

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYELESAIAN TINDAK LANJUT HASIL PEMERIKSAAN PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Hani Muzwati

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
hanimuzwati1@gmail.com

Theresia Pradiani

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
thdiani12@gmail.com

Fathorrahman

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
faturrahman@asia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan disposisi terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kepulauan Anambas. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Pegawai Negeri yang menangani Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan di Organisasi Perangkat Daerah yang telah memiliki TLHP Pemeriksaan sebagai responden di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 29. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan, variabel disposisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan. Komitmen, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan disposisi berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan Terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan di OPD Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Kata kunci: Komitmen, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan disposisi Terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan

Abstract

This research aims to test the influence of Commitment, Human Resource Competence and disposition on the Follow-up of Audit Results (TLHP) on Regional Apparatus Organizations in Anambas Islands Regency. The data in this study was obtained from Civil Servants who are in charge of the Follow-up of Audit Results at the Regional Apparatus organization who already have an Audit TLHP as a respondent in the Anambas Islands Regency Government. The method used in this study is a quantitative descriptive method, the method used is multiple linear regression, with the help of SPSS 29 software. The sampling method is a saturated sampling method or census, where the entire population is used as a sample in this study. The results of the study showed that the competency variable had a positive and significant effect on the Follow-up of the Audit Results, the Human Resources (HR) Competency variable had a positive and significant effect on the Follow-up of the Audit Results, and the disposition variable had a positive and significant effect on the Follow-up of the Audit Results. Commitment, Competence of Human Resources (HR) and disposition have a positive and significant effect, simultaneously on the follow-up of inspection results at the Anambas Islands Regency Government OPD

Keywords: Commitment, Human Resource Competence, and Disposition to Actions Resulting in Audit Results



PENDAHULUAN

Penyelenggaraan otonomi daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang telah berjalan selama hampir Enam belas tahun memberikan pelajaran tentang pentingnya pengawasan terhadap jalannya roda pemerintahan yang dapat diterapkan secara efektif dan efisien. Pemeriksaan atas pengelolaan keuangan daerah perlu dilakukan dalam rangka memastikan apakah keuangan daerah yang dikelola pemerintah telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang diharapkan. Pemeriksaan yang dilakukan berupa atas pengelolaan keuangan negara/daerah baik itu merupakan pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu, selanjutnya menuangkan hasil pemeriksaan tersebut dalam bentuk Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Dalam pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi pemeriksa Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan penyelesaian tindak lanjut yang berkoordinasi dengan BPK dan APIP. Pemantauan tindak lanjut rekomendasi BPK dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 tahun.

Pejabat diberikan waktu untuk memberikan jawaban atau penjelasan tentang tindak lanjut atas rekomendasi dalam pemeriksaan kepada BPK selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah laporan hasil pemeriksaan diterima. Jika dalam waktu yang telah ditentukan pejabat diketahui belum melaksanakan kewajibannya tersebut, maka kepada yang bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang kepegawaian (UU Nomor 15 Tahun 2004).

Hasil pemeriksaan BPK dan APIP selanjutnya akan disampaikan kepada Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas sebagai Tim Penyelesaian Tindak Lanjut Daerah (TPKD) LHP untuk diinformasikan kepada Organisasi Perangkat Daerah agar Rekomendasi RLHP segera ditindaklanjuti sesuai ketentuan.

Berdasarkan rekapitulasi pemantauan penyelesaian rekomendasi laporan hasil pemeriksaan di atas dapat dijelaskan bahwa dalam kurun waktu 2010-2023 BPK dan APIP telah menyampaikan 2655 rekomendasi hasil pemeriksaan kepada entitas yang diperiksa dengan nilai sebesar Rp 35.888.470.887,64,-. Total yang telah sesuai dengan rekomendasi sebanyak 1797 dengan persentase sebesar 67,7%, dan dengan nilai sebesar Rp18.955.921.618,37,-. Jumlah yang belum sesuai dengan rekomendasi sebanyak 431 dengan persentase sebesar 16,2%, dan dengan

nilai sebesar Rp15.881.224.737,27,-. Jumlah rekomendasi yang belum ditindaklanjuti sebanyak 427 dengan persentase sebesar 28%, dan dengan nilai sebesar Rp1.051.324.534,-.

