasi dan lain-lain (Y1.8). tersebut terlihat bahwa dari tanggapan 85 responden atas variabel kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 yang termasuk dalam kategori memiliki kinerja sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram memiliki kinerja yang sedang di dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

### Analisis Data

Langkah awal yang dilakukan adalah uji instrumen terhadap instrumen yang digunakan, yaitu dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kesimpulan dapat ditarik dengan membandingkan nilai  $r$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan valid dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah responden 85 orang dan tingkat signifikansi 5% digunakan angka  $r_{tabel}$  sebesar 0,300. Hasil pengolahan uji validitas, akan dipaparkan pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel                         | Item | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Ket   |
|----|----------------------------------|------|--------------------|-------------------|-------|
| 1  | Kualitas SDM<br>(X1)             | X1.1 | 0,890              | 0,300             | Valid |
| 2  |                                  | X1.2 | 0,843              | 0,300             | Valid |
| 3  |                                  | X1.3 | 0,515              | 0,300             | Valid |
| 4  |                                  | X1.4 | 0,890              | 0,300             | Valid |
| 5  |                                  | X1.5 | 0,843              | 0,300             | Valid |
| 6  |                                  | X1.6 | 0,764              | 0,300             | Valid |
| 7  | Komitmen<br>organisasi (X2)      | X1.7 | 0,721              | 0,300             | Valid |
| 8  |                                  | X2.1 | 0,851              | 0,300             | Valid |
| 9  |                                  | X2.2 | 0,774              | 0,300             | Valid |
| 10 |                                  | X2.3 | 0,709              | 0,300             | Valid |
| 11 |                                  | X2.4 | 0,851              | 0,300             | Valid |
| 12 |                                  | X2.5 | 0,774              | 0,300             | Valid |
| 13 |                                  | X2.6 | 0,709              | 0,300             | Valid |
| 14 |                                  | X2.7 | 0,851              | 0,300             | Valid |
| 15 |                                  | X2.8 | 0,774              | 0,300             | Valid |
| 16 |                                  | X2.9 | 0,709              | 0,300             | Valid |
| 17 | Budaya<br>organisasional<br>(X3) | X3.1 | 0,604              | 0,300             | Valid |
| 18 |                                  | X3.2 | 0,832              | 0,300             | Valid |
| 19 |                                  | X3.3 | 0,775              | 0,300             | Valid |
| 20 |                                  | X3.4 | 0,832              | 0,300             | Valid |
| 21 |                                  | X3.5 | 0,775              | 0,300             | Valid |



|    |              |      |       |       |       |
|----|--------------|------|-------|-------|-------|
| 22 |              | X3.6 | 0,580 | 0,300 | Valid |
| 23 | Kinerja      | Y1.1 | 0,896 | 0,300 | Valid |
| 24 | Pengelola    | Y1.2 | 0,877 | 0,300 | Valid |
| 25 | Keuangan (Y) | Y1.3 | 0,656 | 0,300 | Valid |
| 26 |              | Y1.4 | 0,896 | 0,300 | Valid |
| 27 |              | Y1.5 | 0,877 | 0,300 | Valid |
| 28 |              | Y1.6 | 0,656 | 0,300 | Valid |
| 29 |              | Y1.7 | 0,896 | 0,300 | Valid |
| 30 |              | Y1.8 | 0,877 | 0,300 | Valid |

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari semua indikator lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,300 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrument penelitian terkait kualitas SDM, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan pendekatan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                   | <i>Cronbach's alpha</i> | Standar Nilai <i>Cronbach</i> | Keterangan |
|----|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------|
| 1  | Kualitas SDM               | 0,790                   | 0,6                           | Reliabel   |
| 2  | Komitmen organisasi        | 0,781                   | 0,6                           | Reliabel   |
| 3  | Budaya organisasi          | 0,784                   | 0,6                           | Reliabel   |
| 4  | Kinerja pengelola keuangan | 0,937                   | 0,6                           | Reliabel   |

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konstruk atau variabel kualitas SDM, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,547 dimana nilai ini lebih besar dari syarat yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,050, sehingga dapat dikatakan residual dari fungsi pengaruh masing-masing variabel telah terdistribusi secara normal. selanjutnya hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,100. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Terakhir, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* menghasilkan tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi nilai absolut residual variabel dependen, hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah variabel kualitas SDM ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengelola keuangan (Y) pada Dispenda Kota Mataram. Hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan dalam tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant) | -0,062                      | 0,243      |                           |
| X1         | 0,482                       | 0,087      | 0,476                     |
| X2         | 0,258                       | 0,081      | 0,246                     |
| X3         | 0,277                       | 0,092      | 0,248                     |

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4, persamaan regresi linear berganda menjadi  $Y = -0,062 + 0,482 X_1 + 0,258 X_2 + 0,277 X_3 + e$ . Adapun penjelasan persamaan bahwa koefisien konstanta sebesar -0,062 menunjukkan bahwa jika variabel kualitas SDM ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan, maka kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,062. Sementara koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian,

Tabel 4 tersebut juga menjelaskan jika kualitas SDM ( $X_1$ ) berubah satu satuan, maka kinerja pengelola keuangan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,482 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara jika komitmen organisasi ( $X_2$ ) berubah satu satuan, maka kinerja pengelola keuangan ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0,258 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Terakhir, jika budaya organisasi ( $X_3$ ) berubah satu satuan, maka kinerja pengelola keuangan ( $Y$ ) akan berubah sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kualitas SDM, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan.

### Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis yang perdana yaitu Uji t. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas/independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Hasil uji model tersebut dapat dilihat berdasarkan Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Model               | t      | Sig.  |
|---------------------|--------|-------|
| (Constant)          | -0,256 | 0,799 |
| Kualitas SDM        | 5.558  | 0,000 |
| Komitmen organisasi | 3.205  | 0,002 |
| Budaya organisasi   | 3.012  | 0,003 |

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 uji t, secara parsial, variabel kualitas SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,558 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98827. Berdasarkan nilai signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai  $sig$  yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari syarat ketentuan nilai signifikansi sebesar 0,05. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,205 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98827. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh variabel komitmen organisasi sebesar 0,002 yang masih berada di bawah nilai ketentuan

signifikan sebesar 0,05. Untuk variabel budaya organisasi, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,012 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98827. Jika dilihat dari nilai signifikansinya juga lebih kecil dari nilai ketentuan signifikan sebesar 5 persen (0,05), dimana diperoleh nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,003. Sehingga penelitian ini menerima keseluruhan hipotesis yang diajukan.

Uji F merupakan pengujian secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas yang terdiri dari kualitas SDM, komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap variabel dependen kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Dari hasil pengujian Anova (*analysis of variance*) untuk uji F dapat disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil *Analysis of Variance* (ANOVA)**

| <i>Model</i>      | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| <i>Regression</i> | 46.715                | 3         | 15.572             | 61.896   | .000 <sup>a</sup> |
| <i>Residual</i>   | 20.378                | 81        | .252               |          |                   |
| <i>Total</i>      | 67.093                | 84        |                    |          |                   |

Sumber: data diolah, 2019

Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5$  persen) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,720 sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,896. Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari syarat ketentuan signifikan sebesar 0,050. Ini berarti bahwa variabel kualitas SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram.

Sementara untuk mengetahui besarnya variasi perubahan variabel bebas terhadap variasi perubahan variabel terikat kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil *Model Summary***

| <i>Model</i> | <i>R</i>           | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R</i> | <i>Std. Error of the estimate</i> |
|--------------|--------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------------|
| 1            | 0,834 <sup>a</sup> | 0,696           | 0,685             | 0,50158                           |

Sumber: data diolah, 2019

Besarnya nilai *adjusted R square* pada tabel 7 adalah 0,685. Hal ini berarti 68,5% variabel kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu variabel kualitas SDM, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil deskripsi data pada tabel 1 dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa secara umum terdapat perbedaan jumlah Pejabat Penandatanganan SPM, Pejabat Pembuat Komitmen, Bendahara Pengeluaran Pembantu dan Pemegang Uang Muka yang memiliki tanggung jawab dalam penyusunan anggaran pada Dispenda Kota Mataram, dimana aparatur dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi posisi jabatan tersebut. Selanjutnya jika dilihat dari usia, 84% responden memiliki usia produktif dan telah mempunyai wawasan dan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan penyusunan anggaran dan pengelolaan program/kegiatan pada Dispenda Kota Mataram, ini terlihat dari 41% masa kerja pegawai di atas 5 tahun, dan 29% lebih dari 10 tahun. Latar belakang pendidikan responden sebagian besar berlatar belakang pendidikan

sarjana dan pascasarjana, dimana pada tingkat pendidikan ini pegawai menjadi lebih mampu dalam memahami tugas dan fungsinya serta mempelajari dan memahami peraturan-peraturan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram.

Berdasarkan persepsi atau jawaban pegawai pada tabel 1, dapat diketahui bahwa aparatur pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram dinilai memiliki pegawai yang cukup berkualitas atau tergolong dalam kategori sedang. Untuk komitmen organisasional aparatur bidang keuangan pada Dispenda Kota Mataram tergolong memiliki komitmen yang cukup dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Variabel budaya organisasional aparatur pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram dinilai memiliki cukup berbudaya yang telah terbentuk. Selanjutnya untuk variabel kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram dinilai memiliki kinerja yang sedang.

