

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTREN
PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD**
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)



Oleh :
GUSTIKA YOLANDA PUTRI
05230/2008

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD *(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*

Oleh :
GUSTIKA YOLANDA PUTRI
05230/2008

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi/tesis untuk persyaratan wisuda periode Maret 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing.

Padang, ... Maret 2013

Pembimbing I



H. Efrizal Syofyan SE, M.Si, Ak
. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Herlina Helmy, SE, Ak, M.S.Ak
NIP. 19800327 200501 2 002

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTREN
PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD**
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)

Gustika Yolanda Putri

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email : gustika.yolanda@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine: 1) organizational commitment toward SKPD's managerial performance, and 2) government's internal control system on SKPD's managerial performance. Type of this research is classified as causative research. The population in this study is SKPD in Padang. The sample selections using total sampling, with 90 respondents. The data used in this study in the form of primary data. The data of this study was collected by using survey techniques, where the researcher distributed questionnaires to each SKPD's Chairman and Chief of financial SKPD. The technique of data analysis used multiple regression analysis by using Statistical Package for Social Science (SPSS) program.

This research proves that 1) The organizational commitment bring a positive significant on SKPD's managerial performance SKPD (H1 Accepted), 2) Government's Internal Control Systems bring a positive significant on SKPD's managerial performance (H2 accepted).

This study suggest: 1) From the research's results, it is suggested that all of Padang Government Agencies should improve the application of Organizational Commitment and the Government's Internal Control System which enhance SKPD's managerial performance itself, 2) For further research, it is suggested to use direct interview with the respondents in order to get the real answers which reflect the respondents' answers 3) for the next researchers who are interested in researching the same title should be add and use different variables.

Keywords: *organizational commitment, Government's Internal Control Systems, Manajerial performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD, dan 2) Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kota Padang. Pemilihan sampel dengan metode *Total Sampling*, dengan jumlah responden 90. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing Pimpinan SKPD dan kepala bagaian keuangan pada setiap SKPD. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *Statistical Package For Social Science (SPSS)*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H1 Diterima), 2) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H2 diterima).

Dalam penelitian ini disarankan: 1) Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi seluruh instansi pemerintah Kota Padang agar dapat meningkatkan penerapan komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah yang nantinya akan meningkatkan kinerja manajerial SKPD itu sendiri, 2) Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode wawancara langsung dengan responden, sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya, 3) Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan dan menggunakan variabel lain.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kinerja Manajerial SKPD

1. PENDAHULUAN

Reformasi yang dimulai beberapa tahun lalu di Indonesia telah merambah hampir keseluruhan aspek kehidupan. Penyelenggaraan pemerintah daerah berdasarkan UU Nomor 32 Tahun 2004 melahirkan nuansa baru, yaitu pergeseran kewenangan pemerintahan dari yang sentralistik birokratik ke pemerintahan yang desentralistik partisipatoris. Terjadi perubahan terhadap manajemen keuangan daerah. Paling tidak ada dua alasan mengapa perubahan di bidang ini diperlukan, antara lain: 1) Pelimpahan berbagai wewenang dan urusan kepada daerah akan mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks, 2) Tuntutan publik akan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Unit-unit kerja organisasi publik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menginteraksikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, hal ini dimaksudkan sebagai evaluasi atas input (masukan) program yang telah dilakukan serta evaluasi terhadap output (keluaran) dari program tersebut. Kinerja sektor publik didasarkan pada

kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai pelaksana dari kegiatan pemerintahan bertanggung jawab untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dengan menginteraksikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik baik masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat (Mahmudi, 2007). Komitmen yang tinggi menjadi individu lebih memperhatikan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu, komitmen organisasi merupakan alat psikologis dalam menjalankan organisasi untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri dan Parker, 1996).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis, 2001). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et. al. 1979). Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi yang telah ada akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen (Sumarno, 2005). Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja manajerial merupakan salah faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sistem pengendalian organisasi pada pemerintahan juga sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintah yang baik. Sesuai mandat PP No. 60 tahun 2008, system pengendalian ini dikenal sebagai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, namun pada dasarnya proses implementasi dari sistem

pengendalian ini masih pada tahap sosialisasi dan penyiapan pedoman pelaksanaan. Menurut Aren (2008) sistem pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi dari operasional dan pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan.

