JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 3 Nomor 6, Desember 2022. Halaman 308 - 323

e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

DETERMINAN KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada SKPK di Kota Langsa)

Armita[a*], Afrah Junita[b], Muhammad Salman[c]
[a,b,c]*Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra*
**Email : mythaarmita28@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Financial Management Competence and Work Experience on Financial Management Performance with Organizational Commitment as Moderating on SKPK in Langsa City. This study uses quantitative methods. The population in this study were all 30 SKPKs in Langsa City. All SKPKs were sampled with 3 (three) respondents in each SKPK with a total of 90 respondents. Data was collected by distributing questionnaires and by using measuring instruments in the form of validity and reliability tests. The analytical method used is Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study found that partially financial management competence had no effect on financial management performance, work experience and organizational commitment had a significant positive effect on financial management performance, organizational commitment weakened the relationship between financial management competence and financial management performance, organizational commitment strengthened the relationship between work experience and financial management performance. This study has limitations that can be considered for future researchers in order to improve further research. The limitation of this research is that the researcher cannot provide questionnaires directly to several respondents and assists the respondents in filling out the questionnaires. This is due to the busyness of the respondents. Some respondents could hardly afford to answer the questionnaire directly and asked for up to one week. This constraint makes it impossible to know whether the respondents actually filled out the questionnaire properly. Also, the researcher cannot directly answer things that are not known by the respondents regarding the questions asked in the questionnaire. So it is suggested that further researchers can distribute questionnaires directly and explain a little about the research variables so that respondents can ask about things that are not known and can understand the intent of the questionnaire questions.

Keywords: Performance, Experience, Competence, Commitment, Financial Management, SKPK

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi pada SKPK di Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPK di Kota Langsa yang berjumlah 30. Keseluruh SKPK dijadikan sampel dengan responden 3 (tiga) orang pada setiap SKPK dengan total 90 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan meyebarkan kuesioner dan dengan menggunakan alat ukur berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan ialah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial kompetensi pengelolaan keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, komitmen organisasi memperlemah hubungan antara kompetensi pengelolaan keuangan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat

menyempurnakan penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada beberapa responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden. Sebagian responden hampir tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga satu minggu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuisioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner. Maka disarankan agar peneliti selanjutnya dapat menyebarkan kuisioner secara langsung dan menjelaskan sedikit terkait variabel penelitian sehingga responden dapat menanyakan tentang hal-hal yang tidak diketahui dan dapat memahami maksud dari pertanyaan kuesioner.

Kata Kunci : *Kinerja, Pengalaman, Kompetensi, komitmen, Pengelolaaan keuangan, SKPK*

PENDAHULUAN

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dituntut agar menaati peraturan perundangan No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan tanggung jawab Keuangan Negara tersebut, agar peraturan yang telah ditetapkan dapat dijalankan, SKPD juga diharuskan agar memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, khususnya dalam kinerja pengelolaan keuangan. Dalam Pemeriksaan semester 1 tahun 2021, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengungkapkan adanya 8.483 temuan dengan 14.501 permasalahan sebesar 8,37 triliun. Temuan tersebut berupa kinerja pengelolaan yang belum optimal, kelemahan pada sistem pengendalian intern, ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundangan, serta ketidakefisienan, ketidakefektifan, dan ketidakhematan. (BPKRI, 2021). Hal tersebut memperlihatkan bahwa Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah di Indonesia sendiri banyak terjadi permasalahan. Karena keberhasilan sebuah organisasi sektor publik yang sifat dasarnya tidak mencari profit, juga harus diukur dari kinerjanya (Mardiasmo, 2004).

Permasalahan yang timbul tidak terlepas dari BPK yang juga terindikasi adanya Kinerja Pengelolaan Keuangan yang masih kurang efektif di salah satu Dinas Kota Langsa. Pada Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang didapat oleh AJNN (AJNN, 2021), BPK menilai adanya temuan pada kurangnya volume dua proyek. Hal itu terjadi sebab kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Langsa masih belum optimal dalam mengawasi serta menguasai kendali pekerjaan pada satuan kerja yang telah menjadi kewajibannya.

