

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN KOPERASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Buleleng)

Kadek Billy Arta Laksamana

Jurusan S1 Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha

e-mail: billyarta2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian terhadap kinerja pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data primer yang digunakan adalah data dari kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah 72 Koperasi Simpan Pinjam yang terdapat di Kabupaten Buleleng. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sejumlah 106 responden. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan uji T dan uji MRA dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (2) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (3) komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan, dan (4) komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Kata kunci: Kinerja pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi

Abstract

This study aimed to determine the effect of human resource competence and control system on financial management performance with organizational commitment as a moderator variable. The research method used was quantitative. The research used primary data which were obtained from the questionnaire and measured by using Likert scale. The population of this study were 72 Savings and Loan Cooperatives in Buleleng Regency, and through the sampling process which was carried out by using Slovin formula, a sample of 106 respondents was obtained. The data from the respondents were collected by using a questionnaire which was then processed by t-test and MRA test with SPSS version 22. The results of the study revealed that (1) human resource competence had a positive and significant effect on financial management performance, (2) the internal control system had a positive and significant effect to financial management performance, (3) organizational commitment strengthened the positive influence of human resource competence on financial management performance, and (4) organizational commitment strengthened the positive influence of the internal control system on financial management performance.

Keywords: Financial management performance, human resources, internal control system, organizational commitment

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Indonesia tidak terlepas dari gerakan ekonomi pada entitas bisnis baik yang dimiliki oleh negara ataupun milik swasta dengan bentuk entitas bisnis. Berbagai entitas bisnis telah berdiri dan berjalan sesuai dengan kegiatan operasional masing-masing yang tujuan utamanya adalah mendapatkan keuntungan atau sisa lebih atas hasil kegiatan bisnis untuk dapat meningkatkan kegiatan operasional dan *stakeholder*. Selain itu,

entitas bisnis tersebut mampu berkontribusi kepada kesejahteraan masyarakat umum dan peningkatan perekonomian. Salah satu entitas yang berkontribusi tidak saja pada kegiatan operasional dan *stakeholder*, tetapi juga memberikan kontribusi pada masyarakat umum sesuai dengan prinsip kekeluargaan adalah koperasi.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 1 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Sebagai badan usaha, koperasi memandang bahwa kesejahteraan anggota dan kesejahteraan orang banyak sangat penting untuk dijadikan pertimbangan dan dikelola dengan kekeluargaan yang mengacu pada prinsip yang berlaku umum.

Badan usaha yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan atas asas kekeluargaan ini juga telah cukup banyak membantu meningkatkan perekonomian masyarakat dan pembangunan nasional. Sejak pertama kali diperkenalkan kepada masyarakat Indonesia, badan usaha koperasi telah mampu membantu masyarakat dalam meningkatkan kemampuan ekonominya melalui kegiatan-kegiatan usaha koperasi. Prinsip usaha dan karakter koperasi yang berbeda, membuat badan usaha ini disenangi oleh masyarakat Indonesia yang melaksanakan seluruh kegiatan perekonomiannya berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan dan kekeluargaan.

Peran koperasi dalam menunjang pertumbuhan ekonomi nasional sangat esensial. Koperasi begitu diharapkan dapat menjadi soko guru perekonomian Indonesia. Namun faktanya, peran koperasi masih belum mampu memberikan kontribusi yang besar dalam perekonomian Indonesia jika dibandingkan dengan badan usaha lain yang lebih besar. Sebagai wadah atau lembaga yang memiliki peranan yang penting dan strategis bagi perekonomian Indonesia, koperasi harus mampu membangun dan mengembangkan usaha bersama dengan orang-orang yang memiliki kemampuan baik secara ekonomi maupun pendidikan dengan daya saing tinggi serta mengambil peranan yang signifikan sehingga terbentuk koperasi di berbagai daerah untuk dapat melakukan pelayanan dan berkontribusi dalam kesejahteraan masyarakat (Subari, 2012).