Pengendalian internal yang dikeluarkan COSO terdiri dari 5 (lima) komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi serta pemantauan. Pelaksanaan sistem pengendalian intern seharusnya bertumpu pada penguatan sistem pengendalian yang sudah terbangun dan dilaksanakan oleh seluruh aktor dalam organisasi mulai dari adanya kebijakan, pembentukan organisasi, penyiapan anggaran, sarana dan prasarana, penetapan personil yang melaksanakan, penetapan prosedur dan rewiuw pada seluruh tahapan pembangunan. Dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Soeseno, dalam Ramandei 2009). Oleh karena itu diharapkan dengan system pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana : 2010).

Penelitian oleh Ramandei (2009) dengan objek penelitian pada satuan kerja perangkat daerah kota Jayapura. Penelitian ini berjudul pengaruh karakteristik sasaran anggaran dan pengendalian intern terhadap kinerja aparat pemerintahan daerah. Hasil penelitian adalah bahwa karakteristik sasaran anggaran (partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran) tidak berpengaruh

terhadap kinerja manajerial. Sedangkan pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintahan kota Jayapura.

Penelitian oleh Natalia (2010) dengan objek penelitian pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Tegal. Penelitian ini berjudul pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Hasil penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Adapun fenomena yang terjadi pada saat ini, penggunaan anggaran di Pemko Padang ternyata masih lemah, terlihat dari pola penyerapan anggaran yang masih cenderung menumpuk diakhir tahun anggaran. Sejumlah SKPD tidak mampu merealisasikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan. Seperti Dinas Pertanian Peternakan Kehutanan dan Perkebunan (Dispernahutbun) pemko kota Padang, dana alokasi khusus untuk pertanian dan kehutanan persisa sebanyak Rp155,9 juta selama tahun 2010 sampai tahun 2012. Akibatnya banyak program Dispernahutbun tidak diselesaikan dengan baik. Lemahnya perencanaan kegiatan akibat para satker (satuan kerja) yang kurang siap dalam menyusun rencana anggaran, pelaksanaan kegiatan banyak yang tertunda dari jadwal, dan penyerapan anggaran pun menjadi tidak optimal. Seyogianya kinerja SKPD dapat dilihat dari seberapa mampu mencapai target dan prosentase fisik dan keuangan program/kegiatan. Banyaknya anggaran yang hanya sebagian terserap akibat berbagai kendala yang dihadapi SKPD, seperti penerapan sistem pengendalian intren yang kurang baik dalam pelaksanaan program. Kendala lainnya yaitu kualitas sumber daya manusia, seperti masih banyaknya pegawai SKPD yang tidak menjalankan tanggungjawab dengan baik sehingga program atau kegiatan yang dikerjakan tidak selesai dan terlambat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Posmetro Padang, 18 Januari 2013).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD, pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan serta memahami tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD, menambah pengetahuan tentang sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD. Dapat memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan yang berkaitan dengan kinerja manajerial SKPD dan juga dapat memberikan mamfaat sebagai masukan bagi pemerintah dalam memaksimalkan kinerja manajerial SKPD serta dapat dijadikan refrensi yang bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

2. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kineja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinaasi, supervises, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Mahoney et al, 1963 dalam Natalia, 2010).

Ada delapan dimensi dari kinerja manajerial yaitu:

1) Perencanaan.

Kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan, tindakan atau pelaksanaan,

penjadwalan kerja, penganggaran, perencanaan dan pemrograman.

2) Investigasi.

Kemampuan untuk mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan mengukur hasil, serta menganalisis pekerjaan.

3) Pengkoordinasian.

Kemampuan tukar menukar informasi dengan bagian lain, untuk mengaitkan dan menyesuaikan, memberitahu bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain.

4) Evaluasi.

Kemampuan untuk menilai dan mengukur keputusan yang diambil kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.

5) Pengawasan.

Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menagani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.

6) Pemilihan Staf.

Kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagiannya, merekrut, menetapkan, mempromosikan, dan memutasi pegawai.

7) Negoisasi.

Kemampuan untuk melakukan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian dan tawar menawar.

8) Perwakilan

Kemampuan dalam menghadiri pertemuah dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan masyarakat dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Menurut Ekha dan Narumonrang (2005), kinerja manajerial adalah seberapa jauh seorang manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja manajerial itu sendiri berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap level manajemen dalam meningkatkan kinerja baik dari segi kinerja kualitas sumber daya manusia maupun kinerja keuangan.

2. Komitmen Organisasi

Mowday et. al. (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identificacion with and*

involvement in a particular organization. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberi kontribusi yang berarti pada organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins (2008) adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Untuk mencapai kinerja sektor publik yang tinggi, setiap pegawai hendaknya memiliki pertanyaan kepada dirinya sendiri “*apa yang bisa saya berikan kepada negara dan masyarakatku?*”. Hal itu akan jauh berbeda dengan pertanyaan: “*apa yang harus aku lakukan untuk pimpinanku?*” (Mahmudi, 2007)

Menurut Meyer dan Allens dalam (Sopiah, 2008), terdapat tiga komponen model dari komitmen organisasi.

