




Dewi Safitri M.Djalle

**(2) PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA PENGELOLAA...**

-  Akuntansi
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3212664494

Submission Date

Apr 11, 2025, 1:57 PM GMT+7

Download Date

Apr 11, 2025, 2:01 PM GMT+7

File Name

dewi_safitrii-1_-_Dewi_Safitri_M.Djalle.docx

File Size

80.1 KB

18 Pages

5,025 Words

33,630 Characters




20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 10%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

19% Internet sources
 10% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.stei.ac.id	4%
2	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	2%
3	Internet	www.researchgate.net	1%
4	Internet	pt.scribd.com	1%
5	Internet	eprints.upj.ac.id	<1%
6	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
7	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
8	Internet	www.scribd.com	<1%
9	Internet	spirsud45.blogspot.com	<1%
10	Internet	123dok.com	<1%
11	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%

12	Internet	www.ar.mian.fisip-unmul.ac.id	<1%
13	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
14	Internet	j-economics.my.id	<1%
15	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
16	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
17	Internet	ojs.umrah.ac.id	<1%
18	Publication	Angga Permadi Kapriana, Iskandar Agung. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGAR...	<1%
19	Internet	dinastirev.org	<1%
20	Internet	repo.uinsatu.ac.id	<1%
21	Internet	www.coursehero.com	<1%
22	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
23	Publication	Hikmah Yogi Prasajo, Aswan Munang, Achmad Zaki Yamani. "Analisis kepuasan ...	<1%
24	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%
25	Internet	repository.unifa.ac.id	<1%

26	Internet	repository.widyatama.ac.id	<1%
27	Publication	ERLANI ERLANI, M. Irfani Hendri, Maria Christiana Imam Kalis. "Pengaruh Kompe...	<1%
28	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
29	Internet	www.suaralomboknews.com	<1%
30	Publication	Atar Satria F, Achmad Hizazi, Ratih Kusumastuti. "PENGARUH SISTEM PENGENDA...	<1%
31	Internet	repository.iainkudus.ac.id	<1%
32	Internet	www.djpk.kemenkeu.go.id	<1%

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN BLU RSUD BATARA GURU KOTA BELOPA, KABUPATEN LUWU

Dewi Safitri M.Djalle¹, A. Dahri Adi Patra², Sofyan Syamsuddin³

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : dewi24122002@gmail.com, andidahriadipatra@umpalopo.ac.id,
sofyansyam@umpalopo.ac.id

Abstrak

Studi ini berfokus pada penilaian kemampuan individu serta sistem pengawasan internal dalam kaitannya dengan kinerja pengelolaan keuangan badan layanan umum rumah sakit. Kompetensi individu disini mencakup kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam pengelolaan keuangan, yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi proses pengelolaan dana publik. Sistem pengendalian intern yang melibatkan kebijakan dan prosedur untuk memastikan kepatuhan, akurasi, dan keamanan informasi keuangan, juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pengelolaan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan survei dan membagi kuesioner kepada pihak terkait dirumah sakit yang telah berstatus BLU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu yang tinggi, yang didukung dengan sistem pengendalian intern yang baik, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan rumah sakit. Implementasi sistem pengendalian intern yang kuat dapat mengurangi potensi kesalahan dan penyalahgunaan dana, sementara kompetensi individu yang memadai meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam pengelolaan anggaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan pengelolaan keuangan BLU rumah sakit melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan penguatan sistem pengendalian intern.

Kata Kunci: Kompetensi Individu, Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Pengelolaan Keuangan BLU

Abstract

This study focuses on the assessment of individual capabilities and internal control systems in relation to the financial management performance of public service agencies in hospitals. Individual competencies here include the abilities, knowledge, and skills possessed by employees in financial management, which affect the effectiveness and efficiency of the public fund management process. Internal control systems involving policies and procedures to ensure compliance, accuracy, and security of financial information are also important factors in supporting financial management performance. This study uses a descriptive method with a quantitative approach, involving surveys and distributing questionnaires to related parties in

10 hospitals that have BLU status. The results of the study indicate that high individual competencies, supported by a good internal control system, have a positive influence on the performance of hospital financial management. The implementation of a strong internal control system can reduce the potential for errors and misuse of funds, while adequate individual competencies improve the quality of decision making in budget management. This study is expected to contribute to improving the financial management of hospital BLUs by increasing human resource competencies and strengthening internal control systems.