Dibuktikan dari Pembangunan Sarana dan Prasarana Ruang Terbuka Hijau Alue Dua, tertanggal 25 November 2020 proyek itu sudah dibayar penuh sesuai dengan kontrak sebesar Rp.3.924.974.000. Selanjutnya, BPK Perwakilan Aceh melakukan pemeriksaan pada 25 Januari 2021. BPK menemukan adanya kekurangan volume pekerjaan Rp.92.614.000. Temuan lain dibuktikan pada Pembangunan Rumah Bunga Wisata Hutan Kota Langsa dengan nilai kontrak Rp.482.487.800, tim BPK kembali menemukan kekurangan volume Rp.49.143.000. Dari dua Proyek tersebut BPK menemukan total kekurangan Volume Rp. 141.757.000. BPK menilai kekurangan volume pada kedua proyek terjadi dikarenakan PPK, Kuasa Pengguna Anggaran, PPTK dan pengawasan yang kurang hati-hati dalam melaksanakan pengendalian atapun pengawasan sesuai

tanggungjawabnya (AJNN, 2021).

Pasal 4 Qanun Kota Langsa No. 12 tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah menyatakan bahwa Keuangan Daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundangan, efisien, efektif, ekonomis, transparan dan pertanggungjawaban yang memperhatikan azas kepatutan, keadilan, dan manfaat bagi masyarakat. Namun nyatanya keberhasilan kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kota Langsa dalam pelaksanaannya masih belum sesuai dan belum taat sepenuhnya pada peraturan perundangan dan Qanun Kota Langsa karena BPK masih menemukan temuan-temuan pemasalahan yang terjadi salah satunya yaitu pengelolaan keuangan yang belum optimal.

Kinerja yang baik diperlukan Kompetensi Pengelolaan Keuangan para aparatur. Kompetensi mampu dalam meningkatkan kemampuan kerja dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam hal pelaksanaan tugas-tugas yang nantinya dibebankan akan terasa jauh lebih mudah dilaksanakannya. Hal ini memungkinkan akan meningkatnya kinerja, begitu juga dalam hal pengelolaan keuangan, adanya SDM yang berkompetensi di bidang pengelolaan keuangan maka kinerja pengelolaan keuangan akan lebih baik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Harjanti (2009), Safwan et.al (2014) serta Elizar dan Tanjung (2018) menemukan bahwa Kompetensi Pengelolaan Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah.

Selain kompetensi kinerja yang baik juga dapat dilihat dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan karena pengalaman kerja memiliki potensi dalam meningkatkan kemampuan seseorang berprestasi pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang terampil dan cepat akan mengigat lebih banyak jenis *item* tugas yang akan dikerjakan lamanya pengalaman kerja seseorang maka pengetahuan nya pun akan lebih banyak sehingga semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka kinerja dalam hal pengelolaan keuangan daerah akan semakin baik. Menurut Mariyana (2013), Chalimatus Sa'diayah (2013), Yogi Setiawan (2015) dan Harahap (2014) hasil penelitian mendapatkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan ialah komitmen. Komitmen organisasi dengan tidak langsung menunjukkan sebuah tujuan untuk selalu menjalankan suatu untaian perbuatan, akibatnya organisasi atau perusahaan berusahaa agar terus menumbuhkan komitmen pegawainya agar kestabilan dapat tercapai. Hal tersebut dipercayai bahwa pegawai yang memiliki komitmen akan melakukan pekerjaan semakin keras dan melaju semakin jauh agar dapat tercapai tujuan organisasi (Mayer dan Allen, 2004).

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori *Goal Setting*

Goal Setting Theory menyatakan tentang yang menyenyebabkan sebagian individu melakukan yang terbaik ketika menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, dibandingkan dengan beberapa individu yang lain. Tiap-tiap individu melakukan variasi pada tujuan dengan kinerja yang akan digapai (Bandura & Locke, 2003 dalam Afrah Junita, 2018). Istilah ini jika diletakkan pada lapisan tujuan individu dapat diartikan dengan

seberapa kuat individu memiliki komitmen agar tujuan tercapai (Locke & Latham, 2013:4 dalam Afrah Junita, 2018).

Kinerja Pengelolaan Keuangan

Sucipto (2003) mengemukakan bahwa kinerja keuangan pemerintah sebagai tingkat terlaksananya hasil dari pekerjaan di bidang keuangan daerah dengan memakai parameter keuangan yang dibuat melalui kebijakan ataupun ketentuan perundangan pada satu periode. Defitri (2018) mengemukakan bahwa keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif dan efisien, ekonomis, transparan, serta bertanggung jawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Oleh sebab itu, pengelolaan keuangan daerah yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan sehingga dapat menghasilkan suatu pelaporan yang baik dan taat terhadap ketentuan yang berlaku (Anwar dan Tuti Meutia 2021).

