

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN KERJA BADAN LAYANAN UMUM UNIVERSITAS RIAU

Muhammad Fahdi, Ria Nelly Sari & M. Rasuli

Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Email :dee.juve@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of the quality of human resource, utilization of information technology, leadership styles, organizational culture, internal control unit, and organizational commitment to the performance of public service agency working unit Riau University. Research conducted on 94 financial management at the University of Riau. Respondent participation rate amounted to 70.21% (66 people). The analysis tool used is multiple regression with SPSS version 21. Tests performed include testing the validity and reliability, testing data and classical assumptions of normality, the coefficient of determination, and hypothesis testing research. The results showed that the higher the quality of utilization of information technology, leadership styles and organizational commitment will affect the performance. Meanwhile, human resource, organizational culture, and the internal control unit has no effect on the performance exhibited significantly. The coefficient of determination was 50,9%, which is still contained 49,1% explained by other factors that are not included in this study.

Keywords: *Performance, Public Service Agency*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, satuan pengawasan intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja badan layanan umum Universitas Riau. Penelitian dilakukan terhadap 94 orang pengelola keuangan di lingkungan Universitas Riau. Tingkat partisipasi responden adalah sebesar 70,21 % (66 orang). Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Pengujian yang dilakukan antara lain pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian normalitas data dan asumsi klasik, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap semakin tingginya kinerja. Sementara itu, kualitas SDM, budaya organisasi, dan satuan pengawasan intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun koefisien determinasi adalah sebesar 50,9%, dimana masih terdapat 49,1% dijelaskan oleh factor-faktor lainnya yang tidak disertakan di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kinerja dan Badan Layanan Umum*

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kegiatan pengukuran kinerja organisasi atau instansi seperti perguruan tinggi mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap perguruan tinggi tersebut. Bagi perguruan tinggi itu sendiri, hasil penilaian kegiatan perguruan tinggi ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber daya perguruan tinggi. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja akan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi pihak perguruan tinggi dalam menerapkan strateginya tersebut serta mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien.

Sebagai salah satu perguruan tinggi di Provinsi Riau, Universitas Riau merupakan kebanggaan masyarakat, sebagai lembaga pencetak sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kebutuhan masyarakat, kebutuhan pasar kerja, dan kebutuhan profesional. Untuk mencapai hal tersebut, Universitas Riau mengajukan diri menjadi BLU. Pada tahun 2010, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. 33/KMK.05/2010 tanggal 26 Januari 2010, UR secara resmi berstatus sebagai BLU penuh.

Tabel 1
Hasil Penilaian Kinerja Satker BLU Universitas Riau
oleh Direktorat Pembinaan PPK BLU

Tahun	Kinerja aspek keuangan	Kinerja aspek layanan	Total skor	Predikat
2010	-	-	-	-
2011	58,37	-	58,37	BB - Sedang
2012	12,54	53,17	65,71	C - Buruk

Sumber : SK. Direktur Pembinaan PK BLU

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun anggaran 2011, kinerja keuangan Universitas Riau memperoleh skor 58,37 dengan predikat BB – sedang. Pada tahun anggaran 2012, kinerja keuangan Universitas Riau dari memperoleh skor 12,54, sedangkan dari aspek layanan memperoleh skor 53,17. Sehingga total skor yang diperoleh Universitas Riau adalah 65,71 dengan predikat C- Buruk. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Universitas Riau menunjukkan penurunan.

Masalah pokok dalam penelitian ini berkaitan dengan belum optimalnya kinerja Universitas Riau. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Satker BLU, yang dinyatakan sebagai berikut: (1)Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja Satker BLU; (2) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja Satker BLU; (3) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satker BLU; (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Satker BLU; (5) Pengaruh Satuan Pengawas Intern terhadap kinerja Satker BLU; (6) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Satker BLU

TINJAUAN TEORITIS

New Public Management

Sejak pertengahan tahun 1980-an, telah terjadi perubahan manajemen sektor public yang cukup drastis dari sistem manajemen tradisional yang terkesan kaku, birokratis, dan hierarkis menjadi model manajemen sektor publik yang fleksibel dan lebih mengakomodasi pasar. Paradigma baru yang muncul dalam manajemen sektor publik tersebut adalah pendekatan *New Public Management (NPM)*. Tujuan *New Public Management* adalah untuk mengubah administrasi yang sedemikian rupa sehingga administrasi publik sebagai penyedia jasa bagi masyarakat harus sadar akan tugasnya untuk menghasilkan layanan yang efisien dan efektif, namun tidak berorientasi kepada laba (Osborne dan Gaebler 1995).

Badan Layanan Umum

Sesuai dengan pasal 1 butir (1). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum dinyatakan bahwa : "Badan Layanan Umum adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas."