Keywords: Individual Competence, Internal Control System, BLU Financial Management Performance

LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi dan sektor bisnis telah menciptakan kompetisi yang semakin ketat, demikian pula dengan sektor kesehatan yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dalam bidang medis yang memerlukan biaya dan investasi yang sangat tinggi. Pada saat yang sama, kemampuan pemerintah untuk mendanai layanan kesehatan bagi masyarakat semakin berkurang. Oleh karena itu, penting untuk memberikan otonomi yang lebih luas kepada rumah sakit serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dengan harapan Badan Layanan Umum rumah sakit mampu menawarkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, (Hendrawati, 2017).

9 Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2005 mengenai Pengelolaan BLU sesuai dengan yang ditetapkan dalam pasal 69 ayat (7) UU No. 1 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Keuangan Negara. PP ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan oleh pemerintah, karena sebelumnya belum terdapat regulasi yang secara khusus mengatur unit-unit pemerintahan yang memberikan layanan kepada masyarakat dengan berbagai model yang ada saat itu. Contoh BLU dalam konteks ini termasuk rumah sakit, institusi pendidikan, pelayanan izin, penyiaran, dan sebagainya, (Nurliah Nurliah, 2023).

29 BLU adalah lembaga dalam struktur pemerintah yang didirikan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui penyediaan barang dan jasa yang ditawarkan tanpa fokus pada profit, sambil tetap berpegang pada konsep efisiensi dan produktivitas dalam operasionalnya. Tujuan utama BLU adalah untuk memperbaiki kualitas layanan kepada masyarakat demi peningkatan kesejahteraan umum dan pendidikan bangsa dengan memberikan kebebasan dalam pengelolaan finansial sesuai dengan prinsip

8

ekonomi serta produktivitas, serta penerapan praktik bisnis yang baik, penyiaran, dan sebagainya, (Nurliah Nurliah, 2023).

Pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada warga, yang kerap disebut dengan pelayanan publik, menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan kualitas. Hal ini diperkuat dengan data yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap pelayanan publik masih cukup jauh dari yang ditawarkan oleh sektor swasta. Sebagai contoh, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) untuk layanan terpadu di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan rata-rata indeks sekitar 70-an (Kementerian LHK, 2022). Dalam perbandingan lain, Rumah Sakit H. L. Manambai Abdulkadir milik Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat memperoleh penilaian baik, tetapi skornya masih di bawah target, yaitu 78.05, sementara target yang ditetapkan adalah 80 (Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2019), (Kridantika, 2023)

Hal ini menjadi dasar bagi penerbitan aturan yang mengatur pengelolaan keuangan khusus untuk unit-unit kerja pemerintah, terutama yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat. Dengan disahkannya tiga paket Undang-Undang terkait Keuangan Negara, yaitu UU No. 15 Tahun 2004 mengenai Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dan UU No. 01 Tahun 2004 mengenai Perbendaharaan Negara, serta diikutinya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 yang mengubah Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005 terkait Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka pengelolaan keuangan dalam bentuk Badan Layanan Umum diatur dengan jelas. Diharapkan instansi Badan Layanan Umum dapat meningkatkan kualitas layanan berdasarkan pencapaian manajemen keuangan yang berorientasi pada hasil kerja dalam organisasi pemerintah, (Kridantika, 2023).

Di rumah sakit yang telah ditentukan sebagai rumah sakit BLU (Badan Layanan Umum), terdapat tanggung jawab yang berbeda dibandingkan dengan rumah sakit non-BLU atau swasta. Rumah sakit ini diharuskan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan sesuai harapan pasien. Peningkatan kualitas layanan di rumah sakit BLU harus dapat dirasakan oleh masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, pengelolaan keuangan yang tepat dan transparan sangat penting, yang dapat dilihat dari laporan keuangan yang meliputi neraca, laporan kegiatan, laporan aliran kas, laporan kinerja, dan catatan terkait laporan keuangan, (Ajeng Rivaningrum & Amir Amir Mahmud, 2015).

Kompetensi individu mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang dalam organisasi, terutama yang terlibat dalam pengelolaan keuangan. Individu yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang keuangan,

akuntansi, dan manajemen risiko cenderung lebih mampu mengelola sumber daya keuangan dengan bijaksana. Mereka juga dapat membuat keputusan yang tepat berdasarkan analisis yang akurat dan memahami peraturan serta kebijakan keuangan yang relevan, (Sari Fatika Cindy et al., 2023).

Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang efektif mencakup prosedur, aturan, dan kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa aktivitas keuangan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, mengurangi risiko penyalahgunaan dana, serta menjaga integritas laporan keuangan. Pengendalian internal yang kuat dapat mencegah kecurangan, kesalahan dalam pengelolaan keuangan, dan memastikan pengelolaan sumber daya dilakukan secara transparan dan akuntabel, (Maruta, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil judul sebagai berikut: “Pengaruh Kompetensi Individu, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pengalolaan Keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten Luwu.”