1) *Affective commitment*

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.

2) *Continuance commitment*

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. pekerjaan yang menjanjikan.

3) *Normative commitment*

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Pengendalian intern adalah proses dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain dalam perusahaan, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang masuk akal sehubungan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut; (1) efektivitas dan efisiensi operasi, (2) reliabilitas pelaporan keuangan, dan (3) kepatuhan pada hukum dan regulasi yang berlaku (Murtanto, 2005)

Menurut Arens (2008) mendefinisikan pengendalian intern sebagai berikut pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori sebagai berikut; (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi dari operasional dan (3) pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan bersangkutan. Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana : 2010).

Aren (2008) lima komponen Pengendalian Internal:

1. Lingkungan Pengendalian

Terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur, dan pemilik dari suatu entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal dan arti penting bagi entitas yang bersangkutan.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko untuk pelaporan keuangan adalah tindakan manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP.

3. Aktivitas Pengendalian

Kebijakan dan prosedur, sebagai tambahan untuk yang termasuk dalam empat komponen yang lain, yang membantu memastikan bahwa tindakan

yang perlu telah diambil untuk mengatasi risiko dalam pencapaian sasaran hasil entitas.

4. Informasi dan Komunikasi

Tujuan sistem informasi dan komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai, mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi yang dilakukan entitas serta mempertahankan akuntabilitas untuk aktiva yang terkait.

5. Pemantauan

Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian berkala atau berkelanjutan dari mutu penampilan/prestasi pengendalian internal oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian kali ini antara lain:

Penelitian oleh Ramandei pada tahun 2009 dilakukan dengan objek penelitian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura. Penelitian ini berjudul Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Pemilihan sampel dilakukan secara *purposive sampling* sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian adalah bahwa karakteristik sasaran anggaran (Partisipasi Anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Sedangkan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.

Penelitian Natalia (2010) menguji tentang pengaruh komitmen organisasi dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah, studi empiris di Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap pegawai hendaknya memiliki pertanyaan kepada dirinya sendiri "*apa yang bisa saya berikan kepada negara dan masyarakatku?*". Hal itu akan jauh berbeda dengan pertanyaan: "*apa yang harus aku lakukan untuk pimpinanku?*" (Mahmudi, 2007)

Pada konteks pemerintah daerah, aparat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk membuat anggaran menjadi relative lebih tepat. Adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari. Selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri dan Parker, 1996).

Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pada organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

b. Hubungan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Dalam PP No 60 tahun 2008, kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arah

pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi serta sesuai dengan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi suatu instansi pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian intern terdiri atas review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan. Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana : 2010).

Dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Soeseno, dalam Ramandei 2009) . Oleh karena itu diharapkan dengan system pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah, maka hipotesis dalam penelitian ini:

H2: Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan di atas dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD, penerapan komitmen organisasional haruslah baik, dan menerapkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai di pemerintahan Kota Padang.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi itu. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik baik masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Sistem Pengendalian Intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi tersebut.

Populasi, Sampel Dan Responden

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen yang sejenis yang dapat dibedakan satu sama lainnya, disebabkan adanya nilai karakteristik yang berlainan. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Padang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian yang diambil dari populasi yang akan diselidiki. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total sampling*. Dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada di kota Padang yang terdiri dari 45 SKPD.

Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan SKPD dan kepala bagian bagian keuangan pada masing-masing SKPD, sehingga responden berjumlah 90 orang. Dipilihnya pimpinan SKPD dan Kepala Bagian keuangan karena mereka terlibat langsung dalam melaksanakan kegiatan yang dianggarkan serta sangat memahami dalam mengatur (*manage*) kegiatan di masing-masing bagian.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report data*). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber yang asli (tidak melalui media perantara). Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup. Kuesioner disebar secara langsung ke responden, demikian pula pengembalianya dijemput sendiri sesuai dengan janji pada kantor instansi pemerintah tersebut. Responden diharapkan mengembalikan kembali kuesioner kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel antara lain:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamatan akan dapat mendeteksi atau menerangkan variabel dalam variabel terikat beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat (*dependent variable*) dan mempunyai pengaruh positif ataupun negatif bagi variabel terikat nantinya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

- a. Komitmen Organisasi (X_1)
- b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (X_2)