Kinerja

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial (Mardiasmo 2004).

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan baik dalam tingkatan individu, organisasi/kelembagaan, maupun sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Laporan akhir studi GTZ & USAID/CLEAN Urban (2001) dalam Indriasari dan Ertambang (2008).

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Maharsi (2000:128) mendefinisikan teknologi informasi sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, *database*, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya. Teknologi informasi adalah salah satu alat bagi para manajer untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2004) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi merupakan suatu persepsi

bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sehingga budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Satuan Pengawasan Intern

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 yang dimaksud pengawasan intern adalah: Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Komitmen Organisasi

Menurut Morrow, Mc Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah: 1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*). 2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan. 3. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Kerangka Pemikiran

Kinerja organisasi publik memberikan gambaran umum mengenai organisasi tersebut dan menunjukkan ukuran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi publik tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor diantaranya adalah kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, satuan pengawas intern (SPI), dan komitmen organisasi. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi publik. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, satuan pengawas intern (SPI), dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi *public*.

Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H2 : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H5 : Satuan Pengawas Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H6 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan BLU Universitas Riau. Penentuan sampel dilakukan dengan melihat keterkaitan secara langsung pengelola keuangan dengan aktivitas keuangan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan kriteria yaitu Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penguji dan Penandatanganan Surat Perintah Membayar (SPM), Bendahara Penerimaan, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran Pembantu, Kepala Biro Universitas, Kabag Keuangan Universitas, Kasubag Keuangan Universitas, hingga staf pengelola keuangan tingkat unit. Sampel penelitian sebanyak 94 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey, yaitu memberikan kuesioner kepada responden.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis.

Uji Kualitas Data

Alat ukur atau instrumen berupa kuesioner dikatakan memberikan hasil akurat dan stabil jika alat ukur itu dapat diandalkan (*reliable*) (Ghozali 2006). Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan Instrumen dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya atau syarat yang penting yang berlaku dalam kuesioner seperti: keharusan suatu kuesioner untuk valid dan reliable. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliable untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, Autokorelasi, multikolinieritas, heteroskedastisitas, koefisien determinasi (R²) dan uji Signifikansi Simultan (uji F)

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda, dengan alasan penggunaan variabel yang lebih dari satu dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan enam buah variabel independen yang terdiri atas kualitas SDM, pemanfaatan TI, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, satuan pengawas intern, komitmen organisasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja.

Secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Nilai intersep (konstan)

b : Koefisien arah regresi

X₁ : Kualitas SDM

X₂ : Pemanfaatan TI

- X3 : Gaya Kepemimpinan
- X4 : Budaya Organisasi
- X5 : Satuan Pengawas Intern
- X₆ : Komitmen Organisasi
- e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebarakan adalah sejumlah 94 set. Kuesioner ditujukan kepada 17 orang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), 1 orang Pejabat Penguji dan Penandatanganan Surat Perintah Membayar, 1 orang Bendahara Penerimaan, 1 orang Bendahara Pengeluaran, 19 orang Bendahara Pengeluaran Pembantu (BPP) 3 Kepala Biro Universitas, 7 Kepala Bagian di lingkungan Rektorat, 5 orang Kasubag Keuangan dan Perencanaan Rektorat, dan 40 Staf Keuangan. Penyebaran kuesioner dilakukan dari bulan April 2015 hingga Mei 2015. Kuesioner yang kembali sebanyak 66 set atau 70 % dari 94 set kuesioner yang disebar.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria uji validitas secara singkat adalah 0,4. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis factor dengan criteria suatu item dikatakan valid apabila memiliki factor *loading* $\geq 0,4$ (Chia 1995 dalam Ramdhany 2010). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,50$ (Nunnally 1978, dalam Ramdhany 2010)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Faktor Loading	Cronbach Alpha	Ket
Kualitas SDM (X1)	0,665 - 0,885	0,898	Valid dan Reliabel
Pemanfaatan TI (X2)	0,632 - 0,871	0,911	Valid dan Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,539 - 0,839	0,732	Valid dan Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0,546 - 0,927	0,904	Valid dan Reliabel
Satuan Pengawasan Intern (X5)	0,508 - 0,927	0,931	Valid dan Reliabel
Komitmen Organisasi (X6)	0,801 - 0,927	0,721	Valid dan Reliabel
Kinerja(Y1)	0,453 - 0,970	0,928	Valid dan Reliabel

Sumber : Data Olahan (2015)

Dengan memperhatikan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal.