KAJIAN LITERATUR

Teori Agensi

Teori Agensi biasanya diterapkan dalam kajian mengenai organisasi yang berfokus pada keuntungan, sementara dalam studi ini, teori tersebut digunakan untuk organisasi yang tidak mencari laba, yaitu rumah sakit BLU yang dikelola oleh pemerintah melalui sistem PPK BLU. Peneliti percaya bahwa pemahaman mengenai Teori Agensi sangat penting sebagai dasar untuk mencegah adanya benturan kepentingan, karena, seperti yang kita ketahui, Teori Agensi berfungsi untuk memisahkan antara peran kebijakan (regulator) dan peran pelayanan dalam struktur organisasi pemerintahan, (Munawir, 2019).

Pengertian Kompetensi

Menurut (Fish, 2020) dalam ranah perusahaan, baik di dalam maupun di luar negeri, pada awalnya hanya terdapat dua tipe definisi kompetensi yang meningkat pesat menurut sumber tertentu, yaitu:

- a. Kompetensi diartikan sebagai penjelasan mengenai apa yang harus dipahami atau dilakukan agar seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan efektif.
- b. Kompetensi yang memaparkan bagaimana seseorang seharusnya bersikap agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

4 Selanjutnya kompetensi menurut (Fish, 2020a) adalah karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kasual berhubungan dengan kriteria yang dirujuk sebagai kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia. mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat dijelaskan tentang keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di lingkungan kerja di masa depan. Definisi mengenai keterampilan menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 adalah "Keterampilan merupakan kemampuan dan ciri yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang berbentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan posisi (pasal 3)."

19 Kompetensi merujuk pada kapasitas individu untuk berproduksi dengan baik di lingkungan kerja, yang mencakup kemampuan untuk mengadaptasi dan memanfaatkan keterampilan serta pengetahuan dalam konteks yang berbeda dan meningkatkan hasil yang telah disepakati. Kompetensi juga mencerminkan aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau diperlukan oleh setiap orang untuk menjalankan tugas dan kewajibannya secara efisien, serta untuk meningkatkan tingkat profesionalisme dan kualitas dalam pekerjaan mereka, (Fish, 2020).

2 Karekteristik Kompetensi

2 Kompetensi adalah sifat-sifat individu yang menjadi dasar dari kinerja atau perilaku di lingkungan kerja. Kinerja di lingkungan kerja dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, keterampilan, dan sikap; (b) pola kerja, kepribadian, minat, dasar, nilai, keyakinan, serta pendekatan kepemimpinan. Oleh karena itu, seorang pelaksana yang unggul adalah individu yang menunjukkan kompetensi pada tingkat yang lebih tinggi dalam skala tertentu, dengan frekuensi yang lebih sering, dan dengan hasil yang jauh lebih baik dibandingkan dengan rata-rata individu lainnya. Kompetensi juga merupakan ciri-ciri mendasar dari setiap individu yang berhubungan dengan standar yang merujuk pada kinerja yang luar biasa atau efektif dalam pekerjaan atau konteks tertentu, (Fish, 2020).

2 Terdapat lima jenis karakteristik kompetensi yang terdiri dari:

- 6 1. Motif merupakan hal yang secara berulang kali dipikirkan atau diinginkan oleh individu yang mendorong tindakan. Motif berfungsi untuk mendorong, memandu, dan menentukan perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan reaksi yang tetap konsisten dalam menghadapi situasi atau informasi. Contoh karakteristik fisik dalam kompetensi pilot tempur termasuk cepatnya reaksi dan ketajaman penglihatan.
3. Konsep diri mencakup sikap, nilai, atau pandangan pribadi seseorang. Keyakinan bahwa seseorang dapat berperan efektif dalam hampir semua kondisi merupakan bagian integral dari konsep diri individu.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki individu dalam area tertentu. Pengetahuan adalah bentuk kompetensi yang rumit. Seringkali, hasil dari tes pengetahuan tidak mencerminkan kemampuan sebenarnya memprediksi hasil kerja menjadi sulit karena pengukuran pengetahuan dan keterampilan tidak dilakukan dengan cara yang mencerminkan penggunaan sebenarnya di tempat kerja.
5. Keterampilan merujuk pada kapasitas untuk menyelesaikan tugas fisik atau mental yang spesifik. Aspek kompetensi mental atau keterampilan kognitif mencakup kemampuan berpikir analitis dan konseptual.