Kompetensi Pengelolaan Keuangan

Ihsanti (2014) menyatakan bahwa kompetensi ialah ketika seseorang mencapai tujuan organisasi yang telah dibuat atau suatu sistem untuk menjalankan kekuasaan dan peranan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan secara efektif dan efiesien. Dapat dikatakan bahwa kompetensi ialah dasar seseorang ketika menyelesaikan pekerjaan agar mencapai kinerja yang baik, apabila karyawan tidak mempunyai kompetensi, alhasil dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan tidak akan berjalan secara ekonomis, efektif, dan efiesien.

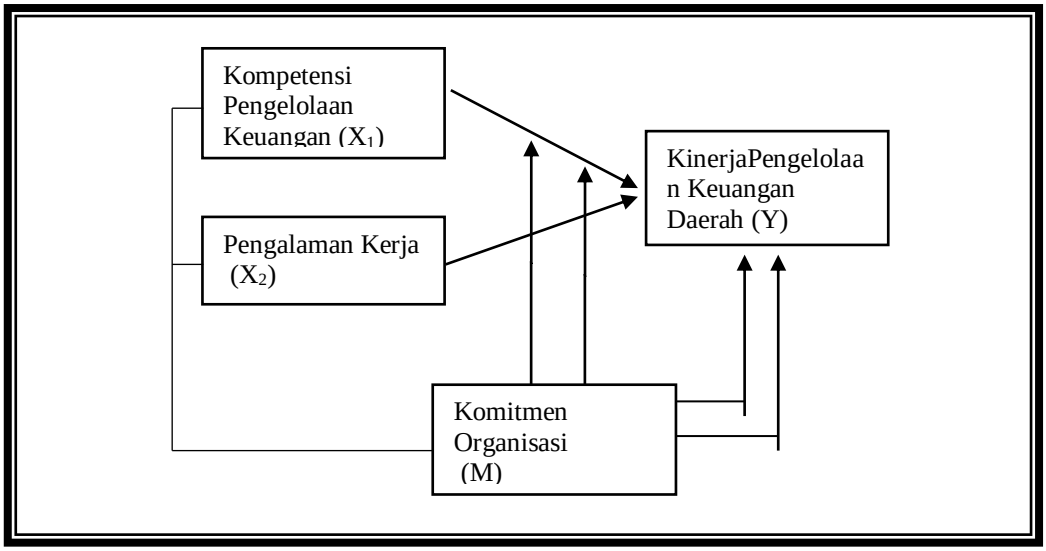
Pengalaman Kerja

Masa kerja ataupun pengalaman kerja merupakan rentang waktu ataupun lamanya seorang individu bekerja pada suatu instansi ataupun lainnya (Alwi, 2001: 717). Sedangkan menurut Nitisemito (2000 : 86) pengalaman kerja ialah sesuatu ataupun keahlian yang dikuasai oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin lama seseorang bekerja maka bakal semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasilnya pun akan semakin baik dibandingkan orang yang tidak memiliki pengalaman dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu tingkat kepercayaan sejauh mana seorang pegawai berpihak pada suatu organisasi tertentu atas tujuan menjaga keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Mowday, dkk (1983) mengatakan bahwa pegawai dengan komitmen organisasi tinggi bakal tambah bersemangat untuk datang dalam organisasi dan berjuang mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan gambaran diatas, maka hubungan antar variabel ditunjukkan pada model penelitian berikut:



Gambar 1 : Model Penelitian

Kompetensi pengelolaan keuangan terhadap kinerja pengelolaan keuangan

Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan yang dipunyai seorang individu yang sudah menjadi bagian dari dirinya, alhasil seseorang tersebut mampu melaksanakan perbuatan afaktif, kognitif,dan psikomotorik dengan sebaiknya (Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008).

Kompetensi akan mengembangkan keahlian seseorang dalam bekerja. Semakin sering seorang individu melaksanakan tugas yang serupa, semakin mahir, dan semakin cepat pula ia dalam menuntaskan tugas itu sendiri. Semakin banyaknya tugas yang dilaksanakan seorang individu, maka akan semakin banyak dan luas pengalaman bekerjanya, serta memungkinkan akan meningkatkan kinerja (Simanjuntak, 2005 :113).