Pada data dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah koperasi yang ada di Kabupaten Buleleng mengalami peningkatan dan penurunan tiap tahunnya. Tercatat dalam tahun 2015 jumlah koperasi di Kabupaten Buleleng sebanyak 391, kemudian berkurang menjadi 297 pada tahun 2016 dan pada tahun 2017 bertambah menjadi 330 unit koperasi. Peningkatan dan penurunan jumlah koperasi yang terjadi di Kabupaten di Buleleng belum mampu menunjukkan kekuatan potensi dari koperasi yang ada.

Secara garis besar berdasarkan observasi awal, koperasi yang memiliki masalah atau kurang sehat yang terdapat di Kabupaten Buleleng adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Sehingga hal ini menjadi alasan penentuan Koperasi Simpan Pinjam menjadi fokus kajian dalam penelitian ini. Kurang sehatnya Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Buleleng mengindikasikan 3 (tiga) hal, yaitu beberapa anggota yang masih belum membayar tepat waktu dan bahkan ada pula yang menunggak, masih kurang dana untuk memenuhi pinjaman modal, dan administrasi keuangan yang pengerjaannya sering tertunda. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kabupaten Buleleng yang berada dalam kategori kurang sehat ini bukan berarti bubar, namun Koperasi Simpan Pinjam (KSP) ini tidak menjalankan prosedur dengan benar. Dari 79 Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang terdapat di Kabupaten Buleleng, 7 KSP sudah dinyatakan tidak aktif dan 72 KSP sisanya yang dinyatakan tidak berjalan dengan baik beberapa diantaranya dikarenakan tingkat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan sistem pengendalian internal yang kurang efektif.

Dalam perkoperasian, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang mendukung kemampuan usaha koperasi. Manajemen sangat berkaitan dengan sumber daya manusia karena suatu organisasi koperasi tidak akan berjalan lancar jika sumber daya manusia koperasinya tidak memiliki kompetensi. Jika sumber daya manusia koperasi kompeten, maka akan mampu mengelola

faktor lain, seperti permodalan, aktiva dan likuiditas koperasi. Penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia pernah dilakukan oleh Roviyantje (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi keuangan daerah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Nurillah (2014) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi sumber daya manusia (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di dalam koperasi, maka perlu diterapkannya suatu pengendalian internal, hal ini sangat perlu dilakukan untuk memperoleh informasi yang memadai bahwa semua prosedur dan kebijakan di dalam koperasi telah dilaksanakan dengan baik. Penelitian mengenai system pengendalian internal pernah dilakukan oleh Rusmiadi (2015) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan koperasi simpan pinjam di Kecamatan Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) juga membuktikan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Sistem pengendalian internal (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terjadi ketidakkonsistenan antara kompetensi sumber daya manusia pada kinerja pengelolaan keuangan koperasi dimana salah satu penyebabnya adalah adanya faktor kontinjensi yakni komitmen organisasi yang diduga memperlemah atau memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan koperasi. Hal ini disebabkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi (Arnie, 2011). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Komitmen organisasi yang tinggi dari seluruh pegawai memudahkan suatu organisasi mewujudkan pengendalian internal yang memadai dalam memberikan keyakinan tentang pengelolaan keuangan yang dilakukan secara optimal. Sebaliknya tanpa komitmen organisasi yang tinggi akan sulit mewujudkan pengendalian internal yang memadai guna menjamin bahwa keuangan telah dikelola dengan optimal sesuai dengan kegiatan usaha organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan koperasi

Berdasarkan pemaparan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (2) pengaruh system pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (3) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi, dan (4) pengaruh system pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Data primer yang digunakan adalah data dari kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang terdapat di Kabupaten Buleleng. Populasi dari penelitian ini adalah bagian keuangan yang terdapat pada 72 Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kabupaten Buleleng. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sejumlah 106 responden. Data penelitian ini

dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan uji analisis regresi linear berganda dan uji MRA dengan bantuan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) mempunyai skor minimum 46, skor maksimum 56, skor rata-rata 49,66 dengan standar deviasi 2,811. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kompetensi sumber daya manusia terhadap nilai rata-rata sebesar 2,811. Variabel sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai skor minimum 29, skor maksimum 38, skor rata-rata 32,09 dengan standar deviasi 2,036.