Komponen Kompetensi

Kemudian Menurut (Fish, 2020) mengungkapkan bahwa terdapat empat elemen kunci dalam pengembangan kompetensi, yaitu wawasan yang dimiliki individu, kemampuan, pengalaman, dan sikap pribadi. Keempat elemen kunci dalam kompetensi ini dapat dijelaskan dengan lebih mendalam sebagai berikut: (a) wawasan, (b) keahlian, (c) sikap, (d) pengalaman profesional.

Pengertian sistem pengendalian internal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 dijelaskan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang menyeluruh dan berlangsung terus-menerus yang dilakukan oleh para pemimpin dan semua karyawan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa suatu organisasi mencapai sasaran melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, perlindungan aset negara, serta kepatuhan terhadap undang-undang yang berlaku.

Sistem pengendalian internal adalah mekanisme yang dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai terkait pencapaian tujuan manajemen mengenai keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan regulasi yang relevan, (Sari et al., 2020).

Tujuan sistem pengendalian internal

Tujuan pengendalian internal menurut (Ellitan, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara aset dan catatan entitas, dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif akan membantu menjaga aset perusahaan baik yang bersifat fisik maupun non-fisik agar tidak mudah disalahgunakan.

- b. Memverifikasi akurasi dan sistem akuntansi, pengendalian internal dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa proses pengolahan data akuntansi akan menghasilkan informasi keuangan yang akurat dan terpercaya. Karena akurasi dan keandalan akuntansi mencerminkan tanggung jawab atas penggunaan aset perusahaan.
- c. Meningkatkan efektivitas, melalui pengendalian internal dapat menghindari terjadinya pengulangan usaha yang tidak perlu dan mencegah pemakaian sumber daya perusahaan yang tidak efisien.
- d. Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, sistem pengendalian internal bertujuan untuk memberikan kepastian yang cukup agar kebijakan manajemen di perusahaan dijalankan oleh karyawan.

Komponen-komponen pengendalian internal

Komponen-komponen dari pengendalian internal yang dijelaskan oleh Diana dan Setiawati pada tahun 2010 dalam tulisan Jayanti di tahun 2016 adalah sebagai berikut: (1) suasana pengendalian, (2) evaluasi risiko, (3) tindakan pengendalian, (4) pemantauan, (5) data, menurut (Ellitan, 2009).

Kinerja Pengelolaan Keuangan

Menurut (Munawir, 2019) Kinerja merupakan suatu pengelolaan yang digunakan untuk meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil serta akuntabilitas. Kinerja dapat diukur melalui: (a) penetapan tujuan dan sasaran, bersama dengan strategi, (b) penyusunan ukuran dan indikator kerja, (c) pengukuran tingkat pencapaian sasaran dan tujuan instansi, dan (d) evaluasi kinerja.

Kinerja pengelola keuangan merujuk pada hasil kerja yang dievaluasi dari segi kualitas dan kuantitas oleh individu yang bekerja sebagai aparatur atau pegawai di bidang keuangan daerah saat menjalankan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam PP Nomor 58 Tahun 2005 mengenai Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 4 Ayat 1 menegaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan dengan tertib, mematuhi peraturan yang berlaku, serta harus efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan akuntabel dengan mempertimbangkan prinsip keadilan, kesesuaian, dan manfaat bagi masyarakat.

Pengelolaan Keuangan BLU

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 mengenai Manajemen Keuangan Badan Layanan Umum, dijelaskan bahwa Badan Layanan Umum yang sering disingkat BLU merupakan lembaga pemerintah yang didirikan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui penyediaan barang dan/atau jasa tanpa memprioritaskan keuntungan. Dalam operasionalnya, BLU berlandaskan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun

1 2012, yang menyatakan revisi dari Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005, mengungkapkan bahwa BLU diperbolehkan untuk menarik biaya dari masyarakat sebagai imbalan atas barang dan/atau jasa yang diberikan.

Selanjutnya, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 92/PMK.05/2011 mengenai Rencana Bisnis, Anggaran, dan Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum, dalam pasal 2 ayat 7, menerangkan bahwa pendapatan anggaran BLU bersumber dari APBN. Konsep Badan Layanan Umum (BLU) atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) mulai dikenal pada tahun 2004, tercantum pada Pasal 1 UU No.1/2004 tentang Perbendaharaan Negara serta dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2005, juga dalam revisi UU Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009 yang menetapkan bahwa Rumah Sakit harus berstatus sebagai Badan Layanan Umum 27 STIE Indonesia (BLU). Oleh sebab itu, pemerintah menawarkan berbagai bentuk kelonggaran bagi lembaga yang mengimplementasikan Metode Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, (Anggraeni dan Irviani (2017, 2019).