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan pegawai akan memastikan kuantitas dan kualitas dari kinerja pegawai (Wibowo, 2012). Selain itu, Rivai (2004) menyatakan bahwa pengalaman kerja ataupun sering dikatakan sebagai masa kerja yaitu lamanya waktu seorang individu menempati jabatan pada pekerjaannya. Hal tersebut mengakibatkan besar kecilnya pengalaman kerja yang akan mempengaruhi seorang individu ketika mengatur dan menjalankan tugas serta tingkat pendapatannya.

Komitmen Organiasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi bakal tambah bersemangat untuk datang dalam organisasi dan berjuang agar tujuan organisasi tercapai. (Mowday, dkk, 1982). Dengan adanya komitmen organisasi kuat maka pegawai akan melakukan kinerja yang maksimal dan mempengaruhi pemerintah daerah dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi ialah suatu ambisi dari seorang individu ketika melakukan sesuatu agar tercapai keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan serta akan lebih mengutamakan kepeluan organisasi daripada keperluan pribadi (Griffin, 2004).

Komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Komitmen karyawan ialah suatu wujud loyalitas, identifikasi, dan keterikutan yang dlakukan oleh pegawai kepada organisasi (Gibson, dalam Yuwalliatin 2006). Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai tingkat keyakinan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi yang memiliki kemauan untuk terus ada di dalam organisasi (Mathis dan Jackson dalam Yuwalliatin, 2006). Jadi dalam hal ini, jika pegawai yang telah mempunyai kompetensi yang baik dan diperkokoh oleh komitmen organisasi yang kuat maka dapat memperbaiki kinerja mereka melalui kompetensinya. Ketercapaian dalam mengatur organisasi ditentukan oleh keberhasilan mengatur SDM, sejauh apa sorang karyawan berkomitmen atas perkerjaan mereka sangat menentukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Komitmen organiasi dapat memoderasi pengararuh pengalaman kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Pengalaman kerja dan komitmen organisasi sangat berkaitan tapi memiliki sikap yang bisa dibedakan. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya ia bekerja, luasnya pekerjaan yang sudah dikerjakan, dan seberapa banyak pelatihan yang sudah dijalani. Menurut Gregson (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanda pertama komitmen organisasi. Cahyono dan Ghozali (2002) mengatakan bahwa komitmen organisasi lebih dahulu daripada kepuasan kerja. Dalam hal ini maka jika ada kepuasan kerja yang di dediksikan dalam pengalaman kerja maka kinerja akan semakin baik yang didukung oleh pernyataan (Maorrison,1997) yaitu seseorang dengan komitmen tinggi akan mempunyai identifikasi dengan organisasi, akan terlihat sungguh-sungguh dalam bekerja, dan adanya loyalitas serta afeksi positif kepada organisasi.

Kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan

Komitmen dapat memperlihatkan kepercayaan dan dukungan yang besar terhadap nilai dan sasaran *(goal*) yang ingin diraih oleh organisasi (Mowday, 2017). Pegawai dengan komitmen tinggi akan bekerja maksimal sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Rendahnya komitmen akan membuat organisasi menjadi lemah dan kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, maka diperlukan komitmen agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja. Adanya kompetensi yang baik serta pengalaman kerja yang tinggi akan sangat menunjang kinerja pengelolaan keuangan para aparatur.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang dipakai untuk penelitian ini yaitu jenis data yang dijelaskan dalam bentuk angka atau bilangan(kuantitatif), kuantitatif yaitu data yang dapat diperkirakan dengan langsung di tempat penelitian dengan bilangan atau angka. Menurut Sugiyono (2015:3), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu berdasarkan data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dimana untuk memproleh data

kuantitatif tersebut yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang berbentuk pertanyaan atau peryataan kepada responden untuk dilakukan penilaian pada skor masing-masing jawaban.

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini yaitu sumber data primer, Menurut Sugiyono (2015:403) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diambil dari pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada responden di Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) di Kota Langsa.

