

# PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SASARAN ANGGARAN, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Audryan Novalino Maanary

Nur Handayani

audryannm@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESA) Surabaya

## JIAKu

Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan

## Issn

2963-671X

## DOI

10.24034/jiaku.v2i4.6137

## Key word:

internal control, budget target, human resource quality, organization performance.

## Kata kunci:

pengendalian internal, sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, kinerja organisasi.

## Abstract

*This research aimed to examine and identify the effect of internal control, budget targets, and human resource quality on the church organization's performance in Sidoarjo (GPIB). The population was leader or active pastor, active assembly, active management in the servant category, and church employees in Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, and GPIB Shalom). Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on the criteria given. In line with that, there were 96 respondents as the sample. Furthermore, the data were primary. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 29 version. The result of the data which were collected and analyzed showed that internal control had a positive effect on the church organization's performance. Similarly, budget targets had a positive effect on the church organization's performance. Likewise, human resource quality had a positive and significant effect on the church organization's performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan dalam menguji dan mengidentifikasi pengaruh pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi gereja di Sidoarjo (GPIB). Penelitian ini menggunakan populasi dengan kriteria sebagai pimpinan atau pendeta aktif, majelis aktif, pengurus aktif organisasi tingkat pelayanan kategorial, dan pegawai kantor gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penentuan sampel pada penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan dengan cara menetapkan kriteria yang telah ditentukan. Diperoleh sampel data sebanyak 96 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian ini mampu menyatakan bahwa pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi gereja (GPIB) Sidoarjo.

## PENDAHULUAN

Di masa yang kian modern ini telah menciptakan suatu perubahan sikap maupun karakter tiap jenjang waktunya. Sehingga menghasilkan buah pikir terhadap tempat ibadah terkhusus gereja, yang di mana gereja bukan lagi hanya sebagai tempat atau ruang menjalankan ritual keagamaan tetapi sebagai wadah organisasi. Tugas panggilan Gereja Protestan Indonesia bagian Barat atau GPIB pada umumnya merupakan suatu gereja yang bergerak dalam suatu organisasi dan penatalayanan berdasarkan iman kristen dalam upaya mewujudkan koinonia (persekutuan), marturia (kesaksian), dan diakonia (pelayanan).

Untuk menjalankan tugas tanggung jawab dan misinya, gereja memberdayakan warga jemaatnya dan memberikan wadah dalam upaya pembinaan dan pendidikan dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga gereja mempunyai wadah pembinaan dan pelaksana misi gereja yang berbentuk organisasi atau disebut unit misioners dalam rangka pembangunan jemaat yang berkesinambungan.

Pembangunan jemaat yang berkesinambungan bukan hanya dirasakan pelayanan kategorial dalam konteks organisasi GPIB tetapi pada struktur organisasi yang lebih luas seperti pimpinan gereja atau pendeta, majelis gereja, pegawai kantor gereja dan pengurus yang melayani di tingkat pelayanan kategorial. Sehingga gereja mampu memberdayakan umat atau jemaatnya untuk terus menjalankan visi dan misi yang berkelanjutan dari masa ke masa.

Dengan begitu kini gereja hadir bukan hanya sebagai tempat beribadah umat kristen tetapi gereja juga menciptakan organisasi guna mengendalikan, merancang, dan membetuk jemaatnya untuk mewujudkan setiap tujuan gereja.

Kabupaten Sidoarjo memiliki beberapa gereja dengan pengertian visi dan misi yang sejalan. Gereja sebagai organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber anggaran yang diterima dengan menghasilkan suatu program kerja anggaran (PKA) yang sejalan dengan prinsip dasar penatalayanan gereja.

Penelitian ini dilakukan di GPIB Bethesda, GPIB Tiberias dan GPIB Shalom karena sebagai organisasi dalam pengelolaannya terdapat pengendalian, anggaran dan sumber daya manusia yang saling berhubungan. Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dalam menentukan apakah pengendalian internal, sasaran anggaran dan kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi pada gereja di Sidoarjo (GPIB).