Total yang belum sesuai belum mendapatkan persetujuan dari lembaga pengawas yang berwenang namun sudah ditindaklanjuti dan yang belum ditindaklanjuti sebesar Rp 16.932.549.269,27. Angka persentase ini menunjukkan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas mengalami beberapa kendala dalam menyelesaikan Tindak Lanjut Hasil pemeriksaan.

Kendala utama penyebab masih adanya temuan yang tidak dan atau belum selesai ditindaklanjuti adalah kurangnya komitmen Pimpinan, masih kurangnya Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan disposisi yang masih belum tepat sasaran. Hambatan dalam penyelesaian tindak lanjut disebabkan oleh beberapa aspek seperti sumber daya manusia yang tidak dapat menyelesaikan sisa temuan hasil pemeriksaan BPK secara tepat waktu, pimpinan belum menyusun rencana kerja penyelesaian TLHP-BPK dan tidak memberikan instruksi dari penyelesaian TLHP-BPK, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal mendorong penyelesaian tindak lanjut,¹ hal ini diketahui bahwa setiap pemerintah daerah memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Semakin baik komitmen pimpinan entitas maka efektivitas pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK atas LKPD akan mengalami peningkatan.² Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Pemeriksaan Pada organisasi perangkat daerah kompetensi SDM dan disposisi.³

Tindak lanjut LHP agar terlaksana baik maka pada Entitas yang melakukan TLHP harus memiliki Komitmen agar proses penyelesaian TLHP terselesaikan dengan baik, seperti definisi Komitmen yang melibatkan loyalitas, konsistensi, dan ketekunan dalam menjalankan tugas atau menyelesaikan suatu pekerjaan.⁴ Dalam melaksanakan TLHP seseorang sangat dibutuhkan memiliki kompetensi pada dirinya agar mengerti tahapan proses penyelesaian TLHP dan aturan-aturan yang menjadi acuan dalam proses penyelesaian tindak lanjut pemeriksaan.

Kabupaten Kepulauan Anambas dalam penempatan Pejabatan eselon masih ada penempatan tugas yang belum disesuaikan dengan kompetensi bidang ilmu yang dimiliki ini dikarenakan keterbatasan SDM yang ada, dan dalam pendelegasian tugas masih belum tepat sasaran sehingga pekerjaan terhambat untuk diproses diselesaikan, seperti definisi disposisi

¹ Josmar Lambok Banjar Nahor, Ade Adriani, dan Wahyudin Nor, "Analisis Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Bpk Pada Pemeriksaan Kinerja Atas Kegiatan Apip Inspektorat Kabupaten Barito Timur," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 9, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.29103/jak.v9i1.3447>.

² N A Suryadnyana, Mursalim, dan Nurwanah, "Pengaruh Komitmen Pimpinan Entitas dan Penggunaan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah," *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi* 1, no. 1 (2023): 1–14.

³ Nurdiana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat" (Universitas Hasanuddin Makassar, 2022).

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Edisi 16* (Jakarta: Jakarta: Salemba Empat, 2015).

merupakan proses 3858imana pimpinan atau atasan membagi tugas atau pekerjaan kepada bawahan atau anggota tim secarta tepat berdasarkan kemampuan, keahlian dan tanggung jawab masing-masing. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengetahui 3858imana-faktor penyebab lambatnya proses pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. Kedua, mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. Ketiga, mengetahui dan menganalisis pengaruh disposisi terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Anambas, serta keempat, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan disposisi terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Anambas.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan

Teori agensi pertama kali diselidiki oleh Ress Kemudian dijelaskan secara lebih lengkap oleh Jensen dan Meckling dalam penelitsn Akbar,⁵ Mereka mendefinisikan manajer sebagai “agen” dan pemilik saham sebagai “prisipal”. Dengan demikian, untuk meminimalisasi risiko yang mungkin muncul akibat diterapkannya teori agensi ini, harus ada biaya yang dikeluarkan untuk mengurangi risiko tersebut. Agency Theory muncul karena adanya kontrak kerja atas kesepakatan yang dilakukan oleh agent dan principal.⁶ Pada sektor 3858imana hubungan keagenan tersebut juga dapat dilihat dalam penyusunan anggaran oleh pemerintah daerah yang kemudian anggaran tersebut diserahkan kepusat setelah adanya pengesahan. Oleh ebab itu, pemerintah daerah harus mempertanggung jawabkan realisasi anggaran terhadap pemerintah pusat.⁷

⁵ Bani Alsya Akbar, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK Pada Pemerintah Provinsi Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 5, no. 1 (2016): 1–16.