Sugiyono (2015: 80) mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang memiliki kaulitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Kota (SKPK) yang ada di Kota Langsa. sebanyak 30 SKPK.. Pemilihan sampel pada penelitian ini memakai teknik *sampling jenuh.* Responden pada penelitian ini yaitu Kepala Sub Bagian Keuangan, Bendahara SKPK, Pejabat Pembuat Keputusan (PPK), dengan keseluruhan berjumlah 90 responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi

Analisis regresi ialah pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh antara variabel kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Adapun hasil dari pengolahan data menggunakan analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,634	2,644		4,778	0
	Kompetensi Pengelolaan Keuangan	0,23	0,105	0,263	2,199	0,031
	Pengalaman Kerja	0,172	0,103	0,202	1,67	0,099
	Komitmen Organisasi	0,218	0,067	0,304	3,244	0,002

a. Dependent Variabel: Kinerja Pengelolaan Keuangan

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 1 koefisien regresi, pada *Unstandardized Coefficients* didapat model persamaan berikut:

$$\boldsymbol{Y = 12,634 + 0,230X_1 + 0,172X_2 + 0,218M\ e}$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diinterpretasikan bahwa:

a. Nilai konstanta yaitu sebesar 12,634 yang berarti apabila nilai variabel kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja bernilai nol, maka kinerja pengelolaan keuagan sebesar 12,634.
b. Variabel kompetensi pengelolaan keuangan yaitu sebesar 0,230 artinya menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan keuangan mimiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini ketika ada penambahan pada variabel kompetensi

pengelolaan keuangan sebesar satu satuan, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,230.

c. Variabel pengalaman kerja sebesar 0,172 artinya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada penambahan pada variabel pengelaman kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,172.
d. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,218 artinya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada penambahan pada variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,218.

Tabel 2 Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,941	3,768		1,842	0,069
	Kompetensi Pengelolaan Keuangan	0,225	0,145	0,257	1,549	0,125
	Pengalaman Kerja	0,336	0,116	0,395	2,897	0,005
	Komitmen Organisasi	0,445	0,105	0,619	4,236	0
	Kompetensi pengelolaan keuangan*komitmen organisasi	0,007	0,004	0,522	1,771	0,08
	Pengalaman kerja*komitmen organisasi	-0,014	0,005	-0,923	-2,683	0,009

a. Dependent Variabel: Kinerja Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan Tabel 2 koefisien regresi, pada *Unstandardized Coefficients* didapat model persamaan berikut:

$$\boldsymbol{Y = 6,941 + 0,225\,X_1 + 0,336\,X_2 + 0,445\,M + 0,007\,X_1.M - 0,014X_2.M + e}$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan:

a. Nilai konstanta yaitu sebesar 6,941, yang berarti apabila nilai variabel kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi bernilai nol, maka kinerja pengelolaan keuangan sebesar 6,941.
b. Variabel kompetensi pengelolaan keuangan sebesar 0,225 artinya menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan keuangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada penambahan pada variabel kompetensi pengelolaan keuangan, maka kompetensi pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,225.
c. Variabel pengalaman kerja sebesar 0,336, artinya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti

ketika ada penambahan pada variabel pengalaman kerja, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,336.

d. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,445 artinya menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada penambahan variabel komitmen organisasi, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,445.
e. Variabel kompetensi pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi sebesar 0,007 artinya menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada penambahan pada variabel kompetensi pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, maka terhadap kinerja pengelolaan keuangan juga akan meningkat, yaitu sebesar 0,007.
f. Variabel pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi sebesar -0,014 artinya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, hal ini berarti ketika ada pengurangan pada variabel pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, maka kinerja pengelolaan keuangan juga akan menurun, yaitu sebesar 0,014.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Adapun kiriteria pengujian hipotesis ialah jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Pada uji secara parsial yang terdapat Tabel 2 maka dapat dijelaskan keterangannya sebagai berikut:

a. Variabel kompetensi pengelolaan keuangan memiliki nilai signifikansi sebesar 1,549 dengan sig.t sebesar 0,125, sehinnga kompetensi pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Dengan demikian hipotesis ke-1 ditolak.
b. Variabel pengalaman kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,897 dengan sig.t sebesar 0,005, sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Dengan demikian hipotesis ke-2 diterima dan terbukti kebenarannya.
c. Variabel komitmen organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,236 dengan sig.t sebesar 0,000. sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Dengan demikian hipotesis ke-3 diterima dan terbukti kebenarannya.
d. Variabel kompetensi pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi memiliki t_{hitung} sebesar 1,771 dengan nilai sig.t sebesar 0,080, sehingga komitmen organisasi tidak dapat memoderasi kompetensi pengelolaan

keuangan terhadap kinerja pengelolaan keuangan karena memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ke-4 ditolak.