1 Lima ciri khas tertentu yang sedikit membedakan Badan Layanan Umum dari instansi atau organisasi pemerintah lainnya, yaitu:

1. BLU adalah lembaga pemerintah yang menyediakan layanan pemberian barang dan jasa. Ini menjadi karakteristik utama dari Badan Layanan Umum.
2. BLU diwajibkan untuk melaksanakan praktik bisnis yang tepat tanpa melakukan pencarian laba.
3. BLU dioperasikan dengan prinsip efisiensi dan produktivitas.
4. Terdapat fleksibilitas dan otonomi dalam menjalankan kegiatan BLU.
5. BLU diberi pengecualian dari aturan keuangan negara secara umum, (Anggraeni dan Irviani (2017, 2019).

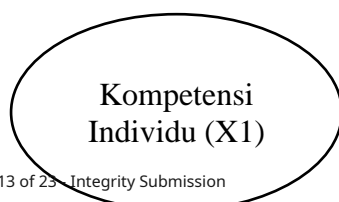
1 Terkait dengan hal tersebut, Manajemen Keuangan untuk Badan Layanan Umum (selanjutnya disebut PPK BLU) adalah evolusi ide pengelolaan unit kerja pemerintah sebagai perusahaan publik, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Saat ini, beragam jenis unit kerja pemerintah telah mengimplementasikan PPK BLU, (Anggraeni dan Irviani (2017, 2019)

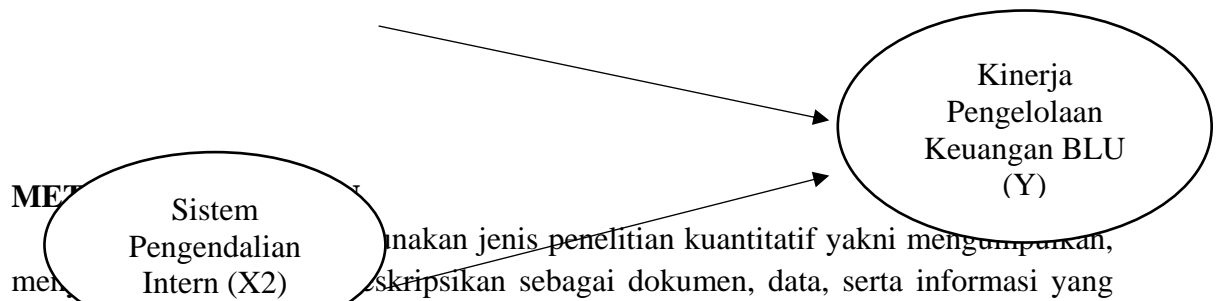
Hipotesis

H₁ :Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kompetensi Individu Dengan Kinerja Pengelolaan Keuangan

H₂: Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Sistem Pengendalian Intern Dengan Kinerja Pengelolaan Keuangan

Kerangka Konseptual





Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi pada penelitian diartikan sebagai wilayah yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi mengacu pada area generalisasi yang terbentuk dari objek dan subjek yang memiliki ciri dan karakteristik khusus untuk dianalisis dan disimpulkan. Dalam pengertian lain, populasi terdiri dari sekumpulan unsur atau elemen yang memiliki karakteristik spesifik yang menjadi fokus penelitian. Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi, yang berarti bahwa sampel merupakan subset dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel diambil menggunakan metode purposive sampling, di mana penentuan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu. Metode purposive sampling adalah satu jenis teknik pengambilan sampel yang umumnya diterapkan dalam penelitian ilmiah, di mana sampel diambil dengan menetapkan kriteria spesifik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 80 responden sebagai sampel. Responden yang terlibat adalah pegawai yang menggunakan sistem di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Belopa, Kabupaten Luwu, yang berpartisipasi dengan mengisi kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi pada penelitian diartikan sebagai wilayah yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi mengacu pada area generalisasi yang terbentuk dari objek dan subjek yang memiliki ciri dan karakteristik khusus untuk dianalisis dan disimpulkan. Dalam pengertian lain, populasi terdiri dari sekumpulan unsur atau elemen yang memiliki karakteristik spesifik yang menjadi fokus penelitian. Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi, yang berarti bahwa sampel merupakan subset dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel diambil menggunakan metode purposive sampling, di mana penentuan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu. Metode purposive sampling adalah satu jenis teknik pengambilan sampel yang umumnya diterapkan dalam penelitian ilmiah, di mana sampel diambil dengan menetapkan kriteria spesifik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 80 responden sebagai sampel. Responden yang terlibat adalah pegawai yang menggunakan sistem di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Belopa, Kabupaten Luwu, yang berpartisipasi dengan mengisi kuesioner.