⁶ Ananda Naufal Zaki, Melati Oktafiyani, dan Lenni Yovita, “Efektivitas Pengelolaan Dana Desa Kecamatan Tuntang: Perspektif Teori Keagenan,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 23–37.

⁷ Riri Zelmianti, “Pendekatan Teori Keagenan Pada Kinerja Keuangan Daerah Dan Belanja Modal (Studi Pada Provinsi Di Indonesia),” *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi* 7, no. 1 (2016): 11–21.

Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP)

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09 Tahun 2009 menyatakan Laporan Hasil Pengawasan yang selanjutnya disingkat LHP, adalah laporan yang memuat seluruh hasil pengawasan berupa data temuan, simpulan hasil pengawasan, dan saran rekomendasi yang bersifat formal, lengkap, dan final setelah ditanggapi.

Komitmen

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.⁸ Sedangkan Mathis & Jackson mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.⁹

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁰ Menurut Spencer kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang akan dijadikan acuan.¹¹ Peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk dilakukan agar dapat menghasilkan tindak lanjut yang dapat menjadi arah perbaikan atas saran dan rekomendasi hasil pemeriksaan.

Disposisi

Disposisi menurut Edward III dijelaskan sebagai kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan.¹² Berkaitan kemampuan para pelaksana kebijakan,

⁸ Robbins dan Judge, *Organizational Behavior Edisi 16*.

⁹ Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Yogyakarta: Andi, 2008).

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016).

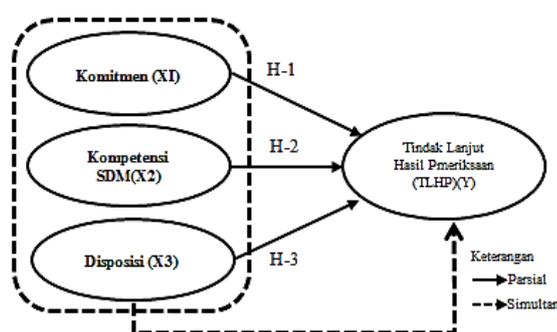
¹¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

¹² Tyas Ari Handayani, "Dimensi Disposisi Atau Sikap Pelaksana Dalam Implementasi Kebijakan Sistem Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) Dalam Mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik," *Open Journal Systems* 18, no. 4 (2023): 867–75.

yang 3860imana mereka harus mengetahui apa yang dilaksanakan dan mampu melaksanakan kebijakan tersebut.¹³

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan disposisi sebagai variabel independen, dan variabel dependen adalah Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Kepulauan Anambas.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah 32 OPD yang sudah memiliki TLHP. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambil sampel non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 responden yang ditentukan dari 3 orang perwakilan masing-masing dari 32 OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berada di Kabupaten Kepulauan Anambas. Responden yang dipilih adalah sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas. berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kepulauan Anambas yang telah dilakukan pemeriksaan keuangan sejak 2010 sd 2022.
2. OPD yang memiliki rekomendasi hasil pemeriksaan.
3. Paham mengenai proses tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan, berdasarkan atas kemampuannya dalam memberikan data yang akurat dan keterlibatan dalam pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

¹³ Putu Eka Purnamaningsih dan Kadek Wiwin Dwi Wismayanti, "Mekanisme Pemungutan Pajak Pengambilan Dan Pemanfaatan Air Tanah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung," *Jurnal Cakrawarti* 6, no. 1 (2023): 38–49.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan alat Statistik deskriptif. Model yang digunakan untuk menguji hipotesis di dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda.

Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen adalah suatu keadaan staf OPD untuk memihak organisasi yang bertujuan mempertahankan keanggotaannya dan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Indikator komitmen, sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
2. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan staf OPD untuk melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Indikator kompetensi antara lain: pengetahuan, pemahaman, kemampuan /keterampilan, dan nilai.
3. Disposisi merupakan proses dimana pimpinan atau atasan membagi tugas atau pekerjaan kepada bawahan atau anggota tim secarta tepat berdasarakan kemampuan, keahlian dan tanggung jawabmasing-masing. Indikator disposisi: kognitif, afektif, tindakan, pandangan kelompok, kesulitan pergantian staf, dan insentif.
4. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) merupakan rangkaian proses tindak lanjut dari laporan hasil pemeriksaan berupa data temuan, simpulan hasil pengawasan, dan saran rekomendasi yang bersifat formal, lengkap, dan final. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) dengan Indikator: Masukan (Input), Keluaran (Output), Hasil (Outcome), Manfaat (Benefit), dan Dampak (Impact).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Kabupaten Kepulauan Anambas adalah sebuah wilayah yang berada di Provinsi Kepulauan Riau. Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki 10 kecamatan, 2 kelurahan, dan 54 desa (dari total 70 kecamatan, 141 kelurahan, dan 275 desa pada seluruh Kepulauan Riau). Kabupaten Kepulauan Anambas menginginkan pelaksanaan pemerintahan yang sesuai dengan aturan dan tata kelola yang baik.

Karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60,4%, responden berusia antara 26 - 35 tahun sebanyak 17,7 %, usia 36 - 45 tahun sebanyak 42,7 %, dan usia 36 – 45 tahun sebanyak 39,6%. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Diploma IV/Sarjana (S1) sebesar 65,6%, Responden mayoritas telah bekerja pada instansi antara 11 – 15 tahun sebesar 61,5 %.

Sebagian besar sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki komitmen yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan nilai rata-rata yang berkisar antara 3.68 sampai 4.34.

Sebagian besar sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas belum memiliki kemampuan sumber daya manusia yang tinggi, dan harus memiliki integritas dan bebas tekanan dalam bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan nilai rata-rata yang berkisar antara 3.90 sampai dengan 4.20. Sebagian besar sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki kemampuan disposisi yang tinggi pada instansi tempat mereka bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan nilai rata-rata yang berkisar antara 3.78 sampai dengan 4.15.

Sebagian besar sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan tindak lanjut hasil pemeriksaan pada instansi tempat mereka bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan nilai rata-rata yang berkisar antara 4.18 sampai dengan 4.49.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson correlation*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai Pearson correlation $> r$ -tabel atau nilai sig. $< 0,05$. Nilai r -tabel untuk sampel 96 adalah 0.1689. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Komitmen			
X1_1	.856**	.000	Valid
X1_2	.817**	.000	Valid
X1_3	.828**	.000	Valid
X1_4	.829**	.000	Valid
X1_5	.731**	.000	Valid
X1_6	.781**	.000	Valid
X1_7	.867**	.000	Valid
X1_8	.897**	.000	Valid
X1_9	.842**	.000	Valid

Kompetensi SDM			
X2_1	.869**	.000	Valid
X2_2	.795**	.000	Valid
X2_3	.836**	.000	Valid
X2_4	.872**	.000	Valid
X2_5	.863**	.000	Valid
X2_6	.885**	.000	Valid
X2_7	.842**	.000	Valid
X2_8	.742**	.000	Valid
Disposisi			
X3_1	.877**	.000	Valid
X3_2	.916**	.000	Valid
X3_3	.904**	.000	Valid
X3_4	.857**	.000	Valid
X3_5	.737**	.000	Valid
X3_6	.742**	.000	Valid
X3_7	.872**	.000	Valid
X3_8	.489**	.000	Valid
X3_9	.685**	.000	Valid
X3_10	.663**	.000	Valid
TLHP			
Y.1.1	.854**	.000	Valid
Y.1.2	.894**	.000	Valid
Y.1.3	.885**	.000	Valid
Y.1.4	.831**	.000	Valid
Y.1.5	.898**	.000	Valid
Y.1.6	.857**	.000	Valid
Y.1.7	.740**	.000	Valid

Berdasarkan hasil tabel validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel komitmen yang berjumlah 9 pertanyaan dinyatakan valid, variabel kompetensi SDM yang berjumlah 8 pertanyaan dinyatakan valid, variabel disposisi yang berjumlah 10 pertanyaan dinyatakan valid, dan variabel TLHP yang berjumlah 7 pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen variabel.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji cronbach alpha. Variabel penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik (reliable) apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Jumlah item.	Keterangan
Komitmen	0.940	9	Reliabel
Kompetensi SDM	0.939	8	Reliabel
Disposisi	0.923	10	Reliabel
TLHP	0.937	7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel komitmen, kompetensi SDM, disposisi dan TLHP telah reliable dan layak untuk dilanjutkan ke tahapan penelitian selanjutnya.