e. Variabel pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi memiliki t_{hitung} sebesar -2,683 dengan nilai sig.t sebesar 0,009, sehingga komitmen organisasi dapat memoderasi pengalaman kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan karena memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ke-5 di terima.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk membuktikan apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Tingkatan yang dipakai adalah 0,05 atau 5%. Jika signifikansi F < 0,05 maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,864	5	31,173	13,243	,000[b]
	Residual	197,736	84	2,354		
	Total	353,6	89			

Berdasarkan Tabel 3, nilai F_{hitung} yaitu sebesar 13,243, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi variabel independen dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Dengan demikian hipotesis ke-6 diterima atau terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai ialah R^2 berkisar antara 0-1. Ketika nilai R^2 kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat amat terbatas.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664[a]	,441	,408	1,53427

Sumber: Data Primer (diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4, didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,408. Hal ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja

pengelolaan keuangan memiliki hubungan yang kuat dan tidak yaitu sebesar 40,8%. Sedangkan sisanya yaitu 50,2% diengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi pengelolaan keuangan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung yaitu sebesar 1,549 dengan nilai signifikansi 0,125, artinya hipotesis ditolak.

Kompetensi yang dimaksud pada penelitian ini yaitu kompetensi yang dimiliki aparatur yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan para aparatur. Dilapangan peneliti mendapatkan bahwa 60% dari 90 para aparatur di bagian keuangan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dilihat dari hasil wawancara dan indentitas dari responden. Hal ini disebabkan tidak adanya *basic* yang kuat antara kompetensi dengan bidang pendidikannya. Ternyata para aparatur mampu dengan perbedaan tersebut dikarenakan adanya pengalaman kerja lebih dari 5 tahun serta pelatihan terkait pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Goal Setting Theory*, menyatakan tentang yang menyenyebabkan sebagian individu melakukan yang terbaik ketika menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, dibandingkan dengan beberapa individu yang lain. Tiap-tiap individu melakukan variasi pada tujuan dengan kinerja yang akan digapai (Bandura & Locke, 2003 dalam Afrah Junita, 2018). *Self efficacy* (kemampuan) akan mempengaruhi tingkat kesukaran dalam mencapai tujuan serta mempengaruhi kinerja secara independen dari tujuan yang ditentukan. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Sutrisno Edy (29:203) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal mendasar pada karakteristik dari seseorang yang dikaitkan dengan hasil yang diterima pada suatu pekerjaan. Namun sejalan dengan penelitian Rismawati (2019) dan Rahmisyahri (2017) yang menemukan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung yaitu sebesar 2,897 dengan nilai signifikansi 0,005, artinya hipotesis diterima.

Dilihat dari hasil identitas responden 70% dari 90 para aparatur di bagian keuangan telah bekerja lebih dari lima tahun. Hal ini membuktikan bahwasannya pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan pada SKPK di Kota Langsa. Dengan adanya pengalaman kerja pada individu akan membuat cara berpikir dalam melakukan sesuatu menjadi semakain baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Goal Setting Theory, performance feedback* atau umpan balik mpengaruhi tujuan kinerja. Umpan balik akan memungkinkan seseorang memilih haruskah usaha lebih atau cara lain agar tujuan tercapai. Namun, saat tidak dapat

umpan balik kinerja, maka tidak efektinya penetapan tujuan untuk dapat peningkatan kinerja. Untuk memilih suatu tindakan, penetapan tujuan menyatakan mengapa perlu umpan balik (Locke, et al., 2002 dalam Afrah Junita, 2018). Adanya *performance feedback* seperti pekerjaan tahun ini lebih baik dari pekerjaan tahun lalu hal tersebut akan semakin lebih baik seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja pada individu. Hasil ini didukung oleh penelitian Harahap (2014) bahwa pegalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar 4,236 dengan nilai signifikansi 0,000, artinya hipotesis diterima.