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Pengendalian Internal**

Mulyadi (2016) pengendalian internal meliputi struktur organisasi metode dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Berdasarkan pengertian tersebut peneliti memiliki pendapat bahwa pengendalian internal adalah suatu usaha dalam menggabungkan pemikiran dan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari pengendalian internal adalah untuk menentukan apakah bawasannya telah melaksanakan tugas sesuai dengan sistem dan prosedur untuk menghindari kemungkinan penipuan.

### **Sasaran Anggaran**

Menurut Suharto dan Solihin (2011) sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Sasaran anggaran menggunakan indikator yang diadopsi Indudewi (2019) yaitu: spesifik, terukur, menantang tapi realistis, berorientasi pada hasil akhir, memiliki batas waktu.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

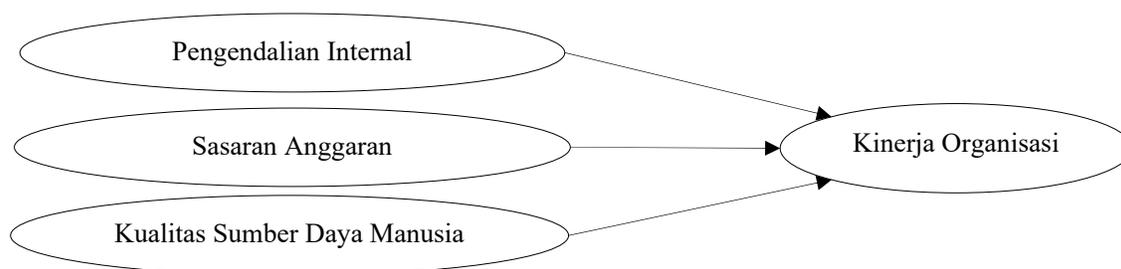
Menurut Hrab (2014) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu bersikap profesional ketika bekerja dan memiliki keterampilan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, *generative*, inovatif dengan menggunakan dan tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, dan energi otot.

### **Kinerja Organisasi**

Menurut Steers (2003) pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Untuk menjalankan setiap tujuan yang sudah diputuskan organisasi maka perlu bentuk atau tindakan yang terstruktur untuk mencapainya sehingga kinerja organisasi menjadi penting untuk dapat mengetahui setiap perkembangan yang ada di organisasi. Kinerja organisasi juga dapat diartikan sebagai sebuah tolak ukur atas pencapaian perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka Konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

*Sumber: Hasil Kajian Peneliti, 2023*

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi**

Pengendalian Internal memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Karena pengendalian internal dapat mengatur dan membantu organisasi dalam menjalankan setiap kegiatannya untuk mencapai setiap tujuan kinerja organisasi. Dengan prosedur pengendalian internal yang di jalankan dapat menghasilkan mekanisme pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi. Desytriasih (2021) mengemukakan bahwa pengendalian internal dalam penelitiannya memberikan reaksi positif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Oleh sebab itu pengendalian internal mampu meningkatkan kinerja organisasi yang baik sesuai rencana yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian teoritis, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

#### **Pengaruh Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Organisasi**

Sasaran anggaran dalam konteks kejelasan sasaran anggaran dapat menentukan posisi suatu kinerja dalam organisasi untuk menjalankan setiap fungsi, misi, dan tanggung jawab sehingga sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Primayoni (2014) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian teoritis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

#### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi**

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen atau satu bagian dalam membangun dan menjalankan kinerja suatu organisasi. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang dibekali dengan pendidikan, keterampilan dan pengalaman maka dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya.

Hal ini dapat dibuktikan dari penelitian Widy (2020) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian teoritis dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang berdasarkan penemuan dan pengamatan yang telah terjadi bukan sekedar asumsi atau logika. Creswell (2016) penelitian kuantitatif adalah suatu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dalam penelitian, dengan kata lain dapat menggambarkan fenomena secara terperinci.

### Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja dan menjadi pengurus organisasi pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, GPIB Shalom). Dimana dari hasil responden peneliti akan menggambarkan fenomena sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian.