### **Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja pengelola keuangannya dan besar kemungkinan kinerja pengelolaan keuangan yang optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori yang dikemukakan oleh (2), SDM merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. SDM mempunyai hubungan erat dengan kinerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi (2). Untuk memenuhi efektivitas penerapan Satuan Kerja Dispenda, seluruh pegawai yang terkait dengan penganggaran harus memiliki pemahaman yang memadai mengenai konsep Satuan Kerja Dispenda, diantaranya mampu mengidentifikasi indikator kinerja yang telah ditetapkan serta mampu melakukan analisis biaya dan data. Selain itu, organisasi kerja diharapkan telah melakukan pengembangan keterampilan serta kemampuan mental pegawai untuk mendukung pegawai dalam pemecahan masalah ketika mengambil keputusan terkait pengelolaan keuangan Dispenda. Selanjutnya, seluruh pegawai hendaknya memiliki latar belakang pendidikan, bakat, potensi, serta kepribadian dan motif bekerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan terkait pengelolaan keuangan Dispenda. Pegawai yang terkait penganggaran harus memiliki kedisiplinan, kepatuhan pada aturan, ketepatan-waktuan, kerjasama dan koordinasi antar pegawai, serta perubahan sikap dan perilaku untuk bersedia mencapai standar dan melaksanakan program secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas SDM mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan Dispenda dilihat dari kualitas dan kualifikasi yang harus dipenuhi dalam kegiatan penganggaran. Semakin tinggi kualitas yang dimiliki SDM atau pegawai yang terkait dengan penganggaran dalam suatu unit kerja, maka akan semakin efektif kinerja pengelolaan keuangan pada organisasi terkait. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (5,6,22,23), yang menyatakan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diketahui hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Ini disebabkan karena adanya komitmen terhadap pemahaman pengelolaan keuangan Satuan Kerja Dispenda. Agar terwujud kinerja pengelolaan keuangan yang berjalan secara ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel, untuk itu perlu dilakukan perubahan yaitu adanya komitmen dari seluruh komponen organisasi mulai dari pimpinan sampai staf untuk menyiapkan anggaran dan kegiatan untuk memahami pengelolaan keuangan Satuan Kerja Dispenda.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menjadi tolok ukur sejauh mana pimpinan memihak pada suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Memberikan pekerjaan individu yang nilainya tidak selaras dengan nilai dalam organisasi yang ada, maka akan cenderung menghasilkan pegawai/karyawan yang kurang memiliki komitmen dan tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (6,10,13,28–30) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Keuangan**

Hasil penelitian ini pada hipotesis ketiga yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Penelitian ini mendukung konsep teori (24), budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Budaya organisasi di Dispenda Kota Mataram mendukung untuk menerapkan Satuan Kerja Dispenda. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (18,30,31). Adanya pengaruh positif antara budaya organisasional dengan kinerja OPD ini juga berarti bahwa adanya budaya dari seluruh komponen organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dari implementasi Satuan Kerja Dispenda. Hal ini dikarenakan semua anggota organisasi terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Selain itu, hal ini juga dilakukan dengan bekerjasama dari seluruh komponen organisasi untuk bersama-sama melaksanakan tugas pokok yang telah ditetapkan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan adalah 1). Variabel kualitas SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Ini berarti semakin berkualitas SDM maka semakin optimal kinerja pengelolaan keuangan suatu organisasi, 2). Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi komitmen pegawai, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan mengalami peningkatan, 3). Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pengelola keuangan ini berarti bahwa adanya budaya dari seluruh komponen organisasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dari implementasi Satuan Kerja Dispenda Kota Mataram.

Dari hasil pembahasan analisis penelitian dan mempertimbangkan berbagai temuan dalam pengumpulan data, maka saran-saran yang perlu dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram harus menjaga kualitas SDM yang dimilikinya selama ini. Selain itu pimpinan harus meningkatkan terlebih dahulu komitmen organisasional para pegawainya. Hal tersebut disebabkan karena kualitas SDM dan komitmen organisasi sebagai satu kesatuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi kerja dalam lingkup Dispenda Kota Mataram khususnya yang terkait dengan bidang keuangan, hendaknya melaksanakan evaluasi berkala mengenai kecukupan kualitas yang dimiliki oleh para pegawainya.

Organisasi juga harus melakukan bimbingan, pendidikan, serta pengembangan kemampuan seluruh pegawai terkait dengan konsep Satuan Kerja Dispenda.

- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Berdasarkan kondisi ini maka pihak Dispenda Kota Mataram dapat meningkatkan komitmen pegawai yang terkait dengan pengelolaan keuangan, dapat dilakukan dengan pemberian insentif kepada setiap pegawai yang bekerja memenuhi target waktu yang ditentukan.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada Dispenda Kota Mataram. Dispenda Kota Mataram harus meningkatkan budaya organisasi untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan selalu melibatkan pegawai bidang keuangan dalam dalam proses penyusunan anggaran. Untuk tetap mempertahankan budaya organisasi Dispenda Kota Mataram harus meningkatkan rasa kerjasama dari seluruh komponen organisasi untuk bersama-sama melaksanakan tugas pengelolaan keuangan agar bisa mencapai kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Mardiasmo. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah. 2nd ed. Yogyakarta: Andi Yogyakarta; 2004. 334 p.
2. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju; 2009. 87 p.
3. Mamulati I, Triyuwono I, Mulawarman AD. Fenomenologi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Intelektual Dalam Amal Usaha Muhammadiyah. *El Muhasaba J Akunt*. 2016;7(1):51.
4. Pratiwi SL, Hendry Cahyono. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Sdm Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan. *J Ekon Islam*. 2018;1(2):145–53.
5. Rukaya, Thalib J, Tamsah H. Pengaruh System dan Kualitas SDM terhadap Kualitas Pelayanan melalui Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *YUME J Manag* [Internet]. 2019;2(2). Available from: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/446>
6. Diana, Busaini, Widiastuty E. Pengaruh Kualitas SDM Bidang Keuangan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Mataram. *J Ris Akunt Aksioma*. 2015;14(2):43–9.
7. Aisyah MF, Utami W, Sunardi S, Sudarsih S. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekon Bisnis dan Akunt* [Internet]. 2017;4(1):131–5. Available from: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/4753/3499>
8. Safwan, Nadirsyah, Abdullah S. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Pascasarj Univ Syiah Kuala*. 2013;7(1):133.
9. Sibagariang A. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD. *J Akunt* [Internet]. 2013;1(1):1–24. Available from: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/61>
10. Kurniawan M. Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *J Akunt* [Internet]. 2013;1(3):1–27. Available from: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/672>
11. Adi IWA, Suardikha IMS, Putri IGAMAD. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya

- Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. E-Jurnal Ekon dan Bisnis Udayana [Internet]. 2017;6(6):2587–616. Available from: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/31696/19264>
12. Rajagukguk P. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Challenger Tangerang). Ecodemica [Internet]. 2016;4(1):23–31. Available from: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>
  13. Respatiningsih I, Sudirjo F. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Serat Acitya - J Ilm UNTAG Semarang [Internet]. 2015;4(3):56–8. Available from: <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162>
  14. Yumiati F, Islahuddin, Nadirsyah. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Perencanaan Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Serapan Anggaran SKPA di Pemerintah Aceh. J Akunt Pascasarj Univ Syiah Kuala [Internet]. 2016;5(4):43–9. Available from: <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAA/article/view/5729>
  15. Sutrisno E. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana; 2010. 238 p.
  16. Wahyuni E. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. J Nominal. 2015;151(1):10–7.
  17. Nasir M, Basalamah J, Murfat MZ. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja. Celeb Equilib [Internet]. 2020;1(2):1–11. Available from: <http://journal.lldikti9.id/Equilibrium/article/view/380>
  18. Andayani I, Tirtayasa S. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj [Internet]. 2019;2(1):45–54. Available from: <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
  19. Sunaryo S. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. J Ilm Manaj dan Bisnis. 2017;18(1):101–14.
  20. Mubarak A, Darmanto S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). Maksimum [Internet]. 2015;5(1):1–16. Available from: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/MAX/article/view/1719>
  21. Diana, Busaini, Widiastuty E. Pengaruh Kualitas SDM Bidang Keuangan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan pada Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Mataram. J Ris Akunt Aksioma. 2015;14(2).
  22. Juita SD. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). J Akunt [Internet]. 2013;1(3):1–17. Available from: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/711/468>
  23. Sholihah RA, Rosidi R, Purnomosidhi B. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Tujuan terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Kerja Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi di Kota Malang). El Dinar [Internet]. 2016;3(1):41–81. Available from: <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/eldinar/article/view/3338>
  24. Robbins SP, Coulter M. Manajemen. 10th ed. Jakarta: Erlangga; 2010.
  25. Umam K. Perilaku Organisasi. 2nd ed. Bandung: Pustaka Setia; 2012. 404 p.
  26. Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kometensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2014.
  27. Mangkunegara AAP. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Tiga Serangkai; 2012.
  28. Basna F. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan

- Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *J Ris Bisnis dan Manaj* [Internet]. 2016;4(3):319–34. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743>
29. Metria K, Riana IG. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekon dan Bisnis Univ Udayana*. 2018;9:2117–45.
  30. Rosyidah E, Fadah I, Tobing DSK. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi J Ekon* [Internet]. 2018;14(1):1–16. Available from: <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/246>
  31. Jamaluddin J, Salam R, Yunus H, Akib H. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *J Adm J Pemikir Ilm dan Pendidik Adm Perkantoran* [Internet]. 2017;4(1):25–34. Available from: <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/3443>