

Pengaruh Penerapan Sitem Informasi Akuntansi, Prtisipasi Penyusunan Anggaran, Pengawasan Fungsional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Adinda Mutia^{1*}, Alfiati Silfi², Meilda Wiguna³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

*Correspondent email: ddinda351@gmail.com

Abstract: *This research is an empirical study that aims to test and prove the effect of applying accounting information systems, budgeting participation, functional oversight, organizational commitment, and organizational culture on the performance of local government agencies. This research was conducted in 44 OPDs in Pekanbaru City. The data used is primary data with questionnaire data sources. The sample for this study was 108 respondents using the saturated sample method, but only 93 (86.11%) respondents who filled out the questionnaire completely and could be processed. The analytical tool used in this research is using the SPSS program. Based on the analysis and testing of the partial t test hypothesis, it can be concluded that for variables (1) Application of Accounting Information Systems, (2) Participation in Budgeting, (3) Functional Supervision, (4) Organizational Commitment, and (5) Organizational Culture Has a Significant Influence Against the Performance of Local Government Agencies.*

Keywords: *Application of Accounting Information Systems; Participation in Budgeting; Functional Oversight; Organizational Commitment; Organizational Culture; Performance of Local Government Agencies*

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik dituntut melakukan kinerja yang baik untuk masyarakat. Kinerja yang telah dicapai oleh organisasi sektor publik pada dasarnya menjadi bentuk prestasi bagi para anggota organisasi, baik dari tingkat atas hingga tingkat bawah. Adanya tuntutan tersebut mengakibatkan transparansi, akuntabilitas dan kualitas hasil kinerja dari Pemerintah Daerah akan terus menjadi sorotan bagi publik. Sementara itu, tercapai atau tidaknya target program kerja yang dimiliki suatu daerah akan dipengaruhi oleh kinerja instansi yang ada dalam organisasi Pemerintah Daerah itu sendiri. Hal yang dilakukan untuk mengetahui keefektifan kinerja dari suatu organisasi dilakukan perbandingan terhadap anggaran.

Pentingnya penerapan SAKIP pada instansi pemerintah menjadi pengukuran penilaian kinerja pemerintah. Namun setelah diimplementasikannya SAKIP, beberapa fenomena permasalahan yang timbul seiring dengan antara lain adanya paradigma yang keliru dari aparat pemerintah bahwa keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan yang dilaksanakan hanya berdasarkan penyerapan anggaran, penyusunan LAKIP yang dianggap sebagai formalitas dan rendahnya kualitas substansi, keakurasian informasi, dan pengukuran kinerja pemerintah yang dilaporkan pada LAKIP, sehingga hal inilah yang kemudian mengakibatkan sulitnya menyusun LAKIP.

Hasil evaluasi SAKIP bukan hanya menitikberatkan pada nilai yang diberikan, namun juga menunjukkan bagaimana kemampuan instansi pemerintah dalam melakukan pengelolaan penggunaan anggaran sehingga dapat dipertanggungjawabkan demi memberikan pelayanan dan kemanfaatan bagi masyarakat. (riau.go.id)

Pada tahun 2020 terdapat sebanyak 14 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mengalami penurunan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Namun pada OPD lainnya, disampaikan walikota terjadi kenaikan nilai SAKIP. Sehingga nilai SAKIP Pemerintah Kota (Pemko) Pekanbaru pun diperkirakan ikut naik dari CC di 2019 lalu menjadi B di tahun ini.

Dapat kita lihat bahwa Kota Pekanbaru mendapatkan nilai B (baik), dimana kenaikan SAKIP Kota Pekanbaru belum signifikan sesuai yang diharapkan. Karena pada tahun 2018 pemerintahan kota Pekanbaru mendapatkan nilai C, di tahun 2019 naik ke CC dan tahun ini diperkirakan naik ke B. Sedangkan target yang diharapkan dan seharusnya bisa dicapai yaitu mendapat nilai A di tahun 2020.

Nyatanya, menurut pandangan walikota sebagai pemimpin tertinggi di Kota Pekanbaru, kenaikan tidak terjadi signifikan tahunnya, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap seluruh OPD yang ada.