Dari hasil pengolahan data, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,461 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian berarti data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Hasil uji Durbin Watson berada diantara -2 dan 2+ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	14.052	1.899	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data Olahan (2015)

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di bawah, semua variabel independen dalam penelitian mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Tabel 5
VIF dan Tolerance

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas SDM (X1)	0,858	1,166	Bebas Multikolinearitas
Pemanfaatan TI (X2)	0,742	1,347	Bebas Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,527	1,896	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X4)	0,715	1,400	Bebas Multikolinearitas
Satuan Pengawasan Intern (X5)	0,915	1,093	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X6)	0,529	1,889	Bebas Multikolinearitas

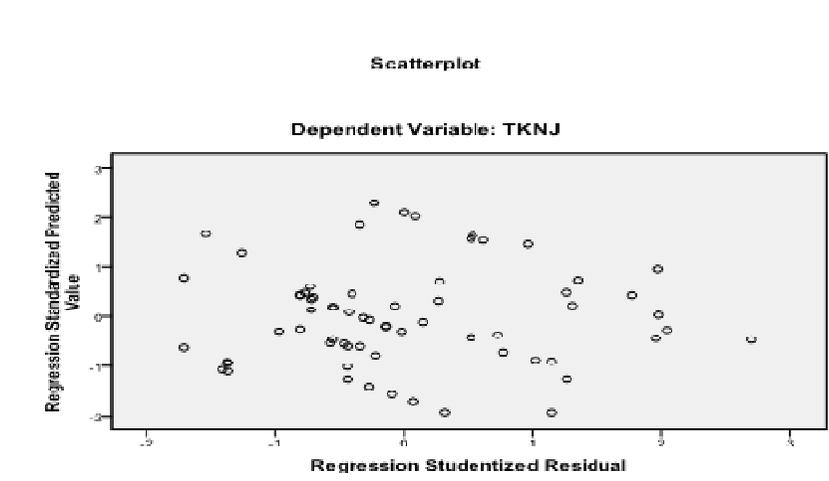
Sumber : Data Olahan (2015)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil Scatterplot dibawah terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat berpencair yang berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Dalmy, 2008)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen.



Sumber : Data Olahan (2015)

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.744 ^a	.554	.509

Sumber : Data Olahan (2015)

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* adalah 0,509 yang memperlihatkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menerangkan variabel terikat sebesar 50,9 %. Sementara itu 49,1 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan lain-lain.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14473.090	6	2412.182	12.216	.000 ^a
Residual	11650.183	59	197.461		

Total	26123.273	65
-------	-----------	----

Sumber : Data Olahan (2015)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai sig adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Ini berarti secara simultan variabel-variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi fit untuk diolah lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Ghozali 2006).

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.197	19.354		.269	.789
Kualitas SDM	.505	.255	.186	1.978	.053
Pemanfaatan TI	.827	.321	.260	2.577	.012
Gaya Kepemimpinan	1.128	.516	.262	2.186	.033
Budaya Organisasi	-.064	.377	-.017	-.170	.866
Satuan Pengawasan Intern	.015	.277	.005	.054	.957
Komitmen Organisasi	1.869	.682	.327	2.740	.008

Sumber : Data Olahan (2015)

Persamaan dasar penelitian adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Berdasarkan tabel 4.16, maka persamaan regresi berganda dari model penelitian menjadi sebagai berikut :

$$Y = 5,197 + 0,505 X_1 + 0,827 X_2 + 1,128 X_3 - 0,064 X_4 + 0,015 X_5 + 1,869 X_6 + 19,354$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Dengan memperhatikan syarat: t-hitung (1,978) < t-tabel (1,977), p value (0,053) > 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang pertama adalah H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dengan demikian, kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau. Ketidaksignifikanan ini disebabkan kondisi kualitas sumber daya manusia di subbagian akuntansi atau tata usaha keuangan yang belum mendukung baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari sisi kualifikasi, sebagian besar pegawai subbagian akuntansi/keuangan tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dan hal ini terlihat dari data demografi responden. Uraian tugas dan fungsi subbagian keuangan yang ada juga masih terlalu umum (belum terspesifikasi

dengan jelas). Dari sisi kuantitas, masih sangat sedikit jumlah akuntan atau pegawai yang berpendidikan tinggi akuntansi, sementara peraturan perundang-undangan telah mewajibkan setiap satuan kerja untuk menyelenggarakan akuntansi dan menyusun laporan keuangan, maka pegawai yang ada yang diberdayakan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Dengan memperhatikan syarat: $t\text{-hitung} (2,577) > t\text{-tabel} (1,997)$, $p \text{ value} (0,012) < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang kedua adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Pemanfaatan TI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau. Dalam peningkatan kinerja BLU Universitas Riau, pemanfaatan teknologi informasi memegang peranan penting. Teknologi informasi bukan semata pada penggunaan komputer yang berhubungan dengan pemrosesan informasi, tetapi teknologi informasi juga mencakup dalam pengiriman dan penyampaian informasi.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Dengan memperhatikan syarat: $t\text{-hitung} (2,186) > t\text{-tabel} (1,997)$, $p \text{ value} (0,033) > 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau. Secara parsial, hasil analisis regresi variabel gaya kepemimpinan ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja BLU Universitas Riau. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki peningkatan kinerja akan tercapai. Berdasarkan jawaban responden, gaya kepemimpinan di Universitas Riau sudah baik.

Pengujian Hipotesis Keempat

Dengan memperhatikan syarat: $t\text{-hitung} (-0,170) < t\text{-tabel} (1,997)$, $p \text{ value} (0,866) > 0,055$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang keempat adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau.

Hasil ini tidak menunjukkan bahwa pengelola keuangan BLU yang mematuhi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja BLU Universitas Riau. Hal ini disebabkan karena kemungkinan adanya latar belakang yang berbeda dari setiap responden dan tidak berfungsinya sistem nilai organisasi yang dianut oleh responden.

Pengujian Hipotesis Kelima

Dengan memperhatikan syarat: $t\text{-hitung} (0,054) < t\text{-tabel} (1,997)$, $p \text{ value} (0,957) > 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang kelima adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, Satuan pengawasan intern tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau.

Secara parsial, hasil analisis regresi variabel satuan pengawasan intern ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari satuan pengawasan intern terhadap peningkatan kinerja BLU Universitas Riau. Hal ini mungkin terjadi

karena tidak optimalnya peran dari satuan pengawasan intern yang ada di Universitas Riau.

Pengujian Hipotesis Keenam

Dengan memperhatikan syarat: $t\text{-hitung} (2,740) > t\text{-tabel} (1,997)$, $p\text{ value} (0,008) < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hasil untuk pengujian hipotesis yang kelima adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BLU Universitas Riau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi publik. Semakin baik komitmen organisasi maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kualitas SDM, pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, satuan pengawasan intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja BLU Universitas Riau. Responden yang berpartisipasi adalah 66 pengelola keuangan di lingkungan Universitas Riau. Hasil penelitian pemanfaatan TI, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Universitas Riau, sehingga kurang mampu menggeneralisasi praktik-praktik pengukuran kinerja BLU di Indonesia; (2) Tingkat pengembalian kuesioner yang hanya 79 % menyulitkan peneliti untuk melakukan analisis data; (3) Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden

Implikasi

Implikasi Bagi Universitas Riau

1. Untuk peningkatan kualitas SDM agar diberikan pelatihan yang memadai supaya proses pengelolaan keuangan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sesuai yang diharapkan dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik sehingga semakin meningkatkan kinerja BLU Universitas Riau.
2. Diharapkan Universitas Riau meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi (mengimplementasikan software Sistem Rencana Bisnis Anggaran, Sistem Akuntansi Keuangan BLU yang terintegrasi, dan penggunaan hardware terbaru) untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan secara cepat dan akurat agar kinerja BLU Universitas Riau meningkat.
3. Universitas Riau diharapkan memberikan dukungan terhadap Satuan Pengawasan Intern (SPI) agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik

sebagai auditor internal Universitas Riau, sehingga dapat meningkatkan kinerja BLU Universitas Riau

Implikasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk perbaikan selanjutnya peneliti memberi beberapa saran yaitu :

1. Meneliti semua responden yang berhubungan dengan pengelola keuangan sehingga bisa menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BLU.
2. Melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalmy, Darisman. 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis (tidak dipublikasikan). Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriasari, Desi & Ertambang Nahartiyo. 2008. *Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir)*. Jurnal. Palembang
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 33/KMK.05/2010 tentang Penetapan Universitas Riau sebagai Badan Layanan Umum
- Keputusan Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Nomor KEP-195/PB.5/2012 tentang Penetapan Hasil Penilaian Kinerja Keuangan Satuan Kerja Badan Layanan Umum Tahun 2011
- Keputusan Direktur Pembinaan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Nomor KEP-219/PB.5/2013 tentang Penetapan Hasil Penilaian Satuan Kerja Badan Layanan Umum Tahun 2012
- Maharsi, Sri. 2000. *Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 2, No. 2, Nopember 2000: 127 – 137.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Edisi Pertama. Yogyakarta
- Morrow, Mc Elroy, dan Blum. 1988. "Work Commitment Among Departement of Transfortation Employee, Profesional Notes,". *Review of Public Personnel Administration*. Vol 8, No. 3 p. 96-104
- Mowday, R.T.; R.M. Steers dan L.W. Porter (1979). "The Measure of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 4, 288.

- Osborne, David and Ted Gaebler, 1995, *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*, New York: Penguin Books Inc
- Ramdhany, Muhammad. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Informasi Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi. Universitas Riau.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum*
- _____, *Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta
- Veithzal, R. 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.