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban masing-masing diberi skor yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), yang digunakan untuk mengukur variabel independen, sedangkan untuk variabel dependen adalah kuesioner (*self rating*) yang dikembangkan oleh

Mahoney *et. al* (1963). Setiap responden diminta untuk mengukur sendiri kinerjanya dengan memilih dan/atau menuliskan skala antara 1-5. Skala 1-2 mewakili kinerja di bawah rata-rata, skala 3 mewakili kinerja rata-rata dan skala 4-5 mewakili kinerja di atas rata-rata. Menurut Sugiyono (2008) dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Variabel-variabel yang diukur dalam kuisisioner mencakup: 1) Komitmen Organisasi, 2) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Kuisisioner terdiri dari sejumlah pertanyaan tertutup yang menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *Corrected Product Moment*.

Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. *Pilot test* akan dilakukan pada mahasiswa akuntansi FE UNP.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α).

Sekaran (2003) menyatakan cara mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha's* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Kurang dari 0,6 tidak reliabel
- b. 0,6-0,7 akseptabel
- c. 0,7-0,8 baik
- d. Lebih dari 0,8 reliabel

Jika semakin dekat koefisien alpha pada nilai berarti butir pertanyaan dalam koefisien ini semakin reliable.

Hasil Uji Coba Instrumen

Hasil pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa kuat butir-butir variabel yang ada pada penelitian ini. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika r_{hitung} besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan valid. Uji coba instrumen dilakukan pada mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP dengan syarat telah mengambil mata kuliah Akuntansi Sektor Publik dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika r_{hitung} besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan valid. Dimana r_{tabel} untuk $n = 30 - 2 = 28$ adalah 0.306. Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 , dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid.

Model Analisis

Alat analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y \text{ (KMSKPD)} = a + b_1 \text{ KM} + b_2 \text{ SPIP} + e$$

(Ghozali, 2006:85)

Dimana:

Y = Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi dari variabel independen

e = *error term*

KO = Komitmen Organisasi

SPIP = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik. Terdapat tiga asumsi dasar yang

harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

1) Uji Normalitas Residual

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas residual untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai $\text{Sig} \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.

b. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan lainnya, maka salah satu variabel bebas tersebut dieliminir. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan *tolerance* > 0.1 .

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Konsep heterokedastisitas atau homokedastisitas didasarkan pada penyebaran varians variabel dependen diantara rentang nilai variabel independen. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Apabila $\text{sig} \geq 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model (*Goodness Fit of Model*)

1) Uji F (F-test)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu, uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum, dengan ketentuan bahwa jika $p \text{ value} < (\alpha) = 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan tingkat kepercayaan untuk

pengujian hipotesis adalah 95% atau $(\alpha) = 5\%$ (0.05).

2) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. *Adjusted R Square* berarti *R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3) Uji Hipotesis (*t-Test*)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau $(\alpha) = 0.05$ (5%). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi $< \alpha 0,05$ dan koefisien regresi (β) positif maka hipotesis diterima yang berarti tersedia cukup bukti untuk menolak H_0 pada pengujian hipotesis 1,2 atau dengan kata lain tersedia bukti untuk menerima H_1 dan H_2 .
- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ dan koefisien regresi (β) negatif maka hipotesis ditolak dan berarti tidak tersedia cukup bukti untuk menerima Hipotesis.
- Jika tingkat signifikansi $> \alpha 0,05$ dan koefisien regresi (β) positif maka hipotesis ditolak yang berarti tidak tersedia cukup bukti untuk menerima hipotesis.

Definisi Operasional

1. Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja manajer organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian,

evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terkait dengan laporan keuangan merupakan suatu proses yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai atas keandalan laporan keuangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah juga merupakan sistem pengendalian yang harus diterapkan dalam lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyusunan laporan keuangan, serta dalam peningkatan kualitas laporan keuangan. Unsur dari sistem pengendalian intern terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 45 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Padang yang terdiri dari Dinas, Kantor, Badan, dan inspektorat daerah. Sampel pada penelitian ini yaitu Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), Pimpinan SKPD dan Kepala bagian keuangan yang ada pada setiap SKPD di lingkungan Pemko Padang, sehingga jumlah responden adalah 90 responden.

Dari kuesioner yang dibagikan ada 6 SKPD yang menolak diberikan kuesioner sehingga kuesioner yang disebar sebanyak 39 SKPD atau sebanyak 78 responden. SKPD yang menolak diberikan kuesioner yaitu Dinas Pendidikan, Dinas kesehatan, Sekretaris daerah, Rumah sakit daerah, Kecamatan Kuranji, dan Kantor Pelayanan

Perizinan Terpadu. Dinas-dinas dan kantor ini menolak memberikan kuesioner karena alasan kesibukan. Jumlah responden yang mengembalikan kuesioner adalah sebanyak 78 responden dan semuanya mengisi dengan lengkap.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N = 78$ adalah 0,2. Berdasarkan hasil pengolahan didapatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan Y semuanya di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid.