Kriteria Pemilihan Sampel

No	Pegawai	Jumlah
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	6
2.	Kabid Pelayanan Medik dan Keperawatan	6
3.	Kabid. Pengawasan & Pemeliharaan Sarpras	5
4.	Penanggung Jawab SPI	3
5.	Karu Edelweis	18
6.	Karu Mawar	8

7.	Karu Melati	19
8.	Karu Teratai	5
9.	Karu Anggrek	10

Sumber pengetahuan yang diperoleh untuk studi ini terdiri dari data awal dan data tambahan. Data awal merupakan informasi yang didapat langsung dari origin source atau data yang dikumpulkan langsung dari orang yang diteliti, baik individu maupun kelompok. Sementara itu, data sekunder diambil dari sumber lain seperti jurnal, buku, informasi perusahaan, dan deskripsi mengenai struktur perusahaan. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, tiap variabel diukur memakai *likert scale* 5 poin, pada rentang jawaban dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju.” Skala ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menangkap variasi intensitas sikap dan persepsi responden terhadap isu-isu yang diteliti agar sesuai dengan tujuan penelitian dan di sebarakan melalui kuesioner terbuka, yaitu kuesioner yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti serta di beri langsung kepada responden. Guna memperoleh data dan informasi yang akurat. Setelah itu, data yang diperoleh diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21, meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik (normalitas), serta regresi linear berganda untuk keperluan pengujian hipotesis. Dengan cara ini, tujuan adalah untuk menilai sejauh mana kompetensi individu, sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten Luwu, agar bisa menghasilkan kompetensi individu dan sistem pengendalian intern yang lebih baik untuk kinerja pengelolaan keuangan blu rumah sakit di masa mendatang. Berikut adalah operasionalisasi variabel yang dimaksud:

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
1.	Kinerja Pengelolaan Keuangan BLU (Y)	Merujuk pada kemampuan suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah, dalam	1. Kinerja pelaksanaan anggaran 2. Kinerja utama 3. Pengelolaan keuangan	1. (Bairizki, 2020) 2. (Sari, Dewi Puspita, 2024)

		mengelola dan menggunakan sumber daya keuangan secara efektif dan efisien.	4. Laporan keuangan	
2.	Kompetensi Individu (X1)	Kompetensi individu bukan sekadar sasaran, tetapi merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yang mencakup reservasi yang efisien, kepuasan pelanggan, dan menciptakan citra positif bagi perusahaan. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik, serta memiliki keunggulan yang berlandaskan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sejalan dengan standar yang telah ditentukan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Pengalaman kerja	1. (Fish, 2020a) 2. (Ummah, 2019)
3.	Sistem Pengendalian Intern	Sistem pengendalian internal mencakup tatanan organisasi,	1. Lingkungan pengendalian	(Ellitan, 2009)

22	(X2)	pendekatan, dan berbagai ukuran yang diselaraskan untuk melindungi aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.	2. Penaksiran resiko 3. Aktivitas pengendalian. Informasi	
----	------	--	--	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya bisa merepresentasikan konsep yang ingin diukur. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, validitas diuji dengan cara menghitung hubungan antara skor dari setiap item pertanyaan dan skor total. Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Kriteria untuk menguji validitas menyebutkan bahwa apabila nilai r yang dihitung melebihi r yang ada dalam tabel, maka kuesioner tersebut bisa dianggap sah, dan sebaliknya.

