

Analisis Pengaruh Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kualitas Laporan Keuangan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur pada Masa Pandemi Covid-19

*¹Nova Retnowati, ¹Muslichah Erma Widiana, ²Megasari Mamita

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

²Badan Pusat Statistik Jawa Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Kompetensi Sumber Daya Manusia,
Komitmen Organisasi,
Kinerja Pegawai,
Kualitas Laporan Keuangan.*

DOI:

[10.46821/ijms.v1i2.298](https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.298)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis bahwa Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kualitas Laporan Keuangan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 58 sampel yaitu 58 pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu: (1) Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (3) Kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan; (4) Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan; (5) Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze that Human Resources Competence and Organizational Commitment have significant effect on Employee Performance and Quality of Financial Statements in the Central Bureau of Statistics of East Java Province. The samples in this study were taken as many as 58 samples, namely 58 employees of the Central Bureau of Statistics of East Java Province. Data analysis techniques used path analysis with SPSS software (*Statistical Package for Social Science*) version 22. The conclusions obtained from this study are: (1) Human Resources competence has significant effect on employee performance; (2) Organizational Commitment has significant effect on Employee Performance; (3) Human Resources competency has not significant effect on the quality of financial statements; (4) Organizational Commitment has not significant effect on the Quality of Financial Statements; (5) Employee Performance has significant effect on the Quality of Financial Statements in the Central Bureau of Statistics of East Java Province.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Baridwan (2015:3) Pelaporan Keuangan adalah informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan, pelaporan keuangan menyangkut laporan keuangan utama yang terdiri atas neraca, laporan rugi laba, laporan perubahan modal, dan laporan perubahan posisi keuangan. Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur telah dinilai akuntabel dan transparan. Namun permasalahan yang ada hampir sama dengan permasalahan kualitas informasi akuntansi pada lembaga-lembaga keuangan maupun negara bahwa kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) semakin memburuk. Dari fenomena di atas, dapat diketahui bahwa pengelolaan laporan keuangan pemerintah masih buruk dan Kualitas Laporan Keuangan masih harus ditingkatkan lagi. Banyak faktor yang mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan secara teori dan secara empiris diantaranya dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai, Kompetensi SDM, dan Komitmen Organisasi.

Masa Pandemi Covid-19, dimana wabah Covid-19 menyebar secara cepat dan meluas baik di Indonesia maupun di dunia. Dampak langsung pandemi ini membuat banyak orang akhirnya bekerja di luar kantor alias di rumah atau *Work From Home* (WFH), yakni guna menghindari penyebaran virus tersebut lebih lanjut. Begitupun ketetapan ini juga berlaku bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu aparatur sipil negara (disingkat ASN), peraturan Pemerintah tersebut menjadikan Kinerja PNS (ASN) menjadi sangat terpengaruh.

Kinerja Pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan dan faktor utama para pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga

guna mencapai tingkatan yang efektif dan efisien. Untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan kemampuan bekerjasama (Zarlin dan Khairani, 2018). Kinerja Pegawai di BPS Jawa Timur Surabaya saat ini cukup tinggi, permasalahan yang ada adalah beberapa pegawai masih belum mampu memberikan kinerja terbaiknya, hal ditunjukkan dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target kuantitas maupun kualitas pekerjaan untuk memberikan dukungan, kepercayaan, kekompakan kepada sesama, serta pegawai belum seluruhnya mampu menghadapi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang ada di BPS Provinsi Jawa Timur, sehingga diperlukan upaya-upaya tertentu guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya di bidang yang berkaitan dengan akuntansi. Indikator variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Triyanti dan Mustikawati, 2018). Kompetensi SDM di BPS Provinsi Jawa Timur sudah cukup baik dan memadai dengan beban tugas dan pekerjaan yang ada. Permasalahan yang timbul adalah beberapa diantara pegawai tersebut meskipun tingkat pendidikannya tinggi tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dimana banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama, terlihat tidak efisien dan efisien dalam bekerja. Jika kompetensi SDM ini mendukung atau dinilai tinggi akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan Kualitas Laporan Keuangan yang juga tinggi, demikian juga sebaliknya.