Tabel

Dari tabel dapat dilihat nilai terkecil dari *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing instrumen. Untuk instrumen kinerja manajerial SKPD diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* terkecil 0,710, untuk instrumen Komite organisasi nilai terkecil 0,448 dan untuk instrumen sistem pengendalian intren pemerintah nilai terkecil 0,345.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reabilitas instrument, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Nilai reabilitas dinyatakan *reliable* jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument yang dikatakan valid lebih besar dari 0,6. Berikut ini merupakan tabel nilai *cronbach's alpha* masing-masing instrumen:

Tabel

Keandalan konsistensi antar item atau koefisien keandalan *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel di atas yaitu untuk instrumen variabel kinerja manajerial SKPD 0,924. Untuk instrumen variabel komitmen organisasi 0,797 dan untuk instrumen variabel sistem pengendalian intren pemerintah 0,914. Data ini menunjukkan nilai yang berada pada kisaran di atas 0,6. Dengan demikian semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel

Dari Tabel terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,925 dengan signifikan 0,360. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji adanya multikoleniaritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Tabel

Hasil nilai *VIF* yang diperoleh dalam tabel 17 di atas menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai *VIF* untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikoleniaritas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila

hasilnya $\text{sig} > 0,05$ atau 5%. Jika signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat tidak ada variabel yang signifikan dalam regresi dengan variabel AbsUt. Tingkat signifikansi $> \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Data

1. Uji F (*F-test*)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Patokan yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan, atau dengan membandingkan nilai sig. yang didapat dengan derajat signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai sig. lebih kecil dari derajat signifikansi maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan (sudah *fix*).

Tabel

Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta untuk menguji apakah model yang digunakan sudah *fix* atau tidak. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang didapat dengan derajat signifikansi ($\alpha=0,05$). Apabila signifikansi F lebih kecil dari derajat signifikansi, maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 19 di atas dapat dilihat bahwa signifikansi adalah 0,00 atau kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi yang digunakan sudah *fix*.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel

Berdasarkan Tabel 21 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,457. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel

komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah adalah sebesar 18,8% sedangkan 81,2% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

3. Koefisien Regresi Berganda

Untuk mengungkap pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda. Model ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X_1), sistem pengendalian intern pemerintah (X_2) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial SKPD (Y).

Tabel

Berdasarkan Tabel 21 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 2,112 + 0,016 X_1 + 0,009 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Manajerial SKPD
X_1	= Komitmen Organisasi
X_2	= Sistem Pengendalian Intern pemerintah
e	= Standar error

Dari persamaan di atas dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 2,112 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran adalah nol maka nilai kinerja manajerial SKPD adalah sebesar konstanta 2,112.
- Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,016 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial SKPD sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien kejelasan sasaran anggaran sebesar 1,340 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kejelasan sasaran anggaran satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial SKPD sebesar 1,340 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan $\alpha 0,05$

atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel, maka uji hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,66. Dari Tabel 20 dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi adalah $0,046 < 0,05$ dan koefisien β yaitu sebesar 0,016. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 2,030. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,030 > 1,66$). Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Sehingga hipotesis 1 **diterima**.

2) Sistem Pengendalian Intren Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,66. Dari Tabel 20 dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah adalah $0,008 < 0,05$ dan koefisien β yaitu sebesar 0,009. Nilai t_{hitung} untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah adalah 2,748. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,748 > 1,66$). Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD, sehingga hipotesis 2 **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD berpengaruh signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial SKPD. Hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima dan disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ dan koefisien β yaitu sebesar 0,016.

Komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang

diharapkan (Nouri dan Parker, 1996). Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat (Mahmudi, 2007).

Hal ini juga sejalan dengan data yang diperoleh, dimana berdasarkan data distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja manajerial SKPD.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Berdasarkan hasil deskriptif variabel mengindikasikan kinerja manajerial SKPD kota Padang yang cukup baik. Atas dasar hasil pengujian hipotesis dan deskriptif jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa cukup baiknya kinerja manajerial SKPD dipengaruhi oleh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah yang dijalankan dengan baik.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima dan disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan koefisien β yaitu sebesar 0,009.