Berdasarkan fenomena diatas dapat menjadi bukti bahwa masih kurangnya kinerja instansi pemerintah menyebabkan menurunnya kepercayaan terhadap instansi pemerintah. Kinerja dalam suatu organisasi pemerintah harus diimbangi dan dilakukan dengan kegiatan dan kebijakan yang berkualitas tinggi serta menggunakan *input* dan *output* untuk menghasilkan dampak kinerja organisasi sesuai dengan rencana strategis kinerja instansi pemerintah. Ketepatan suatu pelaksanaan kegiatan kinerja instansi pemerintah dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Perkembangan sistem informasi di era globalisasi mengalami kemajuan yang diiringi dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat dari waktu ke waktu membuat setiap instansi pemerintah perlu memperhatikan untuk mengembangkan kinerja kedepannya. Suatu negara mempunyai pemerintah yang berfungsi sebagai kesatuan organisasi. Pemerintah daerah atau pemerintah pusat mempunyai tugas untuk menjalankan pemerintah menurut peraturan perundang-undangan. Otonomi daerah telah menerapkan tata kelola *Good Governance*, pemerintah daerah yang baik, dalam mewujudkan akuntabilitas publik harus menerapkan sistem informasi akuntansi.

Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan penerapan sistem informasi akuntansi dan kinerja pemerintah daerah adalah searah. Sedangkan pada penelitian (Syukur, 2018) sistem akuntansi pemerintah daerah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Banyak faktor lainnya juga yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah selain penerapan sistem informasi akuntansi yaitu salah satunya pemahaman terhadap tingkat partisipasi penyusunan anggaran. Dalam anggaran akan terlihat seberapa besar fungsi dari pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pemerintahannya. Keberhasilan dalam proses penyusunan anggaran salah satunya dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pihak yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi dapat meningkatkan moral dan mendorong inisiatif yang lebih besar pada semua tingkatan manajemen. Partisipasi juga dapat meningkatkan rasa kesatuan kelompok, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan kerja sama antar anggota kelompok dalam penetapan tujuan dalam suatu organisasi.

Siahaan (2017) menyatakan bahwa semakin banyak yang berperan dalam menyusun anggaran akan membuat seseorang lebih merasa dekat dengan instansi sehingga membuatnya akan memberikan kinerja terbaiknya yang tentu akan mampu mendorong kinerja aparat pemerintah daerah. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

Peningkatan kinerja instansi daerah juga harus didukung oleh fungsi pengawasan. Dengan adanya pengawasan fungsional dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan (Utami, 2016). Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga atau aparat dan memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan, pengujian, penilaian, monitoring, dan evaluasi. Tujuan pengawasan fungsional adalah untuk menjamin terlaksananya tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan aparatur pemerintahan yang bersih dan beribawa.

Semakin tinggi pengawasan fungsional di dalam lingkup pemerintah daerah maka akan berpengaruh pada semakin baik kinerja pemerintah daerah. Namun bertentangan pada penelitian yang dilakukan (Mete, 2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan fungsional tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah daerah yaitu adanya komitmen organisasi. Dalam meningkatkan kinerja banyak hal yang harus dilakukan instansi. Namun hal tersebut tidak akan berhasil apabila komitmen dari organisasi tersebut belum dipupuk dengan baik sejak dini. Tanpa adanya komitmen yang kuat, aparat pemerintah tidak akan memiliki motivasi yang kuat dalam mempertahankan untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Komitmen yang tinggi menjadi individu lebih memperhatikan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja organisasi tidak mungkin dapat berhasil jika komitmen pegawai yang tercermin dari perilakunya tidak diarahkan dengan baik untuk menuju perbaikan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Suryana, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan berbeda pada penelitian (Yulianto, 2018) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah ialah budaya organisasi. Perbedaan budaya akan menimbulkan perbedaan kreativitas. Budaya birokrasi cenderung membatasi kreativitas. Begitu juga lingkungan kerja yang menghendaki keseragaman (*homogenitas*). Kreativitas akan muncul dan berkembang dalam suasana yang tidak mengikat atau membatasi kebebasan berkomunikasi dan mencipta. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Naryanto, 2016). Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Naryanto, 2016), dan (Maradesa, 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja. Sedangkan menurut (Handayani, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti kembali terkait kinerja instansi pemerintah daerah di Kota Pekanbaru. Penulis merasa masih perlu diteliti berdasarkan sistem kinerja pemerintah daerah masih belum dikatakan kategori yang baik.

Penelitian ini menambahkan variabel lainnya yang dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi. Penambahan variabel ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan (Suryana et al., 2017) dan (Indarwati, 2017). Komitmen organisasi merupakan suatu hal dasar bagi setiap instansi pemerintah yang harus ditanam oleh setiap organisasi sector public dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga peneliti merasa ketidakkonsisten hasil pada penelitian sebelumnya masih perlu diteliti Kembali untuk dapat hasil yang lebih baik lagi. Selain itu, baiknya budaya organisasi akan meningkatkan semangat dari kinerja seseorang dalam bekerja dan begitu sebaliknya yang mana akan memberi dampak yang baik untuk organisasi tersebut. Apabila budaya yang buruk maka akan menurunkan semangat seseorang dalam bekerja walaupun ia memiliki kelebihan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:105) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdapat di Kota Pekanbaru yaitu berjumlah 44 OPD.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk tujuan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus. Sampel sensus dikatakan juga sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah semua OPD Kota Pekanbaru yang berjumlah 44 OPD. Dalam penelitian ini, dipilih 3 responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kepala dinas
2. Kepala bagian
3. Kepala sub bidang

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja instansi pemerintah. Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian prestasi kerja yang tertuang dalam suatu organisasi pemerintah untuk mewujudkan dan menjalankan fungsi pemerintahan pada pelaksanaan kegiatan dan kebijakan yang berkualitas tinggi dengan menggunakan indikator masukan dan pengeluaran untuk menghasilkan manfaat yang diperoleh dari dampak kinerja organisasi sesuai dengan rencana strategis yang sudah ada dalam kinerja instansi pemerintah tersebut. Instrumen pernyataan Kinerja Instansi Pemerintah menggunakan indikator dari (Weather & Davis, 1993) yaitu : (1) Masukan (*input*), (2) keluaran (*output*) , (3) hasil (*outcome*), (4) manfaat (*benefit*), (5) dampak (*impact*), yang diukur dengan menggunakan 5 skala *Likert* yang dimulai dari skala 1 “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 “Sangat Setuju”.

Variabel Independen

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

a. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi berfungsi untuk memberikan nilai kuantitatif dari masa lalu, sekarang dan masa depan ekonomi kejadian melalui komputerisasi akuntansi sistem (kontrak plus) menghasilkan laporan keuangan yaitu laporan laba rugi, neraca dan aliran pernyataan. Instrument pernyataan penerapan system informasi akuntansi menggunakan indikator dari (Baridwan, 2015) yaitu : (1) Kegunaan, (2) Ekonomis, (3) Keandalan, (4) Layanan pelanggan, (5) Kapasitas, (6) Kesederhanaan dan (7) Fleksibilitas. Pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala *Likert* yang dimulai dari skala 1 “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 “Sangat Setuju”.

b. Partisipasi Anggaran

Menurut Nopriyanti, (2016:23-24), Partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu dalam menentukan anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik atau tahunan. Instrument pernyataan partisipasi anggaran menggunakan indikator dari (Nopriyanti, 2016) yaitu : (1) melibatkan bawahan, (2) memberikan kesempatan bawahan, (3) informasi kepada bawahan, (4) kontribusi bawahan dalam anggaran OPD, (5) kontribusi usulan bawahan. Pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala *Likert* yang dimulai dari skala 1 “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 “Sangat Setuju”.

c. Pengawasan Fungsional

Pengawasan Fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga/Badan/Unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan melalui pemeriksaan, pengujian, pengusutan dan penilaian. Indikator untuk mengukur pengawasan fungsional mengacu pada Kepres RI No. 74 Tahun 2001 yaitu : (1) Pemeriksaan, (2) Pengujian, (3) Pengusutan dan (4) Penilaian yang diukur dengan menggunakan 5 skala *Likert* yang dimulai dari skala 1 “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 “Sangat Setuju”.

d. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen Organisasi menggunakan indikator yaitu : (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, (3) komitmen normatif. Pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala *Likert* yang dimulai dari skala 1 “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 “Sangat Setuju”.

e. Budaya Organisasi

Budaya organisasi/corporate culture adalah: Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan instrumen penelitian terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dengan 8 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 5 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut:

1. Elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang.
2. Elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.

Masing-masing pertanyaan diukur dengan skala likert 1-5 yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju), SS (sangat setuju)

Metode dan Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Setelah data yang diperlukan dalam penelitian terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif di dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) dari masing-masing variabel yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian ini.

Pengujian Kualitas Data

Dalam penelitian ini mengumpulkan data menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner yang dikirim kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan faktor situasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur variabel yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya, oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukan uji reliabilitas dan uji validitas.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama dan jika dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinieritas, auto korelasi, heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* $\alpha = 5\%$. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan distribusi normal apabila *Asymptotic Significance* $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Jika terjadi korelasi sempurna diantar sesama variabel bebas, maka konsekuensinya adalah:

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir,
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Ada tidaknya multi kolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), serta dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual satu ke residual pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik tidak terdapat heteroskedastisitas maka model tersebut kurang efisien.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada nantinya akan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinannya adalah antara nol dan satu. Nilai dari R2 yang kecil berarti kemampuan akan variabel variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai satu berarti variabel-variabel independen tersebut memberikan hampir semua dari informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua. (Sugiyono, 2017:305). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X1), partisipasi anggaran (X2), pengawasan fungsional (X3), komitmen organisasi (X4), dan budaya organisasi (X5) mempengaruhi kinerja instansi pemerintah OPD kota Pekanbaru. Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Instansi Pemerintah
- α = Konstanta
- X1 = Penerapan sistem informasi akuntansi
- X2 = partisipasi anggaran
- X3 = pengawasan fungsional
- X4 = komitmen organisasi
- X5 = budaya organisasi
- $\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi variabel
- e = *Error Terms*

Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan Uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2016: 99).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis penelitian pada variabel Kinerja Instansi Pemerintah (Y), Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1), Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2), Pengawasan Fungsional (X3), Komitmen Organisasi (X4) dan Budaya Organisasi (X5) pada OPD yang ada di Kota Pekanbaru, maka data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Penerapan sistem informasi akuntansi (X1)	2,898	1,987	0,005	Berpengaruh
Partisipasi penyusunan anggaran (X2)	2,835	1,987	0,000	Berpengaruh
Pengawasan fungsional(X3)	2,816	1,987	0,006	Berpengaruh
Komitmen organisasi(X4)	2,137	1,987	0,007	Berpengaruh
Budaya organisasi(X4)	3,552	1,987	0,000	Berpengaruh

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah; 2) Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah; 3) Pengawasan fungsional berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah; 4) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah; 5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan dan saran yang diberikan oleh tim jurnal, sehingga artikel ini layak terbit. Kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Indarwati, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar*.
- Maradesa, C. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *E-Jurnal Akuntansi Volume 06, Nomor 01*.
- Mete, D. D., & Amanah, L. (2019). Pengaruh Pengawasan Fungsional, Transparansi, Akuntabilitas Dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, Volume 8*.
- Naryanto, L. J. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Nopriyanti, E. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kesenjangan Anggaran. *Jom Fekon, 3(1), 777–791*.
- Siahaan, C. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderating. *Faculty Of Economic, 4(1), 1689–1699*.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Suryana, G. A., Edy, S., & Putu Julianto. (2017). (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 8(2)*.
- Syukur, M. A. (2018). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Nganjuk)*. 1–16. [Http://Simki.Unpkediri.Ac.Id/](http://Simki.Unpkediri.Ac.Id/)
- Utami, N. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kinerja Pegawai, Pengawasan Melekat Dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Pada Skpd Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh Sumatera Barat). *Jom Fekon Vol.3 No.1 (Februari) 2016, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau*.
- Weather, J. W., & Davis. (1993). *Human Resources Personal. Management*.
- Yulianto, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua. *Biomass Chem Eng, 3(2)*.