Komitmen Organisasi merupakan komitmen karyawan terhadap tempat kerja atau organisasinya. Tiga Komitmen Organisasi karyawan yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Dimana yang paling tinggi yaitu komitmen afektif dan komitmen yang

terendah yaitu komitmen normatif (Sapitri, 2016). Komitmen Organisasi adalah keadaan keterikatan psikologis yang dimiliki seorang pegawai dimana pegawai tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat didalam organisasi. Semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka pegawai tersebut akan semakin loyal dan memihak terhadap organisasinya. Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk tetap tinggal, menganggap organisasi adalah organisasi yang terbaik sehingga selalu membela organisasinya (tempat kerjanya). Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, mengenai pentingnya Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kualitas Laporan Keuangan, khususnya di BPS Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah keseluruhan pegawai pada BPS Provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 135 pegawai. Berdasarkan perhitungan sampel menurut Slovin, diperoleh jumlah sampel sebesar 58 yaitu 58 pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling menggunakan *accidental sampling*. Penelitian ini dilakukan di BPS Provinsi Jawa Timur, Jl. Raya Kendangsari Industri No.43-44, Kendangsari, Kecamatan Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Jawa Timur, Kode Pos 60292. Waktu penelitian dilakukan di bulan Februari-Juni 2020. Metode analisis data adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS versi 22.0.

HASIL PENELITIAN

Analisis jalur yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 dan Gambar 1.

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan 1

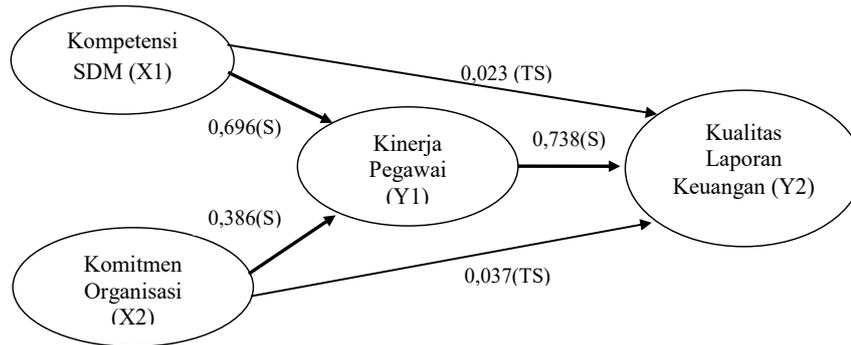
$$Y1 = 0,011 + 0,696 X1 + 0,386 X2$$

- Konstanta sebesar 0,011 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y1 yang menunjukkan rata-rata Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur pada saat variabel bebas yaitu variabel Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi sama dengan nol.
- Koefisien jalur X1 sebesar 0,696 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Kompetensi SDM (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,696 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Komitmen Organisasi adalah tetap/konstan.
- Koefisien jalur X2 sebesar 0,386 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,386 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Kompetensi SDM adalah tetap/konstan.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien Jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Sub Struktural 1 (X1 dan X2 terhadap Y1) Konstanta = 0,011					
Kompetensi SDM (X1)	0,696	8,950	0,000	0,770	0,593
Komitmen Organisasi (X2)	0,386	6,112	0,000	0,636	0,404
Sub Struktural 2 (X1, X2, dan Y1 terhadap Y2) Konstanta = 1,080					
Kompetensi SDM (X1)	0,023	0,115	0,909	0,016	0,000
Komitmen Organisasi (X2)	0,037	0,276	0,784	0,038	0,001
Kinerja Pegawai (Y1)	0,738	3,315	0,002	0,411	0,169

Sumber: Data Diolah (2020)



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 2
Kerangka Konseptual Penelitian Tahun 2020

Persamaan 2

$$Y_2 = 1,080 + 0,023 X_1 + 0,037 X_2 + 0,738 Y_1$$

- a. Konstanta sebesar 1,080 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y2 yang menunjukkan rata-rata Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur pada saat variabel bebas yaitu Kompetensi SDM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah nol.
- b. Koefisien jalur X1 sebesar 0,023 dengan signifikansi 0,909 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur, karena memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) sehingga pengaruh tidak signifikan.
- c. Koefisien jalur X2 sebesar 0,037 dengan signifikansi 0,784 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur, karena memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) sehingga pengaruh tidak signifikan.
- d. Koefisien jalur Y1 sebesar 0,738 dengan signifikan sebesar 0,002 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur. Artinya jika variabel Kinerja Pegawai meningkat 1 satuan maka Kualitas Laporan Keuangan juga akan meningkat

sebesar 0,738 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi Pegawai adalah tetap/konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kesatu terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Kompetensi SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) adalah sebesar 0,696 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Hasil ini secara teori sejalan dengan pendapat Moenir (2014) dan secara empiris mendukung penelitian Rande (2016).