Menurut Aren (2008) sistem pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi dari operasional dan pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan. Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana : 2010).

Dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Soeseno, 2006 dalam Ramandei 2006). Oleh karena itu diharapkan dengan sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh pada data distribusi frekuensi untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah dengan tingkat capaian responden dinilai baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah di pemerintahan kota Padang dinilai baik.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut : berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Manajerial SKPD.
2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Keterbatasan

Sekalipun penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Berikut beberapa keterbatasan yang kemungkinan mengganggu hasil penelitian ini :

1. Penelitian ini menggunakan metode survey tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan, sehingga kemungkinan mempengaruhi validitas hasil. Jawaban responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan akan berbeda jika data diperoleh dengan wawancara..
2. Penyebaran kuesioner pada beberapa SKPD masih memiliki kendala dalam prosedur perizinan dan pengisian kuesioner. Hal tersebut menyebabkan data yang diolah kurang optimal, untuk penelitian selanjutnya

diharapkan responden yang dituju dapat melakukan pengisian kuesioner yang disebar.

3. Dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 18,8%. Sedangkan 81,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan sistem pengendalian Intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD, sehingga untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD, memerlukan komitmen organisasi dan sistem penegndalian intern pemerintah. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diharapkan memperhatikan kinerja yang optimal. Sistem Pengendalian Intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja manajerial.

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa kinerja manajerial tingkat capaian responden rata-rata dari kinerja aparat pemerintah daerah adalah sebesar 72,53 % hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial SKPD dinilai cukup baik, ini menunjukkan kinerja manajerial SKPD kota Padang masih belum bagus. Penulis menyarankan agar kinerja manajerial SKPD lebih ditingkatkan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain, karena dari model penelitian yang digunakan,

diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 18,8%. Sedangkan 81,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aren, Alvin A, Randal J, Beasley, dan Mark S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi kedua. Jakarta: PT Indeks IKPI
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ekha Yunora Sinaga dan Narumonrang. 2005. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi* 48.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Indra Bastian. 2006. *Akuntansi sektor publik suatu pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Lukka, K. 1998. *Budgeting Blasing In Organizations The Oretical Framework and Empirical Evidence*. *Accounting Organizations and Society*. Hal 281-301
- Luthans, fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP. STMYKPN
- Mathis, Robert L. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- _____. 2006. *Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UAD Press
- _____. 2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik: Suatu Sarana Good Governance*. Vol. 2. Hal. 1-17.
- Mowday, et. al. 1984. *The Measurement of organization commitment Journal of Vocational Behavior*, No. 14. Hal. 224-247
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta : Salemba Empat
- Milani, K. 1975. The Relationship of participation in budget setting to industrial Supervisor performance and attitude, a filed study, *accounting Review*, Vol.
- Natalia. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Nouri, H. dan R. J. Parker. 1996. "The Effect of Organizational Commitment and Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack". *Behavior Research in Accounting* 8. Hal 74-89
- Nur Endah Wulandari. 2011. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Program S-1 Universitas Diponegoro*
- Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pangastuti, M. D, 2008. "Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderator (Studi Pada Kabupaten Timor Tengah Utara)." *Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Melalui (www.google.com)
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Pemerintah. Melalui (www.google.com)
- Rachmawati. S. R. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo." *Program Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah

- (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura).” Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa* : Hadayana Pujatmaka. Jakarta : Prehalindu
- Rohmat, A, 2009. Akuntansi Sektor Publik Telaah Dari Dimensi: Pengelolaan Keuangan Daerah, Good Governance, Pengendalian, Pengawasan dan Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Setyarto, A 2008. “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Koperasi Simpan Pinjam Kota Madya Surakarta).” Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Septi Mardiana. 2010. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi Program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Andi
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarno. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi*.
- Sumarno, J. 2005. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial.” *Simposium Nasional Akuntansi VIII, Unhas Makasar*
- Tuasikal, A. 2008. “Pengaruh Pengawasan Sistem Akuntansi Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Provinsi dan Kabupaten/Kota Di Maluku).” Universitas Padjajaran Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur :
4. Tingkat Pendidikan : S1 S2 S3
 D3 SMA Lain-lain
5. Jabatan :
6. Masa Kerja :

B. DAFTAR PERNYATAAN

1. KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

Mohon Bapak / Ibu memberikan nilai atas kinerja Bapak/Ibu akhir-akhir ini untuk setiap bidang berikut ini dengan menuliskan nomor di antara 1 sampai 5 sesuai dengan skala yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Di bawah rata-rata		Rata-rata	Di atas rata-rata	
1	2	3	4	5