Mowday (2017) komitmen menunjukkan kepercayaan serta dukungan kuat terhadap nilai dan sasaran *(goal*) yang ingin diraih oleh organisasi. Karyawan yang dengan komitmen tinggi akan bekerja maksimal sesuai dengan pencapaian yang diharapkan. Rendahnya komitmen akan membuat organisasi menjadi lemah dan kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, maka diperlukan komitmen agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh *Goal Setting Theory*, yang mempengaruhi yaitu komitmen mempunyai keterikatan kinerja dengan tujuan. Locke dan Latham (1990:124) dalam Afrah Junita (2018), komitmen ialah pembuktian yang mengarah pada keterikatan individu atau tekad untuk mennggapai tujuan. Komitmen juga mengarah secara khusus pada tujuan yang dibebankan (Locke, et al., 1981 dalam Afrah Junita, 2018). Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Armilia (2012) dan Afriansyah (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar 1,771 dengan nilai signifikansi 0,080, artinya hipotesis ditolak.

Bentuk turunnya interaksi komitmen organisasi diantara pegawai dikarenakan penghargaan (*reward*) yang kurang bagi pegawai yang berprestasi, tidak sesuainya promosi jabatan dengan ketentuan, tidak sesuainya penghasilan yang diterima dengan beban kerja, dan tidak kondusifnya lingkungan kerja untuk menunjang pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai yang memiliki keahlian tidak bekerja secara maksimal (Siwambudi, dkk, 2017).

Goal-Setting Theory mengatakan bahwa seseorang memiliki komitmen pada suatu tujuan (Robbins, 2008). Jika seseorang mempunyai komitmen untuk meraih tujuannya, maka tindakan dapat terpengaruh oleh komitmen tersebut dan kinerjanya terpengaruh oleh konsekuensi. Tercapainya sasaran (tujuan) yang ditentukan dapat dilihat selaku tujuan/tingkat kinerja yang ingin diraih oleh seseorang. Secara menyeluruh, itikad dalam

keterikatannya dengan tujuan-tujuan yang ditentukan, merupakan motivasi kuat untuk menghasilkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa jika pencapaian tujuan dengan tingkat kesulitan yang tinggi maka komitmen organisasi tidak dapat mendorong seseorang untuk melakukan usaha yang lebih optimal.

Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel Pengalaman Kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi memiliki pengaruh Negatif tetapi signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung yaitu sebesar -2,683 dengan nilai signifikansi 0,009, artinya hipotesis diterima.

Hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen organisasi dapat meningkatkan pengalaman kerja dan menurunkan kinerja pengelolaan keuangan. Karena hasil penelitian ini berpengaruh negatif tetapi signifikan.

Penelitian ini sesuai dengan *Goal-Setting Theory,* yaitu pengaruh penetapan tujuan akan mengakibatkan penilaian positif dan negatif. Pada umumnya, semakin besarnya keberhasilan seseorang maka akan semakin besar pengalaman agar tujuan tercapai. Ketidakpuasan akan dirasakan saat tujuan telah gagal dicapai (Locke, 1976; Peters et al, 1982 dalam Afrah Junita 2018), karena nilai standar yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang ialah pencapaian tujuan (Locke & Latham, 1990 dalam Afrah Junita, 2018).

Komitmen Organisasi dapat Memoderasi Pengaruh Kompetensi Pengelolaan keuangan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi variabel kompetensi pengelolaan keuangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengelolaan keuangan berpengaruh positif signifikan, yang ditunjukkan dari hasil F hitung sebesar 13,243 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000, artinya hipotesis diterima.

Salah satu bentuk teori motivasi ialah *Goal-Setting Theory*. *Goal-Setting Theory* memfokuskan pada perlunya hubungan antara tujuan dengan pencapaian kinerja. Pada dasarnya ketika seorang individu sanggup mendalami tujuan yang diinginkan organisasi, alhasil perilaku kerjanya dapat dipengaruhi oleh pemahaman tersebut *Goal-Setting Theory* mengatakan bahwa seseorang memiliki komitmen pada suatu tujuan (Robbins, 2008). Apabila seseorang mempunyai komitmen agar tujuan tercapai, sehingga tindakan dapat terpengaruh oleh komitmen tersebut dan kinerjanya terpengaruh oleh konsekuensi.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa kompetensi pengelolaan keuangan berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi pengelolaan keuangan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan**,** komitmen organisasi dapat memoderasi

pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, kompetensi pengeolaan keuangan dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada beberapa responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden. Sebagian responden hampir tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuisioner secara langsung dan meminta waktu hingga satu minggu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuisioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

Dengan adanya keterbatasan tersebut maka penulis dapat memberikan saran yaitu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang, disarankan agar dapat menyebarkan kuisioner secara langsung dan menjelaskan sedikit terkait variabel penelitian sehingga responden dapat menanyakan tentang hal-hal yang tidak diketahui dan dapat memahami maksud dari pertanyaan kuesioner.