### Teknik Pengambilan Sampel

#### Teknik *Sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan aspek-aspek tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat kriteria dalam memilih sampel. Berdasarkan tabel 1 didapatkan kriteria pengambilan sampel sebagai berikut: (1) Pimpinan atau pendeta aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom). (2) Majelis aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom). (3) Pengurus aktif menjabat pada organisasi tingkat Pelayan Kategorial Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom). (4) Pegawai kantor gereja aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom).

**Tabel 1**  
**Kriteria Pengambilan Sampel**

No	Kriteria	Jumlah
1	Pimpinan atau pendeta aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom).	7
2	Majelis aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom).	25
3	Pengurus aktif menjabat pada organisasi tingkat Pelayan Kategorial Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom).	46
4	Pegawai kantor gereja aktif pada Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom).	18
<b>Total Sampel Penelitian</b>		<b>96</b>

Sumber: Hasil Kajian Peneliti, 2023

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan adalah suatu usaha peneliti dalam memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan kedalam penelitian. Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuisioner atau daftar pertanyaan tertulis yang akan dijawab responden, dalam hal ini adalah Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias dan GPIB Shalom) yang menjadi sampel penelitian.

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Skala Likert (Sugiyono, 2015)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian angket atau kuisioner tersebut diperoleh suatu

jawaban yang mana dapat digunakan untuk penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada responden dalam penelitian yang ditujukan kepada pengurus organisasi Gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias dan GPIB Shalom). Dalam penelitian ini poin-poin tersebut diberi skor seperti tabel 2.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal (PI), Sasaran Anggaran (SA), dan Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Organisasi (KO)

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Pengendalian Internal (PI)**

Pengendalian internal merupakan proses yang dirancang organisasi yang mencakup metode, struktur, dan ukuran yang saling berkoordinasi untuk mengatur segala kegiatan di dalamnya mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien.

##### **Sasaran Anggaran (SA)**

Sasaran anggaran adalah sumber informasi dalam mengukur tingkat keberhasilan perencanaan agar dapat mengevaluasi kinerja organisasi.

##### **Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM)**

Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, *generative*, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, energi otot, dan sebagainya (Ndraha, 1997: 12).

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package For Soscial Sciene*). Setiap pembahasan dan analisis serta pengujian hipotesis, data yang diperoleh akan dikelola dan dianalisis dalam program komputer yang sesuai dengan penelitian ini.

#### **Statistik Deskriptif**

Beberapa statistik tidak terpisahkan dalam menganalisis suatu data sehingga dapat didefinisikan sebagai dasar dalam menjelaskan atau mendeskripsikan data. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data tentang bagaimana menjelaskan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku dalam umum atau generalisasi.

#### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas menjadi tolak ukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dinyatakan *valid* apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut. Ghazali (2018) menetapkan dasar analisis terhadap pengujian validitas untuk membuktikan apakah data yang diperoleh *valid* atau tidak dapat dilakukan perbandingan yaitu apabila:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator yang digunakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator yang digunakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji ini merupakan alat yang dapat dipergunakan dalam mengukur indikator dari variabel atau konstruk yang terdapat pada kuisisioner. Destriyani (2015) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari hasil pengukuran yang dilakukan. Sehingga kuisisioner dapat

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018) menyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronchbach* > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160) uji normalitas digunakan dalam menguji model regresi untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Untuk mengetahui model regresi yang memenuhi asumsi normalitas, diperlukan data yang mengikuti arah garis diagonal dan berada pada garis diagonal atau grafik histogram yang menggambarkan pola distribusi normal. Distribusi normal dapat diuji dengan menggunakan *kolmogrov smirnov*. Pendekatan dengan metode *kolmogrov smirnov* ditetapkan, jika nilai signifikan < 0,05 maka data dapat dikatakan tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji suatu regresi dan mencari temuan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi dapat dikatakan baik apabila terjadi hubungan antara variabel independen. Pengukuran pengujian dapat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk variabel independen terdapat dua atau lebih variabel. Sugiyono (2018: 277) menyatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan dalam memprediksi bagaimana naik turunnya variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen merupakan prediktor manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini analisis linier berganda untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi Gereja di Sidoarjo (GPIB). Bentuk umum yang digunakan analisis linier berganda sebagai berikut:

$$KO = a + b_1PI + b_2SA + b_3KSDM + e$$

Keterangan:

- KO : Kinerja Organisasi pada Gereja di Sidoarjo  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel independen  
 PI : Pengendalian Internal  
 SA : Sasaran Anggaran  
 KSDM : Kualitas Sumber Daya Manusia  
 e : Variabel *error*

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan alat dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dan menjelaskan secara keseluruhan variabel dependen. Koefisien determinasi terdapat pada tabel *model summary* dan ditulis *R square* (R<sup>2</sup>) yang juga ditulis sebagai *adjust R square* (R<sup>2</sup>) karena disesuaikan pada jumlah variabel independen (Ghozali, 2018). Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1 (semakin besar nilai R) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara semakin kuat sehingga model dikatakan layak. Jika (R<sup>2</sup>) mendekati 0 (semakin kecil nilai R<sup>2</sup>), yang menjadikan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah dan dikatakan kurang layak.

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji F dapat menggunakan tabel *ANOVA*. Uji F dilakukan untuk menguji variabel pengendalian internal,

sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model layak digunakan dalam penelitian. Sebaliknya apabila nilai  $F > 0,05$  maka model dapat dikatakan tidak layak.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t mempunyai tujuan dalam mengetahui pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian variabel independen menggunakan pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia sementara variabel dependen menggunakan kinerja organisasi. Uji t dapat dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi t hitung  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi t hitung  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan dapat dijelaskan jenis kelamin pada Gereja GPIB yang ada di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom) yakni sebesar 54 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56,3%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 42 orang dan memiliki persentase 43,8% sehingga sesuai dengan tabel di atas dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki.

### **Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Gereja**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan dapat dijelaskan asal gereja yang terdiri dari 3 gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias dan GPIB Shalom). Dari hasil penelitian yang diperoleh dan digunakan oleh peneliti dari ketiga gereja tersebut adalah sebanyak 39 responden atau sebesar 40,6% dari GPIB Bethesda, 31 responden atau sebesar 32,3% dari GPIB Shalom dan 26 responden atau 27,1% dari GPIB Tiberias.

### **Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Organisasi**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan dapat dijelaskan jabatan organisasi pada gereja di Sidoarjo (GPIB Bethesda, GPIB Tiberias, dan GPIB Shalom) yang diperoleh dan digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 25 responden atau 26% dari majelis, 18 responden atau 18,8% dari pegawai kantor, 7 responden atau 7,3% dari pendeta dan 46 responden atau 47,9 % dari pengurus pelkat pada gereja di Sidoarjo.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas untuk membuktikan apakah data yang diperoleh *valid* atau tidak dapat dilakukan perbandingan yaitu jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator yang digunakan *valid*. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka dapat dikatakan pertanyaan atau indikator yang digunakan tidak *valid*. Sehingga dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel pengendalian internal, sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Pada penelitian ini jumlah data yang digunakan adalah sebanyak 96 responden, maka perhitungan untuk mencari nilai dari  $r$  tabel sebagai berikut:

$$df = n - 2 \text{ (n adalah jumlah data)}$$

$$df = 96 - 2$$

$$df = 94$$

Dapat dilihat dari perhitungan di atas jumlah derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar 94 maka nilai  $r$  tabel (0,05;94) adalah sebesar 0,2006 (berdasarkan dengan tabel  $r$  koefisien korelasi sederhana).

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel pengendalian internal, masing-masing indikator pernyataan adalah sebesar 0,596; 0,539; 0,651; 0,592; 0,618; 0,672; 0,550; 0,703; 0,682; dan 0,636 yang artinya bahwa nilai  $r$  hitung dari masing-masing indikator pernyataan

memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai r tabel (0,2006). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dari variabel pengendalian internal adalah *valid*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas, r tabel (0,2006)**