No	Keterangan	Di bawah rata-rata	Rata-rata	Di atas rata-rata
1	Perencanaan : Saya selalu menentukan tujuan, kebijakan, dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja ,penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman			
2	Investigasi : Saya selalu mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan			
3	Pengkoordinasian : Saya selalu melakukan tukar menukar informasi dengan bagian organisasi lain, untuk mengaitkan dan menyesuaikan program			
4	Evaluasi : Saya selalu menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, peniaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk/jasa			
5	Pengawasan : Saya selalu mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja kepada bawahan, memberikan tugas dan menangani keluhan			
6	Pemilihan staff : Saya selalu mempertahankan angkatan kerja di bagian anda, merekrut, mewawancarai pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai			
7	Negosiasi : Saya selalu melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi dan tawar menawar dengan pemasok			
8	Perwakilan : Saya selalu menghadiri pertemuan, pertemuan dengan organisasi lain, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum organisasi			

2. Komitmen Organisasi

Mohon Bapak / Ibu memberikan tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan pemahaman dari Bapak/ibu.

- SL** : **Selalu**
- SR** : **Sering**
- KK** : **Kadang-kadang**
- JR** : **Jarang**
- TP** : **Tidak Pernah**

No	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang baik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja					
2	Saya merasa bahwa masalah diorganisasi ini adalah masalah saya					
3	Tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang sesuai dengan keinginan saya					
4	Saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu organisasi ini menjadi sukses					
5	Organisasi ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja organisasi					
6	Kepedulian saya terhadap masa depan organisasi dimana saya bekerja sangat besar					
7	Rasanya senang sekali jika tahu bahwa apa yang saya lakukan bermanfaat bagi organisasi tempat saya bekerja					

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

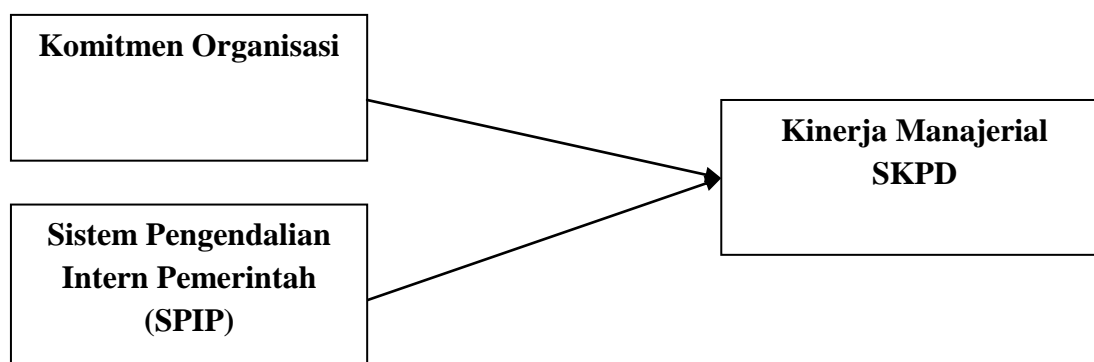
Mohon Bapak / Ibu memberikan tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan pemahaman dari Bapak/ibu.

- SL** : **Selalu**
- SR** : **Sering**
- KK** : **Kadang-kadang**
- JR** : **Jarang**
- TP** : **Tidak Pernah**

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SL	SR	KK	JR	TP
A.	Lingkungan Pengendalian					
1	Aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkatan pimpinan dan pegawai					
2	Pimpinan SKPD menganalisis tugas yang dilaksanakan dan memberikan pertimbangan dan pengawasan					
3	Pelaksanaan kepemimpinan kondusif di lingkungan memiliki sikap positif dan responsive terhadap pelaksanaan pelaporan program dan kegiatan					
4	Pimpinan secara berkala mengevaluasi struktur organisasi diperlukan sebagai respon atas lingkungan berubah-ubah sesuai kebutuhan organisasi					
B.	Penilaian Resiko					
5	Risiko pelaksanaan program dan kegiatan diidentifikasi di tiap tingkatan					