Variabel komitmen organisasi (M) mempunyai skor minimum 38, skor maksimum 47, skor rata-rata 41,60 dengan standar deviasi 2,936. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi terhadap nilai rata-rata sebesar 2,936. Variabel kinerja pengelolaan keuangan (Y) mempunyai skor minimum 32, skor maksimum 41, skor rata-rata 36,36 dengan standar deviasi 2,442. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja pengelolaan keuangan terhadap nilai rata-rata sebesar 2,442. Hasil uji statistik disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi SDM	106	46	56	49,66	2,811
Sistem Pengendalian Internal	106	29	38	32,09	2,036
Komitmen Organisasi	106	38	47	41,60	2,936
Kinerja Pengelolaan Keuangan	106	32	41	36,36	2,442
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Data Diolah, 2019

Selain uji statistik deskriptif dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} , dengan signifikansi 0,05. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel} sebesar 0,1909 dengan nilai Sig. (*2-tailed*) korelasi untuk semua item lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Setelah uji validitas terpenuhi dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2016). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,790. Variabel sistem pengendalian internal mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,738. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778. Variabel kinerja pengelolaan keuangan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703. Semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample komogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program statistik komputer SPSS. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,057 dengan signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai residual berdistribusi secara normal.

Uji asumsi klasik yang kedua yaitu uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

Uji asumsi klasik yang selanjutnya dilakukan adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, karena dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai nilai sig. sebesar 0,108 dan variabel sistem pengendalian internal mempunyai nilai sig. 0,707.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda dan uji *Moderated Regression Analysis*. Model regresi berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih.

Uji hipotesis yang pertama dilakukan adalah uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat dua hasil uji koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi yang pertama pada penelitian ini disajikan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi Tanpa Variabel Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801 ^a	0,642	0,635	1,47601

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa variasi variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal hanya mampu menjelaskan 63,5% variasi variabel kinerja pengelolaan keuangan. Sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi setelah dimasukkannya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi disajikan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi Dengan Variabel Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,826 ^a	0,683	0,667	1,40985

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa bahwa nilai *Adjusted R Square* setelah dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,667 yang menunjukkan bahwa variasi variabel kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal dengan adanya variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan 66,7% variasi variabel kinerja pengelolaan

keuangan. Sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan.

Hasil koefisien determinasi sebelum dimasukkannya variabel komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi sebesar 0,635. Sedangkan, setelah dimasukkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi koefisien determinasi menjadi sebesar 0,667. Hal ini berarti bahwa terjadi peningkatan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel moderasi.

Selanjutnya dilakukan uji statistik t yang menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat diambil keputusan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji statistik t pada penelitian ini disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,623	2,635		0,236	0,814
Kompetensi SDM	0,510	0,072	0,588	7,052	0,000
Sistem Pengendalian Internal	0,324	0,100	0,270	3,237	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pengelolaan Keuangan

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 7,052 $> t_{tabel}$ sebesar 1,983264 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y_1 . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan variabel Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,237 $> t_{tabel}$ sebesar 1,983264 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 $< 0,05$. Nilai t positif menunjukkan variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan variabel Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima** yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Uji hipotesis selanjutnya dilakukan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah adanya variabel pemoderasi. Hasil uji interaksi MRA disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Hasil *Moderated Regression Analysis*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,366	0,265		2,108	0,014
Kompetensi Sumber Daya Manusia	1,794	1,006	2,065	2,783	0,028

Sistem Pengendalian Internal	2,039	1,479	1,699	2,378	0,017
Komitmen Organisasi	0,097	0,956	0,117	2,102	0,019
Kompetensi Sumber Daya Manusia*Komitmen Organisasi	0,532	0,024	3,146	2,353	0,018
Sistem Pengendalian Internal*Komitmen organisasi	0,553	0,035	3,525	2,544	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pengelolaan Keuangan

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji interaksi pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebelum dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,510. Sementara itu, setelah dimasukkan variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi koefisien regresi meningkat menjadi 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi dapat meningkatkan pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pengelolaan keuangan.

Nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal (X_2) sebelum dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,324. Sementara itu, setelah dimasukkan variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi koefisien regresi meningkat menjadi 0,553. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi dapat meningkatkan pengaruh positif antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima** yaitu komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan positif antara sistem pengendalian internal dan kinerja pengelolaan keuangan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) mempunyai skor minimum 46, skor maksimum 56, skor rata-rata 49,66 dengan standar deviasi 2,811. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kompetensi sumber daya manusia terhadap nilai rata-rata sebesar 2,811. Sementara itu, variabel kinerja pengelolaan keuangan (Y) mempunyai skor minimum 32, skor maksimum 41, skor rata-rata 36,36 dengan standar deviasi 2,442. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja pengelolaan keuangan terhadap nilai rata-rata sebesar 2,442.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,510 berarti bahwa apabila terdapat penambahan kompetensi sumber daya manusia sebesar 1 satuan, maka kinerja pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,510 satuan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 7,052 > t_{tabel} sebesar 1,983264 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y_1 . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan variabel Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Secara teori, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kinerja pengelolaan keuangan menunjukkan keadaan material yang sebenarnya dari sebuah organisasi. Dalam pengelolaan keuangan koperasi yang baik, manajer maupun pegawai harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pelatihan dan pendidikan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam mengelola keuangan koperasi dengan optimal

dan sistem pengendalian internal yang efektif dengan didukung komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang telah dilakukan tampak bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan searah dengan kinerja pengelolaan keuangan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pengelolaan keuangan akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roviyantie (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian lainnya dilakukan oleh Nurillah (2014) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa variabel sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai skor minimum 29, skor maksimum 38, skor rata-rata 32,09 dengan standar deviasi 2,036. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai sistem pengendalian internal terhadap nilai rata-rata sebesar 2,036. Sementara itu, variabel kinerja pengelolaan keuangan (Y) mempunyai skor minimum 32, skor maksimum 41, skor rata-rata 36,36 dengan standar deviasi 2,442. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja pengelolaan keuangan terhadap nilai rata-rata sebesar 2,442.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,324 berarti bahwa apabila terdapat penambahan sistem pengendalian internal sebesar 1 satuan, maka kinerja pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,324 satuan. Hasil uji statistik t menunjukkan sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,237 > t_{tabel} sebesar 1,983264 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan variabel Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H_2 diterima** yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Secara teori, pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan. Pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku (Nurillah, 2014).

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang dilakukan, tampak bahwa pengendalian internal dapat mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki hubungan searah dengan kinerja pengelolaan keuangan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian internal, maka kinerja pengelolaan keuangan akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmiadi (2015) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas laporan keuangan koperasi simpan pinjam di Kecamatan Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) juga membuktikan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian dari Azlina dan Amelia (2014) juga menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Moderasi Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi (M) mempunyai skor minimum 38, skor maksimum 47, skor rata-rata 41,60 dengan standar deviasi 2,936. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi terhadap nilai rata-rata sebesar 2,936. Variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1)

mempunyai skor minimum 46, skor maksimum 56, skor rata-rata 49,66 dengan standar deviasi 2,811. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kompetensi sumber daya manusia terhadap nilai rata-rata sebesar 2,811. Sementara itu, variabel kinerja pengelolaan keuangan (Y) mempunyai skor minimum 32, skor maksimum 41, skor rata-rata 36,36 dengan standar deviasi 2,442. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja pengelolaan keuangan terhadap nilai rata-rata sebesar 2,442.

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,532 berarti bahwa apabila terdapat penambahan kompetensi sumber daya manusia sebesar 1 satuan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi, maka kinerja pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,532 satuan. Hasil analisis regresi linear berganda dan uji MRA menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebelum dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,510. Sementara itu, setelah dimasukkan variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi koefisien regresi meningkat menjadi 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi dapat meningkatkan pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pengelolaan keuangan.

