

**PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang)**

Artikel Ilmiah



Oleh:

NUR AFRIDA

2007/88763

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Wisuda Periode Juni 2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang)

NUR AFRIDA

2007/88763

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

Padang,..... 2013

Pembimbing 1

Lili Anita, SE, M.Sc. Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

Pembimbing 2



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD
(Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang)

Nur Afrida
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: nurafrida12@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD. 2) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD di kota Padang yang berjumlah 45 SKPD, teknik pengambilan sampel secara total sampling. Responden penelitian adalah kepala SKPD dan kepala bagian keuangan SKPD. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang bersangkutan. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,414 > 1,669$), dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima. (2) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,399 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$ yang berarti H_2 diterima.

Dalam penelitian ini disarankan: 1) Bagi instansi pemerintah, untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial, maka setiap manajer pada SKPD hendaknya dapat berkontribusi aktif dalam menjalankan desentralisasi serta penerapan SPIP yang lebih baik. 2) Untuk peneliti berikutnya yang tertarik meneliti judul yang sama sebaiknya menambahkan variabel lain, karena dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yaitu desentralisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah dapat menjelaskan sebesar 44,6%.

Kata Kunci: kinerja manajerial SKPD, desentralisasi, sistem pengendalian intern pemerintah

ABSTRACT

This study intends to examine: 1) the influencing of decentralization toward managerial performance SKPD, and 2) the influencing of government internal control system toward managerial performance SKPD.

The type of this study is a causative research. The population of this research is all the SKPD on Padang with total 45 SKPD. Sampling method used was total sampling. To test this hypothesis the author uses primary data by spreading the questionnaire, which was distributed directly to the Unit (SKPD) Padang. Data analysis techniques using multiple regression test.

The results showed that: 1) Decentralization affect managerial performance SKPD with a level of sig $0.001 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($3,414 > 1,669$) then H1 is accepted, 2) Government internal control system affect managerial performance SKPD with a level of sig $0.019 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($2,399 > 1,669$) then H2 is accepted.

In this study suggested: 1) For the government, to be increase managerial performance the use of decentralization and government internal control system 2) For the next researchers who are interested in researching the same title should add another variable, because of the model used in this study, it is known that the variable research used to explain by 44.6%,

Keyword: managerial performance SKPD, decentralization, government internal control system

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah merupakan lem-baga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat.

Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan

pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU no-mor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Tuntutan agar instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Daerah, yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggung jawaban Kepala Daerah.

Suatu pengukuran kinerja manajerial yang sah dan dapat dipercaya mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinya. Maka

pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius sebab berkaitan dengan tanggung jawab alokasi anggaran daerah.

Agar pemerintah yang baik tersebut menjadi kenyataan dan sukses, maka perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja manajerial, instansi pemerintah membuat penetapan kinerja manajerial secara ber-jenjang dengan tujuan untuk mewujudkan suatu capaian yang baik, melalui penetapan target kinerja manajerial, serta indikator kinerja manajerial yang menggambarkan pencapaiannya baik berupa keberhasilan maupun manfaat.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi pada suatu periode tertentu. Menurut Bastian (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Mahoney, 1963 dalam Dzillan 2010).

Wehrich dan Koontz (2005) dalam Nonce (2007) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja manajer dalam mengerti dan memahami fungsi manajer dalam mencapai sasaran kinerjanya, yang diukur dari bagaimana manajer tersebut menjalankan aktivitas manajerialnya seperti: planning, organizing, staffing, leading, dan controlling.

Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah (Sedarmayanti 2004).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial SKPD antara lain ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan struktur desentralisasi (Mulyadi, 2001). Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen (Heller dan Yulk, 1989 dalam Marina 2009). Desentralisasi dalam bentuk pendistribusian otoritas pada manajemen yang lebih rendah diperlukan karena semakin kompleksnya kondisi administratif, tugas, dan tanggung jawab. Dengan

pendelegasian wewenang maka akan membantu meringankan beban manajemen yang lebih tinggi. Go-vindarajan (1986) dalam Marina (2009) menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi yang tinggi merupakan bentuk yang tepat untuk menunjang pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik.

Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat terhadap pejabat dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat (Miah dan Mia, 1996 dalam Karyanti 2010). Menurut Mardiasmo (2002) desentralisasi tidak hanya berarti pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah yang lebih luas tetapi juga pelimpahan beberapa wewenang pemerintah ke pihak swasta dalam bentuk privatisasi. Sedangkan menurut UU No. 32 Tahun 2004 desentralisasi adalah pe-nyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusannya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan adanya desentralisasi, organisasi mampu mengembangkan ke-mampuan yang dimiliki, bisa menangani peristiwa-peristiwa, bertindak tanpa menunggu dan meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong ke kinerja yang lebih baik.

Selain itu, sistem pengendalian intern pada pemerintah juga sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja aparat pemerintahan yang baik. Sesuai mandat PP No. 60 Tahun 2008,

sistem pengendalian ini dikenal dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Sistem Pengendalian Intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pe-ngendalian internal entitas (Arens, dkk 2008). Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 menyatakan bahwa apabila tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja manajerial.

Pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik pe-rusahaan, memeriksa ketelitian dan ke-benaran data akuntansi, mendorong efi-siensi, dan membantu mendorong di-patuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (Coso report 2008).

Menurut Mulyadi (2002) definisi Pengendalian Intern yaitu segala sesuatu yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi/mengendalikan pe-rusahaan. Dalam pengertian pengendalian intern meliputi : Struktur organisasi, formulir-formulir dan prosedur pem-bukuan dan laporan (Administrasi), budget dan standart pemeriksaan intern dan sebagainya.

Menurut PP No. 8 Tahun 2006, sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi

oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah. Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Persoalan yang muncul di lingkungan pemerintah adalah masih rendahnya realisasi program/kegiatan serta keterserapan anggaran. Kondisi ini akan mengakibatkan terjadinya sisa lebih penggunaan anggaran (silpa) dan bisa berpengaruh terhadap alokasi anggaran tahun berikutnya. Untuk Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Padang Pariaman tahun 2012 memiliki Total DPA (Dokumen Perencanaan Anggaran) sebesar Rp250.866.307.341 dengan Total Kontrak Rp82.959.960.286. Akan tetapi, realisasi kegiatan fisik baru Rp34.383.676.071 (73,70%) dan keuangan Rp97.549.678.691 (51,19%). Masih banyak SKPD pemkab Padang Pariaman yang capaian realisasi kegiatannya dibawah 70%, seperti Dinas Pendidikan (61%), Kantor Kesbangpol (61,9%) dan Kantor Satpol PP (60%). Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan dengan realisasi kegiatan yang telah ditetapkan. Hal ini memberi penilaian buruk terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh SKPD. (www.google.co.id)

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Tuati

(2007) tentang Pengaruh Desentralisasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Studi pada Pemerintah Kota Kupang dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Desentralisasi dan Pengendalian Intern secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dzillan (2010) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap hubungan antara Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial, sedangkan desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian Ramandei (2009) tentang Pengaruh Karakteristik Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah studi empiris pada SKPD kota Jaya Pura yang hasil penelitiannya 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 positif terhadap kinerja manajerial Aparat Pemerintah Daerah Kota Jayapura.

Berdasarkan uraian pada latar belakang serta perbedaan hasil yang diperoleh dari beberapa penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang).**

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial SKPD.
2. Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja Manajerial SKPD

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurut Bastian (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Menurut Mahoney (1963) dalam Dzillan (2010) yang dimaksud kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan kegiatan manajerial,

antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi dan perwakilan.

Wehrich dan Koontz (2005) dalam Tuati (2007) mendefinisikan kinerja manajerial sebagai kinerja manajer dalam mengerti dan memahami fungsi manajer dalam mencapai sasaran kerjanya, yang diukur dari bagaimana manajer tersebut menjalankan aktivitas manajerialnya seperti: planning, organizing, staffing, leading, dan controlling.

Kinerja manajerial pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparat instansi tersebut (Sedarmayanti 2004).

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah adalah kinerja manajer organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan.

Menurut Mahoney (1963) dalam Mattola (2011) ada delapan dimensi dari kinerja manajerial:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu

sekarang dan yang akan datang. Perencanaan dalam hal ini adalah menentukan tujuan-tujuan, kebijakan, arah dari tindakan/pelaksanaan yang diambil. Termasuk juga skedul pekerjaan, membuat anggaran, menyusun prosedur-prosedur, menentukan tujuan, menyiapkan agenda dan membuat program.

2. Investigasi

Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk catatan laporan-laporan dan rekening-rekening, inventarisasi, melakukan pengukuran hasil, menyiapkan laporan keuangan, menyiapkan catatan, melakukan penelitian, dan melakukan analisis pekerjaan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Koordinasi

Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar menukar informasi dengan orang-orang di bagian yang lain dengan tujuan untuk menghubungkan dan menyesuaikan program-program, memberikan sasaran ke departemen lain, melancarkan hubungan dengan manajer-manajer lain, mengatur pertemuan-pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari, kerjasama dengan departemen lain.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan pengharapan terhadap usulan,

laporan atau observasi tentang prestasi kerja, melakukan pemeriksaan terhadap produk, permintaan-permintaan, menilai usulan-usulan dan saran-saran serta ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi kinerja individu untuk memastikan bahwa apa yang terjadi sesuai dengan rencana. Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, memberikan nasihat kepada bawahan, melatih bawahan, menjelaskan tentang aturan-aturan pekerjaan, penugasan, tindakan pendisiplinan, menangani keluhan-keluhan dari bawahan.

6. Penilaian staf

Memelihara kondisi kerja dari satu atau beberapa unit yang dipimpin, dengan mengidentifikasi kekuatan kerja, inventarisasi orang-orang yang ada dan merekrut tenaga kerja, melakukan wa-wawancara pekerjaan, pemilihan karyawan, menempatkan, mem-promosikan, menilai merencanakan karier, kompensasi dan pelatihan pengembangan calon atau pelaksana yang ada sehingga tugas-tugas dapat dicapai secara efektif dan efisien.

7. Negosiasi

Negoisasi yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang-barang atau jasa, negoisasi pajak, menghubungkan para pemasok, melakukan perundingan

dengan wakil-wakil penjualan kepada agen-agen atau konsumen.

8. Perwakilan

Melakukan kepentingan umum atas organisasi, melakukan pidato-pidato, konsultasi untuk kontrak dengan individu atau kelompok-kelompok di luar individu, pidato-pidato untuk umum, kampanye-kampanye masyarakat, meluncurkan hal-hal baru, menghadiri konferensi-konferensi dan pertemuan dengan klub bisnis.

2. Desentralisasi

Desentralisasi (decentralisation) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Hansen dan Mowen, 1997 dalam Erna dan Dwi, 2006). Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat terhadap pejabat dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat (Miah dan Mia, 1996 dalam Karyanti 2010).

Menurut Mardiasmo (2002) desentralisasi tidak hanya berarti pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah yang lebih luas tetapi juga pelimpahan beberapa wewenang pemerintah ke pihak swasta dalam bentuk privatisasi. Menurut UU No. 32 Tahun 2004 desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusannya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dapat disimpulkan bahwa desentralisasi adalah seberapa jauh

manajemen di level yang lebih tinggi memperbolehkan manajemen di level yang lebih rendah mengambil keputusan secara independen.

Menurut Mia dan Mia (1996) dalam Karyanti (2010), indikator yang digunakan untuk mengukur desentralisasi adalah:

1. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah keuangan (seperti penggantian dan pengadaan peralatan kantor, dll).
2. Pengambilan keputusan terkait dengan permasalahan operasional (seperti pembelian alat tulis kantor dll).
3. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan dan peningkatan mutu staff serta karyawan.
4. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana yang telah dianggarkan pada suatu rekening untuk dialihkan ke rekening yang lain.
5. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengalokasian sumber daya manusia (seperti pemberian promosi, hukuman, dll).

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan

ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut PP No. 8 Tahun 2006, sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah.

Definisi Pengendalian Intern yang dikemukakan Mulyadi (2002) yaitu:

“Segala sesuatu yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi/mengendalikan perusahaan. Dalam pengertian pengendalian intern meliputi : Struktur organisasi, formulir-formulir dan prosedur pembukuan dan laporan (Administrasi), budget dan standart pemeriksaan intern dan sebagainya”.

Menurut Coso report (2008) definisi pengendalian intern adalah sebagai berikut :

“Pengendalian intern mencakup rencana organisasi dan semua metode serta tindakan yang telah digunakan dalam perusahaan untuk mengamankan aktivitya, mengecek kecermatan dan keandalan dari data akuntansinya, memajukan efisiensi operasi, dan mendorong ketaatan pada kebijaksanaan-

kebijaksanaan yang telah ditetapkan pimpinan”

Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah 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.

Dalam pasal 3 PP No. 60 tahun 2008 disebutkan bahwa SPIP meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian meliputi penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, dan hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko diawali dengan penetapan maksud dan tujuan Instansi Pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat instansi maupun pada tingkat kegiatan. Selanjutnya instansi pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif resiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan

tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar instansi. Terhadap resiko yang telah diidentifikasi, dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan. Pimpinan Instansi Pemerintah merumuskan pendekatan manajemen resiko dan kegiatan pengendalian resiko yang diperlukan untuk memperkecil resiko.

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi resiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian resiko. Kegiatan pengendalian yang diterapkan dalam suatu Instansi Pemerintah dapat berbeda dengan yang diterapkan pada Instansi Pemerintah lain. Perbedaan penerapan ini antara lain disebabkan oleh perbedaan visi, misi dan tujuan, lingkungan dan cara beroperasi, tingkat kerumitan organisasi, sejarah dan latar belakang serta budaya, serta resiko yang dihadapi

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi yang berhubungan perlu diidentifikasi, ditangkap dan dikomunikasikan dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan para pihak memahami tanggung jawab. Sistem informasi menghasilkan laporan, kegiatan usaha, keuangan dan informasi yang cukup untuk memungkinkan pelaksanaan dan pengawasan kegiatan Instansi Pemerintah. Informasi yang dibutuhkan tidak hanya internal namun juga eksternal.

Komunikasi yang efektif harus meluas di seluruh jajaran organisasi dimana seluruh pihak

harus menerima pesan yang jelas dari manajemen puncak yang bertanggung jawab pada pengawasan. Semua pegawai harus paham peran mereka dalam sistem pengendalian interen seperti juga hubungan kerja antar individu. Mereka harus memiliki alat yang menyebarluaskan informasi penting.

5. Monitoring/Pemantauan

Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektivitas Sistem Pengendalian Intern yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern.

Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dzillan (2010) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap hubungan antara Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan kinerja

manajerial, sedangkan desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian Ramandei (2009) tentang Pengaruh Karakteristik Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah studi empiris pada SKPD kota Jaya Pura yang hasil penelitiannya menolak 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 positif terhadap kinerja manajerial Aparat Pemerintah Daerah Kota Jayapura.

Penelitian yang dilakukan oleh Tuati (2007) tentang Pengaruh Desentralisasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintah Kota Kupang dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa desentralisasi dan pengendalian intern secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Kinerja Manajerial SKPD sebagai variabel dependen, sedangkan Desentralisasi Pengambilan Keputusan dan Sistem Pengendalian Pengendalian Intern

Pemerintah sebagai variabel independen.

Desentralisasi akan meningkatkan kinerja manajerial jika pendelegasian wewenang diberikan manajemen puncak ke manajemen bawah dalam pengambilan keputusan/kebijakan, hal ini akan memberikan semangat kepada unit organisasi lebih rendah untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga memacu untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD.

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.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual seperti yang terlihat pada gambar: (Gambar 1)

Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD
- H₂: Sistem pengendalian Intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Padang. Berdasarkan data yang diperoleh dari BKD Pemerintah Kota Padang jumlah Satuan Kerja yang terdapat berjumlah 45 SKPD yang terdiri dari Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan, dan Inspektorat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada di kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode total sampling dikarenakan populasinya kurang dari 100 subjek. Responden pada penelitian ini adalah kepala SKPD dan kepala bagian keuangan, maka jumlah responden adalah 90 orang.

Alasan pengambilan responden adalah kepala SKPD dan kepala bagian keuangan karena kepala SKPD sebagai penanggung jawab kegiatan/program SKPD yang meliputi perencanaan sampai pengendalian sumber daya yang ada didalamnya dan sebagai pemimpin dalam menentukan arah yang mencerminkan kinerja instansi yang dipimpinya. Sedangkan kepala bagian keuangan SKPD sebagai pengelola bagian keuangan, anggaran dan aset beserta jajaran anggota/pegawainya serta sebagai pelaksana pertanggungjawaban pembuatan laporan keuangan yang mencerminkan laporan kinerja SKPD.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas

untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan melihat tingkat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat *probability asymp.sig (2-tailed)*. Jika *probability asymp.sig (2-tailed) > 0,05*, maka data mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan yang lainnya, maka salah satu variabel bebas tersebut dieliminir. Untuk menguji adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 10 dan *tolerance* $> 0,10$.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya keterokedastisitas dapat menggunakan uji Gletser. Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. *Adjusted R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup

dalam perhitungan *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan model regresi berganda dikarenakan lebih dari 1 variabel bebas. Persamaan model regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Manajerial SKPD
a	=	Konstanta
b _{1,2}	=	Koefisien regresi dari variabel independen
X ₁	=	Desentralisasi
X ₂	=	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
e	=	Standar error

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t (t-test). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan varians variabel terikat dengan asumsi bahwa jika nilai t hitung yang dilihat dari analisis regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis 95% atau $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah populasi penelitian ini adalah 45 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemko Padang yang terdiri dari Dinas, Kantor, Badan, kecamatan dan Inspektorat Daerah. Responden pada penelitian ini yaitu kepala SKPD dan kepala bagian keuangan SKPD, jumlah responden adalah 90 orang.

Jumlah responden yang mengembalikan kuesioner adalah 66 responden, dan kuesioner yang dapat diolah adalah 66. Kuesioner diantarkan langsung kepada masing-masing responden dengan rentang waktu penyebaran dan pengumpulan kuesioner adalah tanggal 11 Desember 2012 s/d 4 Januari 2013.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui karakteristik responden

pada SKPD pemko Padang yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Berdasarkan data yang diisi oleh responden pada kuesioner penelitian, diketahui karakteristik responden yang disajikan secara umum menurut jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

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 $N=66$ adalah 0,2042. 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 1)

Nilai reabilitas dinyatakan reliabel, jika mempunyai cronbach's alpha dari masing-masing instrumen pernyataan lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2007). Dari nilai cronbach's alpha dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan adalah reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya akan disajikan pada tabel. (Tabel 2)

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. Hasil perhitungan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk model yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel. (Tabel 3)

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas 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. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. (Tabel 4)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dilihat pada table. (Tabel 5)

Untuk mengungkap pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda, model ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu desentralisasi (X_1), sistem pengendalian intern pemerintah (X_2), dan satu variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel. (Tabel 6)

Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel Tersebut dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 12,060 + 0,603 X_1 + 0,147 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Manajerial

X₁ = Desentralisasi

X₂ = Sistem
Pengendalian Intern
Pemerintah

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,060 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu desentralisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, adalah nol maka nilai kinerja manajerial SKPD adalah sebesar konstanta 12,060.
2. Koefisien desentralisasi sebesar 0,603 dimana setiap peningkatan desentralisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial sebesar 0,603.
3. Koefisien sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,147 dimana setiap peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial SKPD sebesar 0,147.

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Berdasarkan Tabel (Tabel 7), nilai sig 0,000^a menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti model *fix* digunakan untuk menguji variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dari hasil analisis data yang diperoleh F_{tabel} dari N=66 pada df 2 adalah 3,14 sehingga hasil pengolahan statistik analisis regresi menunjukkan nilai F_{hitung} = 27,193 > F_{tabel} = 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah *fix*, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel penelitian. Dari hasil pengujian juga dapat disimpulkan bahwa desentralisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah secara bersama-sama atau secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

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} .

Pembahasan

Model penelitian ini menghasilkan dua hipotesis dan pengujian terhadap kedua hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedua hipotesis yang diajukan diterima. Pembahasan berikut bertujuan menjelaskan secara empiris hasil penelitian dan analisis pengaruhnya

1. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis kesatu (H_1) diterima dan disimpulkan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.001 < \alpha < 0.05$ dan koefisien β yaitu sebesar 0,434. Pengaruh antara desentralisasi dengan kinerja manajerial daerah adalah semakin tinggi penerapan desentralisasi akan meningkatkan kinerja manajerial SKPD. Hal ini sejalan dengan teori Hill (1998) dalam Oktaviani (2003) bahwa desentralisasi mendorong peningkatan kinerja di organisasi yang kompleks. Dengan lingkungan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian, organisasi sektor publik dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat terkait dengan tugasnya untuk melayani kebutuhan masyarakat. Adanya desentralisasi dalam wujud pelimpahan wewenang ini akan meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dzillan (2010), desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hasilnya menyatakan bahwa organisasi yang terdesentralisasi memiliki kinerja manajerial yang lebih meningkat. Ketika ada pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada bawahan, maka setiap individu bawahan akan bertanggung jawab mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang diterimanya, sehingga memacu untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Hal ini juga sejalan dengan data yang diperoleh, dimana berdasarkan data distribusi frekuensi variabel desentralisasi dapat dilihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi terletak pada item pertanyaan nomor 4: unit kerja mendapat kewenangan dan tanggung jawab dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana. Nilai TCR rata-rata sebesar 84% yang dapat dikategorikan baik, ini menandakan desentralisasi telah terlaksana dengan baik. Adanya UU No 32 tahun 2004 yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri, menyebabkan para pimpinan menjadi lebih berperan dalam pengambilan keputusan dan lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas unit yang dipimpinya. Kemampuan untuk membuat keputusan yang benar sesuai dengan kebutuhan daerah akan mendorong terciptanya efektivitas pelayanan yang diberikan.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H_2) disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0.019 (kecil dari $\alpha=0,05$). Dari analisis regresi berganda terlihat bahwa peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja manajerial SKPD sebesar 0,147. Ini berarti

bahwa hubungan antara sistem pengendalian intern pemerintah dengan kinerja manajerial SKPD adalah semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah akan semakin baik pula kinerja manajerial SKPD.

Kenyataan ini juga sejalan dengan pernyataan dalam PP No 8 tahun 2006 bahwa tujuan dari pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku maka apabila manajemen telah mampu melakukan hal ini dengan baik maka dengan sendirinya akan memberikan jaminan kepada manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasinya. Apabila tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja manajer itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramandei (2009) bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit 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. Sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh

terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Dilihat dari data distribusi frekuensi untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah tingkat capaian responden tertinggi terletak pada item pertanyaan nomor 1 dengan pernyataan: Instansi memiliki kode etik tertulis dan semua aparat mengetahuinya sebesar 89,09 %. Sedangkan nilai TCR rerata yang dicapai sebesar 86,26%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah sudah baik. Saat pemerintah daerah telah menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah yang memadai dalam pemerintahan maka akan tercipta kepatuhan terhadap kinerja manajerial. Hal ini didasarkan pada tujuan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi terciptanya pengamanan asset Negara dan keandalan laporan keuangan daerah pemerintah.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

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

B. Keterbatasan dan Saran

1. 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 survei 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 44,6% sedangkan 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Saran

1. Bagi instansi pemerintah, untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial, maka setiap manajer pada SKPD hendaknya dapat berkontribusi aktif dalam

menjalankan desentralisasi serta penerapan SPIP yang lebih baik.

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.

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 44,6% sedangkan 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, dkk. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Dzillan, Ance. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap hubungan antara Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Skripsi: FE UNP.

- Erna dan Dwi, Tituk. 2006. *Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen pada PT Alim Surya Steel*. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol 6, No 2 : 109-116.
- Ghozali, Iman. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. (2003). *Ekonometrika Dasar*. (Terjemahan Zain Sumarno). Jakarta: Erlangga.
- Karyanti, Tutik Dwi. 2010. *Pengaruh Kejelasan Sasaran, Desentralisasi, dan Sistem Pengukuran terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris di Politeknik Negeri Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Marina, Ana. 2009. *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Mattola, Ridwan. 2011. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Pt Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Makassar)*. Universitas Hasanuddin.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3, Cetakan 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktaviani, Ayu. 2003. *Pengaruh Desentralisasi Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Manjerial Kantor Dinas*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Peraturan Pemerintah No 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- PP No. 8 Tahun 2006. Tentang Pelaporan Keuangan dan Instansi Pemerintah
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (kepemrintahan yang baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Ramandei, P. 2009. *“Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial”*. Tesis, Universitas Diponegoro.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

(Tanpa Nama). 2012. *Evaluasi Kegiatan: Fisik 73,70 Persen, Keuangan 51,19%*. Melalui <http://www.google.co.id>. Diakses tanggal [9/3/2013].

Tarigan, Agripa Fernando. 2011. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik*”. Skripsi: Universitas Diponegoro.

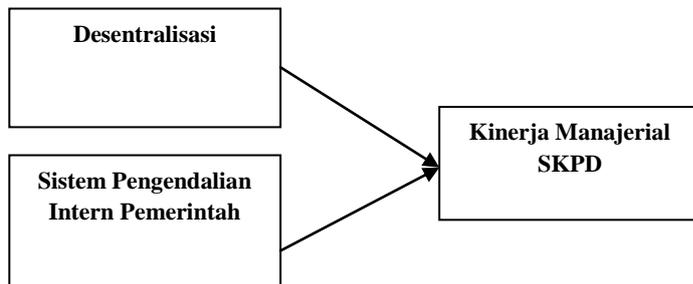
Tuati, F, N. 2007. “*Pengaruh Desentralisasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Pemerintah Kota Kupang*”. Jurnal Mitra XIII, No3: 363-367

UU No. 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah

Www.COSO Internal Control Framework Resources, 2008

LAMPIRAN

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Tabel 1
Nilai Corrected Item-Total Correlation terkecil

Instrumen Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil
Kinerja Manajerial (Y)	0,355
Desentralisasi (X ₁)	0,253
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X ₂)	0,279

Tabel 2
Nilai *Cronbach's Alpha*

Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Manajerial (Y)	0,789
Desentralisasi (X ₁)	0,733
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X ₂)	0,907

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94913894
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.102
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.527	1.897
X2	.527	1.897

Dependent Variable: Y

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.189	2.119		-1.033	.306
X1	.046	.123	.064	.379	.706
X2	.040	.043	.159	.936	.353

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.446	1.97984

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 7
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.177	2	106.588	27.193	.000 ^a
Residual	246.944	63	3.920		
Total	460.121	65			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y