Variabel	r hitung	Keterangan
<b>Pengendalian Internal (PI)</b>		
Terdapat pengendalian internal pada organisasi gereja di Sidoarjo (GPIB).	0,596	<i>Valid</i>
Adanya struktur organisasi dan deskripsi yang jelas.	0,539	<i>Valid</i>
Pengurus dan pegawai gereja bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.	0,651	<i>Valid</i>
Pengurus dan pegawai gereja mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan oleh gereja.	0,592	<i>Valid</i>
Adanya proses penilaian resiko yang dilakukan gereja.	0,618	<i>Valid</i>
Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.	0,672	<i>Valid</i>
Terdapat transaksi dan aktivitas yang jelas.	0,550	<i>Valid</i>
Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu.	0,703	<i>Valid</i>
Pimpinan gereja ikut terlibat dalam penyusunan program kerja anggaran (PKA).	0,682	<i>Valid</i>
Melakukan evaluasi atas setiap kinerja organisasi gereja.	0,636	<i>Valid</i>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas, r tabel (0,2006)**

Variabel	r hitung	Keterangan
<b>Sasaran Anggaran (SA)</b>		
Sasaran anggaran telah terdefiniskan dengan jelas dan komprehensif.	0,671	<i>Valid</i>
Tujuan program kerja anggaran telah disesuaikan dengan rencana dan pendapatan anggaran.	0,721	<i>Valid</i>
Partisipasi penyusunan anggaran merupakan faktor yang mendukung tujuan-tujuan gereja di Sidoarjo secara efektif.	0,556	<i>Valid</i>
Penganggaran dengan realisasinya telah tepat sasaran.	0,676	<i>Valid</i>
Penentuan sasaran kerja dan anggaran mudah di pahami dan di mengerti sehingga dapat di aplikasikan sesuai tujuan.	0,564	<i>Valid</i>
Penentuan sasaran kerja dan anggaran mudah di pahami dan di mengerti sehingga dapat di aplikasikan sesuai tujuan.	0,640	<i>Valid</i>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas, r tabel (0,2006)**

Variabel	r hitung	Keterangan
<b>Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM)</b>		
Terdapat pelatihan atau bimbingan dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.	0,651	<i>Valid</i>
Penyelesaian tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.	0,627	<i>Valid</i>
Tugas atau pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	0,576	<i>Valid</i>
Pengalaman organisasi dapat membantu kinerja	0,636	<i>Valid</i>
Mampu melakukan perubahan dalam segala bidang untuk mengembangkan diri.	0,682	<i>Valid</i>
Diberikan kewenangan atas dasar pendidikan yang dimiliki	0,689	<i>Valid</i>
Menguasai teknologi mampu menunjang tugas atau pekerjaan.	0,667	<i>Valid</i>
Memiliki kesehatan yang baik dapat menunjang tugas dan pekerjaan.	0,644	<i>Valid</i>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel sasaran anggaran, masing-masing indikator pernyataan adalah sebesar 0,671; 0,721; 0,556; 0,676; 0,564; dan 0,640 yang artinya bahwa nilai *r* hitung dari masing-masing indikator pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai *r* tabel (0,2006). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dari variabel sasaran anggaran adalah *valid*.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel sasaran anggaran, masing-masing indikator pernyataan adalah sebesar 0,651; 0,627; 0,576; 0,636; 0,682; 0,689; 0,667 dan 0,644 yang artinya bahwa nilai *r* hitung dari masing-masing indikator pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai *r* tabel (0,2006). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dari variabel kualitas sumber daya manusia adalah *valid*.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari variabel sasaran anggaran, masing-masing indikator pernyataan adalah sebesar 0,647; 0,669; 0,706; 0,647; 0,606; 0,656; 0,610 dan 0,725 yang artinya bahwa nilai *r* hitung dari masing-masing indikator pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai *r* tabel (0,2006). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dari variabel kinerja organisasi adalah *valid*.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas, *r* tabel (0,2006)**