Secara teori, sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi (Sudarmanto, 2009). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Yosefrinaldi, 2013). Sehingga nantinya sumber daya manusia yang kompeten tersebut akan mampu mengelola keuangan koperasi dengan optimal. Pengurus koperasi memiliki tanggung jawab yang besar dalam hal pengelolaan dan pengalokasian sumber daya yang ada dengan cara yang bijaksana dan hati-hati demi melaksanakan pelayanan kebutuhan masyarakat luas.

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang dilakukan, tampak bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pengelolaan keuangan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi atau memperkuat pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan oleh Ratifah dan Ridwan (2012) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh SIKD terhadap laporan keuangan.

Moderasi Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi (M) mempunyai skor minimum 38, skor maksimum 47, skor rata-rata 41,60 dengan standar deviasi 2,936. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi terhadap nilai rata-rata sebesar 2,936. Variabel sistem pengendalian internal (X_2) mempunyai skor minimum 29, skor maksimum 38, skor rata-rata 32,09 dengan standar deviasi 2,036. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai sistem pengendalian internal terhadap nilai rata-rata sebesar 2,036. Sementara itu, variabel kinerja pengelolaan keuangan (Y) mempunyai skor minimum 32, skor maksimum 41, skor rata-rata 36,36 dengan standar deviasi 2,442. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja pengelolaan keuangan terhadap nilai rata-rata sebesar 2,442.

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,553 berarti bahwa apabila terdapat penambahan sistem pengendalian internal sebesar 1 satuan dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi, maka kinerja pengelolaan

keuangan akan meningkat sebesar 0,553 satuan. Hasil analisis regresi linear berganda dan uji MRA menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel sistem pengendalian internal (X_2) sebelum dimasukkannya variabel moderasi sebesar 0,324. Sementara itu, setelah dimasukkan variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi koefisien regresi meningkat menjadi 0,553. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi dapat meningkatkan pengaruh positif antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima** yaitu komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan positif antara sistem pengendalian internal dan kinerja pengelolaan keuangan.

Secara teori, sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Rai, 2011). Sistem pengendalian internal dirancang untuk mengarahkan dan mengawasi sumber daya suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*).

Berdasarkan konsep yang ada dan pengujian yang dilakukan, tampak bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja pengelolaan keuangan. Komitmen organisasi yang tinggi dari seluruh pegawai memudahkan suatu organisasi mewujudkan pengendalian internal yang memadai dalam memberikan keyakinan tentang pengelolaan keuangan yang dilakukan secara optimal. Sebaliknya tanpa komitmen organisasi yang tinggi akan sulit mewujudkan pengendalian internal yang memadai guna menjamin bahwa keuangan telah dikelola dengan optimal sesuai dengan kegiatan usaha organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (2) sistem pengendalian internal (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan, (3) komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan, dan (4) komitmen organisasi memperkuat pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya yakni dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan, seperti gender, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan lain sebagainya.

Bagi staf bagian keuangan pada KSP di Kabupaten Buleleng diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam mengelola keuangan koperasi. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengendalian internal yang diterapkan koperasi dengan memperhatikan lingkungan pengendalian, penilaian risiko dan tetap melakukan pemantauan dalam kegiatan pengendalian melalui informasi dan komunikasi yang efektif. Selain itu, diharapkan juga dapat meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan keuangan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengoptimalkan perilaku yang menunjang pengetahuan dan keahlian, utamanya dalam bidang pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azlina, Nurdan dan Ira Amelia. 2012. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 12, No. 2, Hal: 32-42.
- Nurillah, A.S. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SKAD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi*

Empiris pada SKPD Kota Depok). Skripsi. Jurusan Akuntansi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

- Putri, R. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng). *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, Vol. 3, No. 1, Hal: 8-9.
- Rahmawati, D. 2015. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kab. Sragen). *e-Journal Universitas Surakarta*.
- Rai, I.G.A. 2011. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratifah, I dan M. Ridwan. 2012. Komitmen Organisasi Pemoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Trikonomika*, Vol. 11, No. 1, Hal: 29-39.
- Roviyantie, Devi. 2011. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Akuntansi*, Universitas Siliwangi.
- Yosefrinaldi. 2013. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Empiris pada Satuan Perangkat Kerja Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Se-Sumatera Barat)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.