5
23
Nilai r tabel diperoleh melalui analisis derajat kebebasan (df), dihitung menggunakan formula $df = n - k$, di mana n mewakili jumlah peserta dan k adalah banyaknya variabel bebas yang diterapkan. Sebuah alat ukur dianggap sah jika nilai hubungan r lebih besar dari r tabel, sementara jika nilai hubungan r yang dihitung kurang dari r tabel, maka alat ukur itu dinyatakan tidak sah. Dengan demikian, nilai $df = 70$ ($n - k = 70 - 2 = 0,221$). Hasil dari dipresentasikan ditampilkan dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa variabel Kompetensi Individu (X1), Sistem Pengendalian Intern (X2), dan Kinerja Pengelolaan keuangan BLU (Y) di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk setiap variabel dianggap sah. Ini dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk setiap variabel yang berada di bawah 0,05, sehingga pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji keandalan merupakan teknik yang dimanfaatkan untuk mengevaluasi sebuah kuesioner yang berperan sebagai penanda dari variabel tertentu. Kuesioner dapat dianggap memiliki keandalan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut tetap stabil seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, dalam pengujian reliabilitas, digunakan analisis statistic Cronback's alpha dengan batas ini yang ditetapkan sebesar 0,60. Selanjutnya, jika nilai Cronback's alpha melebihi 0,60, maka pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Individu, Sistem pengendalian intern dan Kinerja pengelolaan keuangan BLU menunjukkan tingkat reliabilitas. Hal ini disebabkan oleh nilai Cronbach alpha untuk variabel-variabel tersebut yang melebihi 0,60, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel ini layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau sisa kedua memiliki distribusi normal. Studi ini memanfaatkan Kolmogorov-Smirnov yang dianalisis dengan SPSS versi 21 untuk menilai normalitas. Penilaian tentang hasil normalitas dapat ditentukan, yakni jika nilai signifikansi $>0,05$, sedangkan jika nilai signifikansi $<0,05$, maka data dinyatakan tidak mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,367 melebihi 0,05, yang memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa ketiga variabel yang diuji menunjukkan distribusi yang normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda diterapkan dalam studi ini untuk menguji dugaan yang menghubungkan dampak variabel kemampuan individu (X_1) dan sistem pengawasan internal (X_2) baik secara individual maupun bersamaan terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja pengelolaan keuangan BLU

X_1 : kompetensi individu

X_2 : sistem pengendalian
intern

α : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 = 0$)

β_1, β_2 : Koefisien regresi (nilai kenaikan atau penurunan)

ϵ : Standar Error

Tabel Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Variabel	Coefficient	t-statistic	Sig*
Konstanta	6,288	2,555	0,013
Kompetensi individu	,524	5,409	0,000
sistem pengendalian intern	,227	2,288	0,025
kinerja pengelolaan keuangan BLU			

N = 79

$R^2 = 0,468$

Adj. $R^2 = 0,454$

F-Statistic = 33,372 Sig. = 0,000^b

Variabel Dependen adalah Kinerja Pengelolaan keuangan BLU sedangkan Variabel Independen adalah Kompetensi Individu dan Sistem Pengendalian Intern.

*signifikansi pada $\alpha = 0.05$

X_1 adalah kompetensi individu; X_2 adalah sistem pengendalian intern; Y kinerja pengelolaan keuangan BLU; α adalah konstanta, β_1 dan β_2 koefisien regresi untuk item-item variabel independen

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 6,288 + 0,524X_1 + 0,227X_2 + e(1)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,288 menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi individu (X_1) dan sistem pengendalian intern (X_2) adalah 0 (nol), maka kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten Luwu adalah 6,288 yang dinyatakan dalam bentuk persen.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi individu (X_1) terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU sebesar 0,524 menyiratkan bahwa, tiap peningkatan 1% dalam kompetensi individu (X_1) akan membuat meningkat kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten luwu sebesar 0,524 atau 5,24%. Ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi individu terhadap indikator-indikator kinerja pengelolaan keuangan BLU.

3. Koefisien regresi variabel sistem pengendalian intern (X_2) terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU sebesar 0,227 menyatakan bahwa, tiap kenaikan 1% dalam sistem pengendalian intern (X_2) akan membuat meningkat kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten Luwu sebesar 0,227 atau 2,27%. Ini memperlihatkan semakin baik sistem pengendalian intern terhadap indikator-indikator kinerja pengelolaan keuangan BLU rumah sakit.

Untuk memastikan hasil metode ini benar-benar valid, metode ini dilengkapi dengan beberapa metode, untuk menguji hipotesis, di antaranya uji persal, uji simultan, dan uji koefisien Determinasi (R^2).

Uji Parsial (Uji t)

Uji penting dari parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel secara terpisah memiliki dampak pada variabel dependen dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap pada nilai konstan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

1. Saat nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau p-value (signifikansi) kurang dari α (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel atau p-value (signifikansi) lebih besar dari α (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan hasilnya dapat diketahui dari tabel koefisien dalam kolom t dan signifikan. Nilai t tabel adalah 1,665 ($df = 79$ ($n-k-1 = 79-2-1$)). Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, hasil uji t dapat dilihat dalam tabel 10. Berdasarkan data di tabel 10, dapat dicermati melalui uji signifikansi sebagai berikut.