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov, dimana residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1.122	Normal
Signifikansi	0.162	

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,162. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual data telah berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glajser. Variabel penelitian dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan absolut residualnya.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t-hitung	Sig.	Keterangan
Komitmen	-.012	.990	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi SDM	-1.059	.292	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disposisi	.022	.983	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel independen.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independent. Variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen	.170	5.878	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi SDM	.245	4.084	Tidak terjadi multikolinieritas
Disposisi	.178	5.626	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada variabel komitmen, kompetensi SDM dan disposisi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0.808	0.801

Nilai adjusted R Square 0,801 menunjukkan bahwa Komitmen, Kompetensi SDM, dan Disposisi mampu menjelaskan TLHP sebesar 80.1% sedangkan sisanya 19.9% dijelaskan oleh sektor lain diluar model penelitian.

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel terbukti berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji-t pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji-t

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.698	.188		3.710	.000
Komitmen	.284	.104	.303	2.735	.007
Kompetensi SDM	.330	.090	.340	3.679	.000
Disposisi	.270	.097	.301	2.775	.007

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$TLHP = 0.698 + 0.284 \text{ Komitmen} + 0.330 \text{ Kompetensi SDM} + 0.270 \text{ Disposisi}$$

Tabel di atas juga menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Besar koefisien pengaruh variabel Komitmen terhadap TLHP 0.284 dengan t-hitung 2.735 dan signifikansi 0.007. oleh karena koefisien yang bernilai positif (0,284) dengan probability $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan Komitmen berpengaruh terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan terdukung.
2. Besar koefisien pengaruh variabel Kompetensi SDM terhadap TLHP 0.330 dengan t-hitung 3.679 dan signifikansi 0.000. oleh karena koefisien yang bernilai positif (0,330) dengan probability $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan terdukung.
3. Besar koefisien pengaruh variabel Disposisi terhadap TLHP 0.270 dengan t-hitung 2.775 dan signifikansi 0.007. oleh karena koefisien yang bernilai positif (0,270) dengan probability $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan Disposisi berpengaruh terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan terdukung.

Uji F dilakukan untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

F-hitung	Sig.
128.853	.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui Nilai F-hitung 128.853 dengan probability (F-Statistic) $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Komitmen, Kompetensi SDM, dan Disposisi terbukti berpengaruh signifikan terhadap TLHP. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa

secara bersama-sama Komitmen, Kompetensi SDM dan Disposisi berpengaruh terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan terdukung.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen pejabat pada instansi maka akan semakin meningkat juga mereka dalam melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Dari hasil distribusi jawaban responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih Setuju dan Sangat Setuju pada setiap pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen baik mereka terhadap instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Suryadnyana dkk., terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen pimpinan entitas terhadap efektivitas pemantauan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan BPK.¹⁴ Penelitian Edwy dkk., menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.¹⁵

2. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi sumber daya manusia pada instansi maka akan semakin meningkat juga mereka dalam melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Dari hasil distribusi jawaban responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih Setuju dan Sangat Setuju pada setiap pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurdiana, yang menyatakan bahwa SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap TLHP di OPD Provinsi Sulawesi Barat.¹⁶ Penelitian Lestari & Lestari menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari faktor

¹⁴ Suryadnyana, Mursalim, dan Nurwanah, "Pengaruh Komitmen Pimpinan Entitas dan Penggunaan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah."

¹⁵ F.M. Edwy, A. Hasan, dan Kamaliah, "Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau," *Pekbis Jurnal* 11, no. 1 (2019): 16–29.