Moenir (2014) mengemukakan bahwa kompetensi Pegawai dalam hubungan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang pegawai yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu kinerja yang optimal. Artinya kompetensi pegawai (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Rande (2016) menyimpulkan besarnya pengaruh kom-petensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kontribusi variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,593 jadi kontribusinya sebesar 59,3%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,770 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompetensi SDM dengan Kinerja Pegawai adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Indikator Kompetensi SDM yang paling baik (tinggi) adalah Kompetensi Memecahkan Masalah (X1.2), artinya pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur memiliki kemampuan paling baik (tinggi) untuk memecahkan masalah yang ada di tempat kerja. Indikator Kompetensi SDM yang paling rendah adalah Kompetensi Fisik (X1.3), artinya pegawai BPS Provinsi Jawa Timur dituntut memiliki stamina dan kekuatan fisik dinilai paling rendah dibanding indikator Kompetensi SDM lainnya sehingga harus ditingkatkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y1) adalah sebesar 0,386 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Hasil ini secara teori sejalan dengan pendapat Panggabean (2012) dan secara empiris mendukung penelitian Sapitri (2016).

Panggabean (2012) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif (kinerja tinggi) sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Sapitri (2016) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Area Pekanbaru.

Kontribusi variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,404 jadi kontribusinya sebesar 40,4%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,636 dengan signifikansi sebesar 0,000 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Indikator Komitmen Organisasi yang paling baik (tinggi) adalah Komitmen Berkelanjutan (X2.2), artinya pegawai berkomitmen paling tinggi dengan pertimbangan berbagai macam kerugian apabila keluar dari tempat kerja. Indikator Komitmen organisasi yang paling rendah adalah Komitmen Normatif (X2.3), artinya pegawai merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di BPS Provinsi Jawa Timur, dinilai paling rendah (tidak baik) dibandingkan indikator Komitmen Organisasi lainnya sehingga harus ditingkatkan.

Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral atau dengan kata lain "*stay because you ought to*".

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis ketiga tidak terbukti atau tidak dapat diterima kebenarannya bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS

Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Kompetensi SDM (X1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y2) adalah sebesar 0,023 (Sig.= 0,909 → Tidak Signifikan). Artinya Semakin baik penilaian responden (pegawai) terhadap Kompetensi SDM tidak akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur.

Kontribusi variabel Kompetensi SDM terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,000 jadi kontribusinya sebesar 0%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kompetensi SDM dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,016 dengan signifikansi sebesar 0,909 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompetensi SDM dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah Sangat Tidak Erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur secara empiris tidak mendukung penelitian Kiranayanti dkk.(2016), serta Triyanti dan Mustikawati (2018). Dimana Kiranayanti dkk.(2016) penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan pemahaman atas regulasi sistem akuntansi pemerintahan berbasis akrual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah di SKPD Kabupaten Badung. Sedangkan penelitian Triyanti dan Mustikawati (2018) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis keempat tidak terbukti atau tidak dapat diterima kebenarannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y2) adalah sebesar 0,037 (Sig.= 0,784 → Tidak Signifikan). Artinya semakin baik penilaian responden (pegawai) terhadap Komitmen Organisasi tidak akan atau tidak secara langsung meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur.

Kontribusi variabel Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,000 jadi kontribusinya sebesar 0%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kompetensi SDM dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,016 dengan signifikansi sebesar 0,909 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kompetensi SDM dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah Sangat Tidak Erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur secara empiris mendukung penelitian Rinie dkk.(2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung dan Sekitarnya. Namun demikian, hasil penelitian ini secara empiris tidak mendukung penelitian Dodopo dkk. (2017) yang menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan komitmen organisasi, pengendalian intern akuntansi, peran internal audit, pendidikan, dan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterandalan laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Halmahera Utara.