Variabel	<i>r</i> hitung	Keterangan
<b>Kinerja Organisasi (KO)</b>		
Tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program mencapai target kinerja.	0,647	<i>Valid</i>
Pimpinan mengambil keputusan dengan cepat untuk merespon dinamika yang terjadi didalam atau diluar organisasi.	0,669	<i>Valid</i>
Organisasi membuka diri terhadap perubahan guna meningkatkan kualitas organisasi.	0,706	<i>Valid</i>
Organisasi mengedepankan visi dan misi pada setiap aktivitas dan penyusunan program.	0,647	<i>Valid</i>
Organisasi mengedepankan cara-cara dalam memecahkan permasalahan yang timbul.	0,606	<i>Valid</i>
Organisasi menerapkan konsep musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan.	0,656	<i>Valid</i>
Kegiatan atau program mencapai hasil yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.	0,610	<i>Valid</i>
Adanya proses perbaikan atau evaluasi dalam organisasi.	0,725	<i>Valid</i>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

### Uji Reliabilitas

Dalam uji realibitias merupakan alat ukur konsistensi untuk mengukur indikator dari variabel atau konstruk yang terdapat pada kuisioner. Sehingga kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika semua indikator acak dapat dikatakan tidak *reliabel*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliabel*, pada saat memiliki nilai *Alpha Cronchbach* > 0,60.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Pengendalian Internal	0,825	Reliabel
Sasaran Anggaran	0,707	Reliabel
Kualitas Sumber daya manusia	0,798	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,814	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 7 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel pengendalian internal sebesar 0,825, sasaran anggaran sebesar 0,707, kualitas sumber daya manusia sebesar 0,798, dan kinerja organisasi sebesar 0,814. Pada hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada instrumen-instrumen pertanyaan variabel pengendalian internal, sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi adalah reliabel, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk menguji variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi data normal atau tidak, maka dari itu menggunakan uji normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dan *Normal P-Plot*.

Pendekatan dengan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov* ditetapkan, jika nilai signifikan < 0,05 maka data dapat dikatakan tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov*:

Berdasarkan tabel 8 menyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini di dukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yaitu 0,058 yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,058 > 0,05).

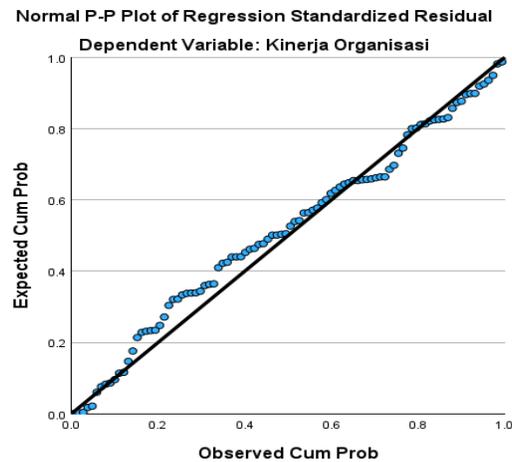
**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		96
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.11768163
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.089
	<i>Positive</i>	.062
	<i>Negative</i>	-.089
<i>Test Statistic</i>		.089
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023



**Gambar 2**  
**Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Suatu model regresi variabel residual mempunyai distribusi normal dan metode *plot probabilitas* normal, dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika suatu data menyebar di sekitar garis diagonal dan arah tidak sesuai garis diagonal satu garfik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak sesuai asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik residual mengikuti arah garis diagonal atau titik residual berada di sekitar garis diagonal yaitu garis diagonal antara 0 (nol) ke atas menuju bidang simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan pola data telah terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Model regresi dapat dikatakan baik apabila terjadi hubungan antara variabel independen. Pengukuran pengujian dapat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*, dengan ketentuan nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan pada tabel 9 hasil *output* multikolinearitas pada setiap variabel menunjukkan semua variabel independent memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka data dari hasil uji multikolinearitas dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

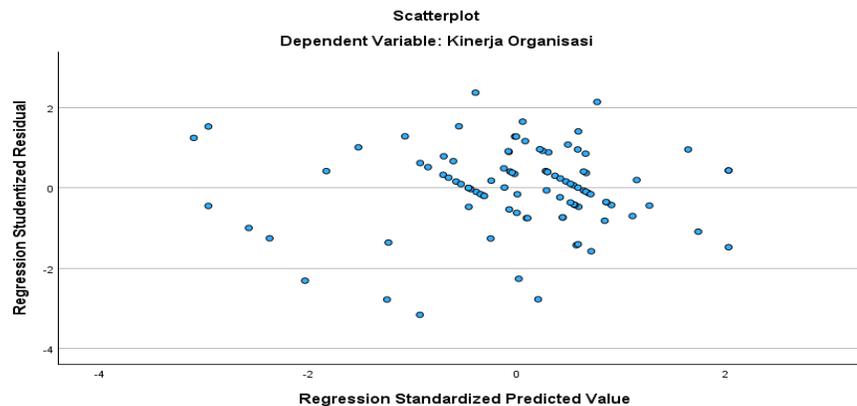
Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pengendalian Internal	.371	2.692	Bebas Multikolinearitas
Sasaran Anggaran	.513	1.948	Bebas Multikolinearitas
Kualitas Sumber Daya Manusia	.458	2.185	Bebas Multikolinearitas

*a. Dependent Variable:*

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

### Uji Heteroskedastisitas

Dapat dikatakan model regresi yang baik jika homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Untuk mengetahui ada dan tidaknya pola tertentu dalam heterokedasitas dapat menggunakan grafik *Scatterplot*, dengan ketentuan terdapat pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola dengan teratur (melebar, bergelombang, menyempit) maka terjadi heteroskedasitas. Sebaliknya tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas. Gambar 3 menunjukkan hasil nilai *output* dari uji heteroskedastisitas dengan melihat pola grafik *Scatterplot*.



**Gambar 3**  
**Grafik Scatterplot**

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan pada gambar 3 menunjukkan hasil bahwa titik-titiknya menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat atau terbentuk pola tertentu pada varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengaruh variabel (independen) Pengendalian Internal (PI), Sasaran Anggaran (SA), Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi (KO) dengan perhitungan program SPSS dan mendapatkan hasil terlihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,625	2,395			1,514	0,133
Pengendalian Internal	0,207	0,086	0,247		2,415	0,018
Sasaran Anggaran	0,551	0,107	0,446		5,134	0,001
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,214	0,093	0,212		2,307	0,023

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (KO)  
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 10 hasil analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KO = 3,625 + 0,207 PI + 0,551 SA + 0,214 KSDM + e$$

Dari persamaan di atas hasil analisis linear berganda menunjukkan: nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 3,625 menunjukkan besarnya variabel independen Pengendalian Internal (PI), Sasaran Anggaran (SA), Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) maka besarnya Kinerja Organisasi (KO) adalah sebesar 3,625. Variabel Pengendalian Internal (PI) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,207 yang mengartikan bahwa variabel pengendalian internal meningkat, maka variabel kinerja organisasi meningkat sebesar 0,207 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel Sasaran Anggaran (SA) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,551 yang mengartikan bahwa variabel sasaran anggaran meningkat, maka variabel kinerja organisasi meningkat sebesar 0,551 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,214 yang mengartikan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia meningkat, maka variabel kinerja organisasi meningkat sebesar 0,214 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan alat dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen (pengendalian internal, sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia) dan menjelaskan secara keseluruhan variabel dependen (kinerja organisasi). Apabila nilai R<sup>2</sup> memiliki hasil 0 sampai 1, dapat disimpulkan semakin mendekati 1 hubungan variabel independen terhadap dependen semakin kuat. Tabel 11 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802 <sup>a</sup>	0,643	0,632	2,152

a. Predictors: (Constant), PI, SA, KSDM  
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi  
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 11 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada *R Square* menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,643 yang berarti variabel pengendalian internal, sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7 dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji variabel pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model layak digunakan dalam penelitian. Sebaliknya apabila nilai  $F > 0,05$  maka model dapat dikatakan tidak layak.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (F)**

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1. Regression	768,205	3	256,068	55,297	0,001 <sup>b</sup>
Residual	426,035	92	4,631		
Total	1194,240	95			

a. *Dependent Variable: Kinerja organisasi*

b. *Predictors: (Constant), PI, SA, KSDM*

Sumber: *Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 12 menyatakan hasil nilai dari uji F hitung sebesar 55,297 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hasil dari uji F dapat disimpulkan salah satu variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja organisasi. Sehingga dapat dikatakan model dinyatakan layak.

### Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian variabel independen menggunakan pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia sementara variabel dependen menggunakan kinerja organisasi. Uji t dapat dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi t hitung  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi t hitung  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1 (Constant)	3,625	2,395			1,514	0,133
Pengendalian Internal	0,207	0,086	0,247		2,415	0,018
Sasaran Anggaran	0,551	0,107	0,446		5,134	0,001
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,214	0,093	0,212		2,307	0,023

a. *Dependent Variable: Kinerja organisasi*

Sumber: *Data Primer Diolah, 2023*

Berdasarkan hasil pada tabel 13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13 pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05, maka pada hipotesis pertama yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dapat diterima.

H<sub>2</sub>: Sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13 sasaran anggaran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05, maka pada hipotesis kedua yang menyatakan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dapat diterima.

H<sub>3</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13 kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05, maka pada hipotesis ketiga yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dapat diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Pengendalian Internal (PI) terhadap Kinerja Organisasi (KO) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,018 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Pengendalian Internal (PI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO) hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.

Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya pengendalian internal pelaksanaan pekerjaan dalam menunjang kinerja organisasi pada gereja di Sidoarjo (GPB) akan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan dapat mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi sehingga diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada saat itu maupun di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yudhasena dan Putri (2019) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Sasaran Anggaran (SA) terhadap Kinerja Organisasi (KO) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian sasaran anggaran (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO) hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H<sub>2</sub>) diterima.

Hal ini menyatakan bahwa adanya sasaran anggaran dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan maupun kegiatan serta mengetahui pengukuran suatu kinerja organisasi dan sasaran apa saja yang telah dicapai. Dengan tercapainya sasaran anggaran yang tepat maka memungkinkan suatu kinerja organisasi pada gereja di Sidoarjo (GPB) mempunyai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam membuat keputusan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Primayoni (2014) yang menyatakan bahwa sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) terhadap Kinerja Organisasi (KO) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,023 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO) hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H<sub>3</sub>) diterima.

Hal ini menyatakan bahwa kualitas SDM adalah tingkat keahlian SDM dalam melaksanakan suatu kegiatan/tugasnya yang bersumber dari, pendidikan pengalaman, ketrampilan, kesehatan, dan etos kerja yang optimal, sehingga dapat dijadikan sebagai kekuatan menggerakkan kinerja organisasi pada gereja di Sidoarjo (GPB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widy (2020) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengendalian Internal (PI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO). (2) Sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO). (3) Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (KO).

### Keterbatasan

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi (KO) dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu, Pengendalian Internal (PI), Sasaran Anggaran (SA), dan Kualitas Sumber Daya Manusia (KSMDM). Sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Organisasi (KO). (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada kriteria sampel terdiri dari pendeta, majelis, pengurus pelkat, dan pegawai kantor pada gereja di Sidoarjo (GPIB). (3) Penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisioner secara tertulis tanpa dilengkapi wawancara dan interview. (4) Terdapat kelemahan dalam penelitian ini dikarenakan tidak semua responden bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, sasaran anggaran, dan kualitas sumber daya manusia.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, sehingga dapat diberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut: (1) Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel independen yang berbeda seperti kinerja pegawai, dan kualitas pelayanan. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah sampel. (3) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menentukan karakteristik populasi responden secara spesifik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th Ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Destriyani. (2015). Penggunaan Uji Reliabilitas untuk Menilai Konsistensi Hasil Pengukuran. *Jurnal Psikometrika*, 10(2), 75-90.
- Desytriasih, M. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi. *Tesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA). Surabaya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hrab, R. P. (2014). Strategic Human Resource Management. In J. W. Lorsch (Ed.). *The Handbook of Organizational Behavior*, 437-459.
- Indudewi, I. G. A. G. (2009). *Evaluasi Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, M. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Primayoni. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Solihin. (2011). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK Terbaru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, R. M. (2003). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. CA: Rand Corporation. Santa Monica.
- Widy. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi: Kajian Teoritis dan Hipotesis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 45-60.
- Yudhasena, I. G. I. dan Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 434-464