REFERENSI

A Anwar, Meutia Tuti (2021). Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Langsa**. Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS)**, 2 (1) :1-13

Afriansyah, Ramadana. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Rel- evant Information terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu

AJNN.net. 2021. Temuan **BPK, Dua Proyek di Dinas Lingkungan Hidup Langsa Kekurangan Volume,** 13 November 2021, https://www.ajnn.net/news/temuan-bpk-dua-proyek-di-dinas-lingkungan-hidup-langsa-kekurangan-volume/index.html

Alwi, S. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** BPFE UGM, Yogyakarta.

Armilia, Nadya. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Keja Perangkat Daerah. Skripsi Tidak Dipublikasi- kan. Universitas Bengkulu.

Bandura, A., dan Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects. Revisited. Journal of Applied Psychology, 88 (1), 87-99.

BPK, 2021, **IHPS 1 Tahun 2021 Ungkap 14.501 Permasalahan sebesar Rp. 8,37 triliun**, 4 Maret 2022, https://www.bpk.go.id/news/ihps-i-tahun-2021-ungkap-14501-permasalahan-sebesar-rp837-triliun

Cahyono, Dwi. Imam Ghozali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**. Vol 5, No 3. September 2003. hal 341-364 Cetakan V , Badan Penerbit Universitas Deponegoro : Semarang

Defitri, Siska Yulia. 2018. Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. **Jurnal Benefita**. 3 (1): 64-75.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: **Jurnal Ilmiah Magister Manajemen**, 1(1), 46-58

Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008.Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance**.Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS**. Vol 2 Juni 2008: 12-15.

Ghozali, Imam, 2018 Aplikasi *analisis multivariate* dengan program ibm spss 19 Edisi 5

Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakart

Griffin, R.W. 2004. **Manajemen**. Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Harjanti, S, 2009. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural Eselon III dan IV Di Sekretariat Negara Republik Indonesia. **Tesis.** Jakarta. Program Magister Universitas Indonesia.

Ihsanti, Emilda. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Junita Afrah (2018) Perubahan Anggaran, Partisipasi Anggaran, dan Gaya Kepemimpinan pada Pemerintah Daerah Bukti Empiris dari Perspektif Goal-Setting pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Aceh. **Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI**), 2 (2) : 93-107

Kementiran Dalam Negeri Republik Indonesia. 2011, **Permendagri No. 21 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua atas Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.**

Locke, E. A. 1976. *Nature and causes of job satisfaction* . In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally

Locke, E.A & Latham, G.P. 1990. A *theory of goal setting and task performance* . *Englewood Cliffs*, NJ: Prentice Hall.

Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. American Institutes of Research. No. 16, Hal.: 3: 57-89

Mardiasmo. 2004. **Akuntansi Sektor Publik**. Andi Offset, Yogyakarta.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta

Mayer, J., & Allen , N. (2004). *TCM Employees Commitment Survey Academic User Guide.* Ontario: University of Western Ontario.

Mowday R., Steers, R dan Porter, L. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behaviour. 14, pp. 224-247

Mowday, R. T. et al. (1983). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Applied Psychology. Vol.84, p. 408-414

Qanun Kota Langsa Nomor 12, Tahun 2008, tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah

Rahmisyari, (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, **Jurnal JMBI**. Vol 5.

Rismawati, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan

Dana Desa (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)

Rivai,Veithzal. *2004*. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo

Robbins, S.P and Judge T.A. 2008. **Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12**. Salemba Empat

Safwan, 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Tesis. Banda Aceh: Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS-**Jurnal Psikologi Islam** , Vol.1 No.2, 43-53.

Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Siwambudi, I. G. N., Yasa, G. W., dan Badera, I. D. N. (2017). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi SDM Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana** 6.1 ISSN : 2337- 3067, 385-416

Sucipto. (2003). Penilaian Kinerja Keuangan. **Jurnal Akuntansi**, Program Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sugiyono. 2015, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D**, CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Parsada : Jakarta