¹⁶ Nurdiana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat."

keterampilan auditor, jenis pemerintah daerah, ketergantungan pada pemerintah pusat, masa jabatan kepala daerah, pengawasan DPRD, dan kapabilitas APIP secara simultan terhadap tindakan tindak lanjut atas rekomendasi audit di Badan Pemeriksa Keuangan.¹⁷

3. Pengaruh Disposisi terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disposisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disposisi pejabat pada instansi maka akan semakin meningkat juga mereka dalam melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Dari hasil distribusi jawaban responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih Setuju dan Sangat Setuju pada setiap pertanyaan yang berkaitan dengan disposisi yang tinggi pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurdiana, yang menyatakan bahwa disposisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap TLHP.¹⁸

4. Pengaruh Komitmen, Kompetensi SDM, dan Disposisi terhadap Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara bersama-sama komitmen, kompetensi sumber daya manusia dan disposisi berpengaruh signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada sekretaris OPD (Organisasi Perangkat Daerah), kasubag umum dan kepegawian OPD, serta pengurus barang pengguna daerah OPD di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen, kompetensi SDM dan disposisi pejabat pada instansi maka akan semakin meningkat juga mereka dalam melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang diperoleh yaitu pertama, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen pegawai pada instansi maka akan semakin meningkatkan tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada instansi tersebut. Kedua, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada instansi

¹⁷ M.M. Lestari dan T Lestari, "Analisis Pengaruh Penyelesaian Tindak Lanjut Pemerintah Kabupaten dan Kota di Pulau Kalimantan," *Jurnal Program Studi Akuntansi Politeknik Ganesh* 6, no. 4 (2022).

¹⁸ Nurdiana, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat."

tersebut. Ketiga, disposisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya disposisi pegawai pada instansi maka akan semakin meningkatkan tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP) pada instansi tersebut. Selanjutnya, komitmen, kompetensi sumber daya manusia dan disposisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP).

Saran yang diharapkan menjadi masukan yaitu: bagi instansi agar lebih meningkatkan komitmen, kompetensi sumber daya manusia dan disposisi supaya kinerja pegawai juga semakin meningkat termasuk dalam melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Beberapa cara yang bisa instansi lakukan diantaranya dengan mengembangkan kompetensi dari pegawai dan memperhatikan faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLHP), seperti: komunikasi, struktur birokrasi, koordinasi, dan pemberian sanksi, sanksi dan teguran tidak berjalan, majelis TP/TGR tidak berjalan, factor pihak ketiga, intervensi APH, kendala dalam sisitem tindak lanjut, serta factor rekomendasi BPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Bani Alsya. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK Pada Pemerintah Provinsi Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 5, no. 1 (2016): 1–16.
- Banjar Nahor, Josmar Lambok, Ade Adriani, dan Wahyudin Nor. "Analisis Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Bpk Pada Pemeriksaan Kinerja Atas Kegiatan Apip Inspektorat Kabupaten Barito Timur." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 9, no. 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.29103/jak.v9i1.3447>.
- Edwy, F.M., A. Hasan, dan Kamaliah. "Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau." *Pekbis Jurnal* 11, no. 1 (2019): 16–29.
- Handayani, Tyas Ari. "Dimensi Disposisi Atau Sikap Pelaksana Dalam Implementasi Kebijakan Sistem Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) Dalam Mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik." *Open Journal Systems* 18, no. 4 (2023): 867–75.
- Lestari, M.M., dan T Lestari. "Analisis Pengaruh Penyelesaian Tindak Lanjut Pemerintah Kabupaten dan Kota di Pulau Kalimantan." *Jurnal Program Studi Akuntansi Politeknik Ganesha* 6, no. 4 (2022).
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Nurdiana. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Pada Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sulawesi Barat." Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.
- Purnamaningsih, Putu Eka, dan Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. "Mekanisme Pemungutan Pajak Pengambilan Dan Pemanfaatan Air Tanah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung." *Jurnal Cakrawarti* 6, no. 1 (2023): 38–49.

Hani Muzwati, Theresia Pradiani, dan Fathorrahman: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kepulauan Anambas

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior Edisi 16*. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi, 2008.

Suryadnyana, N A, Mursalim, dan Nurwanah. “Pengaruh Komitmen Pimpinan Entitas dan Penggunaan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.” *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi* 1, no. 1 (2023): 1–14.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.

Zaki, Ananda Naufal, Melati Oktafiyani, dan Lenni Yovita. “Efektivitas Pengelolaan Dana Desa Kecamatan Tuntang: Perspektif Teori Keagenan.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 23–37.

Zelmiyanti, Riri. “Pendekatan Teori Keagenan Pada Kinerja Keuangan Daerah Dan Belanja Modal (Studi Pada Provinsi Di Indonesia).” *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi* 7, no. 1 (2016): 11–21.