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis kelima terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Kinerja

Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Kinerja Pegawai (Y1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Y2) adalah sebesar 0,738 (Sig.= 0,002 → Signifikan). Hasil ini secara empiris mendukung penelitian Zarlin dan Khairani (2018).

Zarlin dan Khairani (2018) bahwa: (a) variabel sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas laporan Keuangan; (b) variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan; (c) variabel kinerja pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Banyuwangi.

Kontribusi variabel Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,169 jadi kontribusinya sebesar 16,9%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kinerja Pegawai dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah sebesar 0,411 dengan signifikansi sebesar 0,002 (Tabel 1). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kinerja Pegawai dengan Kualitas Laporan Keuangan adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1).

Indikator Kinerja Pegawai yang paling baik (tinggi) adalah Kualitas Kerja (Y1.2), artinya kualitas kerja yang dicapai pegawai BPS Provinsi Jawa Timur berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya adalah tinggi. Indikator Kinerja Pegawai yang paling rendah adalah Kreativitas (Y1.3), artinya keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan pegawai BPS Provinsi Jawa Timur dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, dinilai paling rendah dibandingkan indikator Kinerja Pegawai lainnya sehingga harus ditingkatkan atau lebih dikembangkan lagi.

Meningkatkan Kreativitas atau Kinerja pegawai dapat dilakukan melalui:

- a. *Brainstorming*, merupakan cara yang bisa dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur untuk mengumpulkan ide atau **pendapat dari para pegawai**. Langkah ini akan memancing kreativitas pegawai untuk mencurahkan berbagai ide kreatif mereka.
- b. Memanfaatkan Beragam Ide. Ketika sedang menjalani rapat, pastinya akan ada berbagai ide kreatif yang muncul dari para anggota rapat. Melalui beragam ide yang masuk, BPS Provinsi Jawa Timur bisa memanfaatkan beragam ide yang pastinya ide tersebut bisa mendapatkan perspektif baru yang berdampak pada kemajuan kreativitas pegawai.
- c. Pelatihan, merupakan salah satu pendukung dari tahapan *brainstorming*. Pelatihan yang diberikan bisa memasukkan unsur permainan dan juga pemberian motivasi kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kreativitas pegawai.
- d. Memberikan Dukungan Kepada Pegawai, merupakan salah satu cara meningkatkan kreativitas. Dukungan yang diberikan bisa dimulai dari hubungan yang baik antara atasan/pimpinan dan bawahan/pegawai.
- e. Memberikan Fasilitas Kerja, juga sudah dapat meningkatkan kreativitas pegawai dalam bekerja. Beberapa fasilitas tersebut bisa meliputi media yang berupa teknologi, aneka buku referensi dan inspirasi, atau mungkin berbagai media lainnya.

SIMPULAN

Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur, dimana semakin tinggi Kompetensi SDM maka Kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPS Provinsi Jawa Timur, dimana semakin tinggi (baik) Komitmen Organisasi maka Kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur.

Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BPS Provinsi Jawa Timur, dimana semakin tinggi Kinerja Pegawai maka Kualitas Laporan Keuangan juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Z. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*, Cetakan Kesembilan. BPFE.
- Zarlin, E., dan Khairani, S. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Banyuwangi, *Eprint Jurusan Akuntansi STIE MDP Palembang*, 1-15.
- Triyanti, dan Mustikawati, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Magelang). *Profita Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(3), 1-9.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1-9.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen., dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 4 (2), 101-109.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Kiranayanti, A. E., Enny, I. A., dan Erawati, Ni Made. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akruar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 (2), 1290-1318.
- Rinie, V. M. P., dan Rapina. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan (Survei pada Perusahaan Tekstil di Kota Bandung & Sekitarnya). *Jafta*, 1(1), 15-30.
- Dodopo, Y., Sondakh, J., dan Tinangon, J. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Akuntansi, Peran Internal Audit, Pendidikan, Dan Kualitas Pelatihan Terhadap Keterandalan Laporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing Goodwill*, 8(1), 22-31.