6	Risiko yang ditimbulkan atas program dan kegiatan memiliki pengaruh dan menuntut perhatian pimpinan				
7	Pimpinan mengantisipasi timbulnya risiko akibat perubahan ekonomi, peraturan, kegiatan atau kondisi lainnya dapat mempengaruhi pencapaian sasaran				
8	Pimpinan melakukan analisis resiko secara lengkap dan menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program dan kegiatan				
C. Kegiatan Pengendalian					
9	Pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani resiko				
10	Pimpinan instansi terlibat dalam penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan				
11	Pencatatan dilaksanakan di seluruh siklus transaksi mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan, dan klasifikasi dalam pencatatan ikhtisar				
12	Kegiatan pengendalian secara berkala dievaluasi untuk memastikan kegiatan tersebut sesuai dan berfungsi sebagaimana mestinya				
D. Informasi dan Komunikasi					
13	Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat				
14	Tugas dibebankan pada pegawai dikomunikasikan dengan jelas dan dimengerti pengendalian internnya				
15	Pegawai memiliki saluran komunikasi informasi ke atas selain melalui atasan langsung				
16	Sikap perilaku yang bisa atau tidak, dikomunikasikan secara jelas kepada pegawai				
E. Pemantauan Pengendalian Intern					
17	Pemantauan oleh SKPD mencakup identifikasi kegiatan dan sistem pendukung pencapaian misi				
18	Pimpinan menindaklanjuti rekomendasi temuan dari aparat pengawas intern				
19	Pimpinann mereviu dan mengevaluasi temuan yang menunjukkan adanya kelemahan dan perlu perbaikan				
20	Pimpinan menetapkan tindakan yang memadai untuk menindak lanjuti rekomendasi temuan dengan tepat				

Gambar 1
Kerangka Konseptual



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN

A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PADA PENEITIAN

1. KINERJA MANAJERIAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	78	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,929	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25,32	28,740	,769	,681	,912
VAR00002	25,24	29,615	,777	,728	,913
VAR00003	25,28	28,673	,741	,661	,914
VAR00004	25,35	30,437	,710	,530	,917
VAR00005	25,35	27,736	,751	,646	,913
VAR00006	25,58	25,962	,744	,635	,917
VAR00007	25,62	26,448	,785	,722	,911
VAR00008	25,45	28,510	,759	,654	,912

2. KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	78	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,797	,804	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24,56	9,937	,452	,483	,784
VAR00002	24,95	8,984	,452	,317	,795
VAR00003	24,60	10,061	,460	,305	,783
VAR00004	24,50	9,214	,635	,447	,751
VAR00005	24,64	9,090	,632	,584	,751
VAR00006	24,49	9,214	,673	,505	,745
VAR00007	24,33	10,407	,448	,332	,785

3. SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	78	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,914	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79,03	61,818	,575	.	,909
VAR00002	79,04	61,388	,646	.	,908
VAR00003	79,26	61,570	,614	.	,908
VAR00004	79,37	61,016	,571	.	,909
VAR00005	79,32	60,247	,664	.	,907
VAR00006	79,22	61,653	,604	.	,909
VAR00007	79,26	60,661	,664	.	,907
VAR00008	79,58	63,104	,345	.	,916

VAR00009	79,15	58,521	,739	.	,905
VAR00010	78,83	64,323	,354	.	,914
VAR00011	79,21	63,542	,478	.	,911
VAR00012	79,23	62,543	,451	.	,912
VAR00013	79,21	61,672	,595	.	,909
VAR00014	79,21	63,386	,454	.	,912
VAR00015	79,36	62,285	,462	.	,912
VAR00016	79,36	60,779	,683	.	,907
VAR00017	79,23	61,141	,622	.	,908
VAR00018	79,08	63,033	,445	.	,912
VAR00019	79,15	60,859	,676	.	,907
VAR00020	79,23	60,492	,627	.	,908

B. Statistik Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KM	78	11	40	29,03	6,043
KO	78	18	35	28,68	3,547
SPIP	78	63	100	83,38	8,250
Valid N (listwise)	78				

C. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a) Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,32545051
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,095
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,925
Asymp. Sig. (2-tailed)		,360

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,286	6,769		-,338	,737		
	KO	,353	,191	,207	1,850	,068	,825	1,212
	SPIP	,254	,082	,347	3,096	,003	,825	1,212

a Dependent Variable: KM

c) Uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,583	4,270		2,010	,048
	KO	-,208	,120	-,215	-1,728	,088
	SPIP	,017	,052	,041	,331	,741

a Dependent Variable: AB

2. Uji model

a) Uji F (F-Test)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,975	2	,488	9,904	,000(a)
	Residual	3,693	75	,049		
	Total	4,668	77			

a Predictors: (Constant), SPIP, KO

b Dependent Variable: ABSuT

b) Koefisien Determi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457(a)	,209	,188	,22190

a Predictors: (Constant), SPIP, KO

c) Uji Hipotesis (t-test)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,112	,278		7,585	,000
	KO	,016	,008	,230	2,030	,046
	SPIP	,009	,003	,311	2,748	,008

a Dependent Variable: ABSuT