- a. Nilai signifikansi dari kompetensi individu terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU rumah sakit adalah 0,000, yang berarti signifikan karena nilai tersebut berada di atas 0,05. Nilai t hitung 2,409 lebih besar dari 1,665 t tabel, maka hipotesis H_1 diterima. Ini menandakan bahwa variabel kompetensi individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU Rumah Sakit.
- b. Nilai signifikansi sistem pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU rumah sakit adalah 0,025, sehingga juga signifikan di atas 0,05. Dengan t hitung 2,288 yang lebih besar dari 1,665 t tabel, maka H_2 diterima,

11

menandakan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU Rumah Sakit.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel di atas menyatakan poin R Square sekitar 0,468 atau 46,8%. Hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja pengelolaan keuangan BLU Rumah Sakit dapat dijelaskan oleh variabel independant yaitu, kompetensi individu dan sistem pengendalian intern sebesar 46,8% sedangkan 53,2% dijelaskan faktor diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan BLU Rumah Sakit

Dalam penelitian regresi, kompetensi individu menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,524 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi individu memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap efisiensi pengelolaan keuangan BLU Rumah Sakit. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang diberikan oleh Ni Kadek Parwati, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja dalam karya mereka yang diterbitkan di Makasar pada tahun 2020, halaman 78. Kompetensi mempengaruhi performa dalam pengelolaan keuangan BLU. Saat individu memiliki potensi besar dalam hal pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang relevan dengan posisi mereka, mereka cenderung termotivasi untuk beroperasi dengan cara yang efektif, efisien, dan produktif. Sementara itu, menurut (Larasati & Ekawaty, 2023) kompetensi adalah ciri-ciri fundamental yang dimiliki individu yang berdampak langsung terhadap atau mampu meramalkan kinerja dengan sangat baik.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori agensi yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran krusial dalam manajemen keuangan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, semakin efektif pula pengelolaan keuangan yang dilakukan. Kompetensi ini mencakup pemahaman tentang sistem akuntansi dan kemampuan dalam menerapkan prosedur keuangan yang benar.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan BLU Rumah Sakit

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, variabel sistem pengendalian internal menunjukkan nilai sig. 0,025, yang lebih kecil daripada 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 2,288, yang melebihi t tabel 1,665, ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keuangan BLU RSUD Batara Guru di Kota Belopa, Kabupaten Luwu. Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru di Kota Belopa,

28

7

Kabupaten Luwu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori agensi yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara pengelolaan keuangan dan kinerja. Penelitian menemukan bahwa SPI tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan tetapi juga memperkuat dampak positif dari kompetensi individu terhadap kinerja keuangan. Dengan adanya SPI yang baik, risiko penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dapat diminimalisir, sehingga kinerja keseluruhan organisasi dapat ditingkatkan, (Fish, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan diskusi yang telah dilakukan mengenai Dampak Kemampuan Individu, Sistem Pengawasan Internal terhadap Kinerja Manajemen Keuangan BLU RSUD Batara Guru Kota Belopa, Kabupaten Luwu, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat kompetensi individu dalam pengelolaan keuangan sangat berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru. Peningkatan kompetensi individu dalam hal keterampilan, pengetahuan dan pemahaman akan sistem keuangan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran.
2. Sistem pengendalian intern yang baik memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru. Pengendalian intern yang efektif dapat mengurangi risiko penyalahgunaan dana, meningkatkan akurasi laporan keuangan, dan meminimalisir potensi kesalahan yang dapat terjadi dalam pengelolaan keuangan.
3. Secara keseluruhan, baik kompetensi individu maupun sistem pengendalian intern berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan BLU RSUD Batara Guru. Sinergi antara keduanya dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien dalam penggunaan dana publik.

Dengan demikian, disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi individu melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta memperkuat sistem pengendalian intern untuk menjaga kualitas dan kinerja pengelolaan keuangan yang optimal.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk penyempurnaan riset mendatang, antara lain:

1. Peneliti yang akan datang sebaiknya memperbesar jumlah sampel dengan menambahkan lebih banyak BLU atau rumah sakit milik pemerintah lain agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai dampak kompetensi

27

individu serta sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajemen keuangan. Ini dapat memperbaiki generalisasi dari hasil penelitian.

2. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan keuangan BLU, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dengan pengelola keuangan dan pihak terkait lainnya.
3. Peneliti berikutnya dapat mengevaluasi secara lebih rinci mengenai penerapan sistem pengendalian intern di BLU RSUD Batara Guru, dengan memperhatikan aspek-aspek yang mungkin belum tercakup dalam penelitian ini, seperti efektivitas pengawasan internal dan pengendalian terhadap sumber daya manusia.
4. Selain menggunakan metode kuantitatif seperti survei, peneliti selanjutnya bisa mempertimbangkan penggunaan metode lain seperti studi kasus yang lebih mendalam atau eksperimen untuk menggali hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti.