

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN SASARAN
ANGGARAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Sintia Nia Wandari
NIM. 14.0102.0020

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN SASARAN
ANGGARAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Sintia Nia Wandari
NIM. 14.0102.0020

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah di Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Sintia Nia Wandari

NPM 14.0102.0020

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **15 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Barkah Susanto, S.E., M.Sc.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



Barkah Susanto, S.E., M.Sc.

Ketua



Wawan Satrio N., S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris



Annisa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1



Dra. Marlina Kusnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sintia Nia Wandari

NIM : 14.0102.0020

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN
SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL**

(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

04 Agustus 2018
Pernyataan

Sintia Nia Wandari
NIM 14.0102.0020

METERAI
TEMPEL
6000
GALANGAN PERUSAHAAN

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sintia Nia Wandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 31 Desember 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Kaligintung Kalinegoro Rt 01 Rw 14
Mertoyudan Magelang
Alamat Email : Sintianwandari@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2002-2008) : SDN 2 Kalinegoro
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 3 Mertoyudan
SMA (2011-2014) : SMA Negeri 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

-

Pengalaman Organisasi :

-

Magelang, 04 Agustus 2018
Peneliti



Sintia Nia Wandari
NPM. 14.0102.0020

MOTTO

“Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan”.
(Q.S. AL-Baqarah : 195)

Berusahalah dengan sungguh-sungguh dan jangan pernah menyerah
(Jamhur Wahyono & Retno Handayaningsih)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka mana kala
kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-
sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu
berharap (QS. Al-Insyirah: 6-8)

Bersemangatlah untuk mengerjakan apa-apa yang bermanfaat bagimu, serta
mohonlah pertolongan kepada Allah dan janganlah lemah (H.R Muslim)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten dan Kota Magelang)."**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Barkah Susanto, S.E.,M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini,
2. Ibu Nur Iaila Yuliani, S.E.,M.sc selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Wawan Sadtyo Nugraha, S.E.,M.Si.,Ak,CA selaku dosen penguji I(satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Anissa Hakim P, S.E.,M.sc selaku dosen penguji 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
5. Bapak Suwandi dan Ibu Eti Suprpti selaku orang tua yang sangat kuhormati, yang tiada hentinya berjuang dan berdoa untuk keberhasilan putrinya. Bapak Suwandi yang selalu berusaha menyekolahkan putrinya hingga S1 dan tidak lupa kakak kakakku Elista Wandari dan Anton.

Magelang, 04 Agustus 2018



Sintia Nia Wandari
NPM. 14.0102.0020

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian.....	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar/grafik	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kontribusi Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori.....	13
1. <i>Goal-Setting Theory</i>	13
2. Komitmen Organisasional.....	15
3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	16
4. Gaya Kepemimpinan.....	17
5. Kejelasan Sasaran Anggaran.....	18
6. Kinerja Manajerial.....	19
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Perumusan Hipotesis	22
D. Model Penelitian.....	28
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel.....	29
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
1. Jenis dan Sumber Data	30
2. Teknik Pengumpulan Data	30
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	31
1. Kinerja Manjerial.....	31
2. Komitmen Organisasional.....	31
3. SistemPengendalian Intern Pemerintah.....	31
4. Gaya Kepemimpinan.....	32
5. Kejelasan Sasaran Anggaran.....	32
D. Alat Analisis Data.....	32
1. Statistik Deskriptif.....	32
2. Uji Kualitas Data	33

3. Uji Regresi Linier Berganda	35
4. Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sampel Penelitian	39
B. Statistik Deskriptif Responden.....	39
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	41
D. Uji Kualitas Data	43
E. Pengujian Hipotes	47
F. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	60
B. Keterbatasan Penelitian.....	61
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Pemda Magelang 2012-2016.....	4
Tabel 2.1 Laporan Hasil Realisasi Anggaran Kabupaten Magelang 2013-2106.....	5
Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....	40
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	41
Tabel 4.4 Pengujian Validitas	44
Tabel 4.5 Tabel <i>Cross Loading</i>	44
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas.....	46
Tabel 4.7 Hasil Regresi.....	48
Tabel 4.8 Uji R^2	49
Tabel 4.9 Uji F.....	50
Tabel 4.10 Uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Penerimaan Uji F	37
Gambar 3.1 Penerimaan Uji t	38
Gambar 4.1 Uji F.....	50
Gambar 4.2 Penerimaan hipotesis komitmen organisasional.....	52
Gambar 4.3 Penerimaan hipotesis sistem pengendalian intern pemerintah.....	52
Gambar 4.4 Penerimaan hipotesis gaya kepemimpinan.....	53
Gambar 4.5 Penerimaan hipotesis kejelasan sasaran anggaran.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	66
Lampiran 2	Daftar OPD yang dijadikan Sampel dan Jumlah Kembali.....	73
Lampiran 3	Tabulasi Data Mentah.....	77
Lampiran 4	Tabulasi Data yang Diolah.....	103
Lampiran 5	Statistik Deskriptif.....	130
Lampiran 6	Uji Validitas.....	131
Lampiran 7	Uji Reliabilitas.....	139
Lampiran 8	Hasil regresi.....	141
Lampiran 9	Uji validitas setelah penghapusan.....	142
Lampiran 10	Bukti Permohonan Ijin Riset ke pada Kesbangpol.....	144

ABSTRAK

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN
SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Magelang)**

Oleh:

Sintia Nia Wandari

Kinerja Manajerial adalah hasil dari aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Metode pengumpulan data menggunakan metoda *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah 148 pegawai di OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sistem pengendalian intern pemerintah dan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Gaya Kepemimpinan Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah merupakan organisasi sektor publik yang di tuntut agar memiliki kinerja yang ditujukan pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk selalu tanggap dengan lingkungan sekitarnya. Kinerja pemerintah daerah diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal, efektif dan efisien kepada masyarakat sebagai wujud tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat. Pelayanan secara efektif dan efisien akan menjaga kepercayaan masyarakat merupakan suatu tantangan sendiri bagi pemerintah daerah untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi (Anwar, 2010). Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Warisno, 2009). Pemerintah dikatakan mempunyai capaian kinerja yang tinggi apabila pemerintah tersebut mampu mengelola pemerintahan dengan baik sehingga dapat memberikan kesejahteraan kepada masyarakat secara keseluruhan.

Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang ditentukan secara partisipatif akan

menghasilkan kinerja yang tinggi, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Penetapan sasaran dan didukung oleh komitmen organisasional yang tinggi, membuat manajer lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi sehingga terjadi peningkatan kinerja manajerial OPD sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan faktor penting untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja pemerintah, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan pengendalian intern sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Halim & Abdul, 2007). Kegiatan sistem pengendalian intern pemerintah dibangun untuk merespon risiko yang dimiliki instansi pemerintah dan memastikan bahwa respon tersebut efektif. Unsur sistem pengendalian intern pemerintah harus dilaporkan dan dikomunikasikan serta dilakukan pemantauan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi dibutuhkan oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya, guna meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang memimpin suatu kelompok ke arah tujuan yang ingin dicapai bersama-sama (Gary, 1998). Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras karena menyukai dan menghargai pemimpin dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan

(*consideration*) diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang menunjukkan hubungan yang saling memperhatikan dan dekat antara pemimpin, rekan kerja, atau bawahan.

Kejelasan sasaran anggaran pengelolaan pemerintah daerah yang berakuntabilitas, tidak bisa lepas dari anggaran pemerintah. Anggaran pemerintah diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Mardiasmo (2009) mengatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat.

Pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) laporan kinerja yang disusun oleh setiap organisasi perangkat daerah (OPD) menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang direncanakan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran tersebut dapat mempengaruhi kinerja manajerial dari instansi pemerintah.

Penelitian menggunakan objek penilaian hasil evaluasi laporan akuntabilitas kinerja pemerintah (LAKIP) di Kota dan Kabupaten Magelang. Hasil audit BPK RI atas laporan keuangan pemerintah daerah masih dijumpai kelemahan sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan aparatur pemerintah terhadap perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil evaluasi LAKIP diperoleh skor atau penilaian sesuai dengan yang ada dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Evaluasi LAKIP pada pemda Magelang tahun 2012-2016

No.	Instansi Daerah	2012	2013	2014	2015	2016
1	Kota Magelang	C	CC	CC	CC	CC
2	Kabupaten Magelang	CC	CC	CC	CC	CC

Sumber : www.bpkp.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat skor LAKIP Pemerintahan Kota Magelang tahun 2012 memperoleh skor C dengan skala penilaian 2 sedangkan LAKIP Pemerintahan Kabupaten Magelang memperoleh skor CC dengan skala penilaian 3. LAKIP Pemerintahan Kota dan Kabupaten Magelang ditahun 2013-2016 memperoleh skor CC dengan skala penilaian 3 atau cukup (memadai) yang artinya indikator-indikator penilaian dalam LAKIP belum terpenuhi secara optimal. Berdasarkan hasil penilaian tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja Pemerintahan Kota dan Kabupaten Magelang belum sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan.

Anggaran sektor publik menjadi perhatian yang penting karena anggaran digunakan sebagai pedoman kerja sehingga proses penyusunannya memerlukan perencanaan yang baik, metode yang tepat, serta sumber daya manusia yang baik. Metode yang dapat digunakan dalam penyusunan anggaran untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat adalah kejelasan sasaran anggaran. Menurut Kenis (1979) kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian anggaran tersebut. Fraksi Golkar DPRD Kabupaten Magelang menyoroti sejumlah kegiatan yang direncanakan di APBD oleh Pemkab Magelang beberapa program dinilai masih belum sesuai dengan target dan capaiannya, dibuktikan adanya sisa lebih pembiayaan anggaran yang masih tinggi.

Tabel 1.2
Laporan Realisasi Anggaran Pemerintahan Kabupaten Magelang
2013-2016

Tahun	Anggaran setelah perubahan	Realisasi	Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran
2013	1.663.061.380.836	1.258.155.351.177	417.324.403.298
2014	2.002.563.832.687	1.655.060.222.422	373.919.112.857
2015	2.226.627.483.960	1.744.730.814.575	492.803.710.268
2016	2.456.203.348.064	2.036.310.089.428	457.559.190.778

Sumber : www.magelangkab.go.id

Tabel 1.2 Laporan realisasi anggaran pemerintahan Kabupaten Magelang tahun anggaran 2013-2016 mengenai sisa lebih pembiayaan anggaran (SILPA) dan realisasi anggaran dinilai masih fluktuatif, mencermati SILPA tahun anggaran 2013 sebesar 417 Milyar SILPA pada tahun anggaran

2014 sebesar 373 Milyar SILPA pada tahun anggaran 2015 sebesar Rp. 492 Milyar dan SILPA 2016 sebesar Rp. 457 Milyar semakin meningkatnya SILPA tahun 2015 menunjukkan kinerja pemerintah belum maksimal dalam pelaksanaan program yang direncanakan, tingginya SILPA ditahun 2015 menggambarkan bahwa APDB kurang sehat dan anggaran yang begitu besar tidak termanfaatkan masyarakatlah yang dirugikan sehingga perlu adanya tindakan untuk mengevaluasi kinerja OPD. Apabila perencanaan dan sistem pengendalian kegiatan di Pemkab Magelang berjalan dengan baik, sisa anggaran itu seharusnya bisa dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Hakim et al., (2016) yang berjudul pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja manajerial.

Abdullah M (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan senjangan anggaran terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada dinas kesehatan Kota Kendari dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada dinas kesehatan Kota Kendari, senjangan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada

dinas kesehatan Kota Kendari. Penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2017) tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial PT. Perkebunan Nusantara V membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Yogantara & Wirakusuma (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan pada hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial BPR dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Seorang kepala bagian memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, tetapi adanya tekanan dari atasan serta persaingan dari rekan kerja sehingga responden menjadi sulit mengekspresikan rasa kecintaanya terhadap organisasi. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada BPR karena tidak diterapkannya gaya kepemimpinan yang diarahkan kepada keterbukaan dimana tidak terpeliharanya hubungan serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2017) tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja manajerial dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena komitmen organisasi tidak bisa dijadikan acuan untuk mengukur kinerja manajerial seseorang.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2016) dengan persamaan variabel penelitian dan alat analisis penelitian. Perbedaan penelitian ini, **pertama** adanya penambahan variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial saran dari Abdullah M (2017) yang membuktikan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penambahan variabel ini dikarenakan adanya tuntutan masyarakat untuk pemerintahan yang lebih baik, karena kejelasan sasaran anggaran sangat penting agar tidak terjadi SILPA yang tinggi. Berdasarkan teori (*Goal Setting Theory*) kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai tujuan kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran maka tingkat kinerja dapat tercapai. Kejelasan sasaran anggaran harus dilakukan secara transparansi dan jelas akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah (Robbins et al., 2008). Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran maka pemerintah daerah dapat mempertanggungjawabkan anggaran tersebut sesuai dengan rencana anggaran pemerintah agar tidak terjadi SILPA yang tinggi.

Kedua, objek penelitian ini dilakukan di organisasi perangkat daerah di Kota dan Kabupaten Magelang karena lemahnya kinerja pemerintah daerah

Magelang disebabkan hasil LAKIP dari 2012-2016 memperoleh skor CC (memadai) dan tingginya anggaran yang tak terserap di Kabupaten Magelang pada tahun 2013-2016 mengenai sisa lebih pembiayaan anggaran (SILPA) dan realisasi anggaran yang dinilai masih fluktuatif yang mengindikasikan bahwa pencapaian hasil kinerja pemerintah daerah Kabupaten Magelang belum maksimal. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial (Studi empiris pada organisasi perangkat daerah di Kota dan Kabupaten Magelang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial di Magelang?
2. Apakah ada pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial di Magelang?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial di Magelang?
4. Apakah ada pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial di Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial di Magelang.
2. Menguji secara empiris pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial di Magelang.
3. Menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial di Magelang.
4. Menguji secara empiris pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial di Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

- a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai bagaimana pengukuran kinerja manajerial terhadap suatu organisasi perangkat daerah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca serta sebagai referensi dan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya sehingga memberikan kontribusi positif wacana keilmuan yang nantinya mendorong dilakukannya penelitian-penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi organisasi perangkat daerah, diharapkan sebagai acuan serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengukur nilai kerjanya.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial yang dilakukan pada perusahaan sehingga masyarakat diharapkan dapat mengawasi dan menilai kinerja manajerial organisasi perangkat daerah.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi alasan memilih judul penelitian berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan sistematika.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi teori sebagai dasar untuk menganalisis pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, tinjauan teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, data penelitian, definisi

operasional dan pengukuran variabel, dan metoda analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif data, statistik deskriptif responden, statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data dan uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory dikemukakan oleh (Locke & Latham, 1990) yang menunjukkan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan). *Values* adalah apa yang dihargai seseorang sebagai upaya mendapatkan kemakmuran atau *welfare*. Sementara *intentions* (tujuan) adalah sesuatu yang ingin dicapai dan merupakan pendorong/motivasi sehingga akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya dan bisa mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.

Goal Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Locke & Latham, 1990).

Seseorang manajerial memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakanya dan

mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Pencapaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh manajerial. Manajerial harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya komitmen dalam pencapaian tujuannya akan berpengaruh pada tindakan dan hasil kinerja manajerial. Kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengentahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan daerah sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pemimpin memiliki tanggungjawab dalam keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin harus mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga gaya kepemimpinan sangat diperlukan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan, mengontrol dan mendelegasikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik dan diterima oleh karyawan dapat memudahkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan sasaran anggaran yang jelas akan meningkatkan kinerja manajerial untuk berjuang lebih keras dalam pencapaian tujuannya. Hal ini dikarenakan dapat melihat hasil atas pencapaian usahanya dan memperbaiki kinerjanya yang belum optimal. Adanya kejelasan sasaran

anggaran yang jelas akan meningkatkan kinerja manajerial untuk berjuang lebih keras dalam pencapaian tujuannya. Hal ini dikarenakan dapat melihat hasil atas pencapaian usahanya dan memperbaiki kinerjanya yang belum optimal.

2. **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memilih suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins et al., 2008). Komitmen organisasi memiliki ciri-ciri: Pertama, keinginan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Kedua, kesiapan untuk bekerja keras. Ketiga, keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi (Mowday et al., 1979). Komitmen ini termasuk komitmen sikap (*affective*) karena berkaitan dengan individu yang 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 komitmen karyawan terhadap organisasi (Putri, 2013).

Komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi (Mowday et al., 1979) antara lain adalah:

- a. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.

- b. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- c. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Mulyadi (2013), unsur pokok sistem pengendalian intern adalah:

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
- c. Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kesimpulannya pengendalian intern merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

4. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Ivancevich et al., 2013). Kepemimpinan situasional telah dikembangkan menjadi beberapa model, salah satunya adalah model kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard dalam (Thoha, 2013) didasarkan pada keterkaitan berikut:

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu.

Kepemimpinan situasional merupakan titik pusat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Bentuk konsep kepemimpinan situasional yang berorientasi perilaku tugas dan perilaku hubungan adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku tugas adalah perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan dari anggota kelompok yang menerangkan kegiatan atau pekerjaan masing-masing anggota, kapan harus dilakukan serta bagaimana cara pelaksanaannya agar tugas-tugas itu tercapai.
- b. Perilaku hubungan adalah perilaku seorang pemimpin dalam memelihara hubungan antar pribadi diantara dirinya dan anggota kelompok dengan cara membuka jalur komunikasi, mendelegasikan tanggungjawab dan memberikan kesempatan bawahan menggunakan potensinya.

5. Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Kenis, 1979). Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Kejelasan tujuan anggaran merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena akan menentukan arah tujuan suatu organisasi. Keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran akan membuatnya memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut, serta bagaimana akan mencapainya dengan menggunakan

sumber yang ada. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai.

Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Putra (2013) agar pengukuran sasaran efektif ada tujuh indikator yang di perlukan, yaitu :

- a. Tujuan, membuat secara terperinci tujuan umum, dan tugas-tugas yang harus di kerjakan.
- b. Kinerja, menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang dapat di ukur.
- c. Standar, menetapkan standar dan target yang di capai.
- d. Jangka waktu, menetapkan jangka waktu yang di butuhkan untuk pengerjaan.

6. Kinerja Manajerial

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2014). Menurut Mahoney *et al.* (1963) dalam Warisno (2009), kinerja manajerial adalah kinerja dari individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan,

pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan atau presentasi. PP No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada pasal 1 ayat 35, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Guna mengukur seluruh aktivitas pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dapat diketahui dari tingkat capaian sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Bastian (2009) indikator kinerja adalah merupakan suatu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*). Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik yang dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif (Mardiasmo, 2009). Pengukuran kinerja sektor publik terdapat 3 yaitu:

- a. Untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah
- b. Untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- c. Untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Tabel penelitian sebelumnya

No.	Nama	Variabel	Hasil
1.	Hakim et al., (2016)	Komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan	Secara parsial pengaruh komitmen organisasi, SPIP dan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional, SPIP, dan gaya kepemimpinan, semakin meningkat pula kinerja manajerial.
2.	Abdullah M (2017)	Kejelasan sasaran anggaran dan senjangan anggaran	Disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada dinas kesehatan Kota Kendari, senjangan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada dinas kesehatan Kota Kendari
3.	Yuliana R (2016)	Penganggaran partisipatif, <i>Locus Of Control</i> , dan komitmen organisasi	Pengaruh penganggaran partisipatif, <i>locus of control</i> , dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
4.	Nengsy (2017)	Kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas	Kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru.
5.	Sari et al., (2014)	Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi anggaran	Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Buleleng.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya
(Lanjutan)

No.	Nama	Variabel	Hasil
			secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Buleleng.
6.	Yogantara & Wirakusuma (2013)	Komitmen organisasi dan kepemimpinan	Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan tidak memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pada BPR di Bali
7.	Putra (2013)	Akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran pengaruh signifikan dan positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial.

Sumber : Data Penelitian Terdahulu diolah, 2018

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memilih suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins et al., 2008). Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dalam organisasi sehingga tersebut “merasa memiliki” organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan teori (*Goal Setting Theory*) Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai

anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu/aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Sedangkan orang yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung menganggap dirinya tidak penting terhadap organisasi.

Hakim et al., (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa kinerja manajerial akan meningkat dengan adanya peningkatan komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan Tanjung & Yusraini (2017) dan Yuliana R (2016) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan cenderung menyukai pekerjaannya dan berupaya terlibat dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi di dalam diri individu dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai tujuan sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja manajerial.

H1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD

2. Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial

Pengendalian intern merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi 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. Menurut Mulyadi (2013) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Berdasarkan teori (*Goal Setting Theory*) kegiatan sistem pengendalian intern pemerintahan harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sehingga dengan adanya SPIP akan memperbaiki kinerja manajerial, semakin tinggi SPIP maka semakin baik kinerja aparat pemerintahan. Dilakukannya SPIP secara berkala dengan cara melakukan review atas kinerja pemerintah mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Melihat pentingnya peran SPIP dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi serta untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik maka pemimpin harus menjadikan penerapan SPIP menjadi tanggung jawab bersama tidak hanya pada unit kerja terkecil tapi kepada masing masing individu.

Hakim et al., (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Friyanty (2016) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan bahwa adanya sistem pengendalian intern yang efektif dan dilakukan secara berkala maka akan berdampak baik pada kinerja aparat pemerintah, sehingga tujuan dapat dicapai dengan peningkatan kinerjanya.

H2. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2013). Kepemimpinan situasional telah dikembangkan menjadi beberapa model, salah satunya adalah model kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard dalam (Thoha, 2013).

Berdasarkan teori (*Goal Setting Theory*) Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan tanggungjawab pemimpin. Pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu gaya atau perilaku kepemimpinan diperlukan dalam mewujudkan hal tersebut. Perilaku

kepemimpinan terdiri dari kemampuan dalam mengkomunikasikan, mengontrol, mendelegasikan, kemampuan melakukan pendekatan, dan membangun tim. Menyusun anggaran dibutuhkan diskusi dan pertukaran informasi oleh berbagai pihak, baik manajer tingkat bawah hingga manajer tingkat atas. Maka perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik sehingga akan memotivasi pegawai untuk melakukan upaya sebaik mungkin dalam segala hal.

Penelitian yang dilakukan Hakim et al., (2016) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan memudahkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Penelitian yang dilakukan Elfahmi (2014) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan bahwa gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

H3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD

4. Pengaruh kejelasan sasaran terhadap kinerja manajerial

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Kenis, 1979).

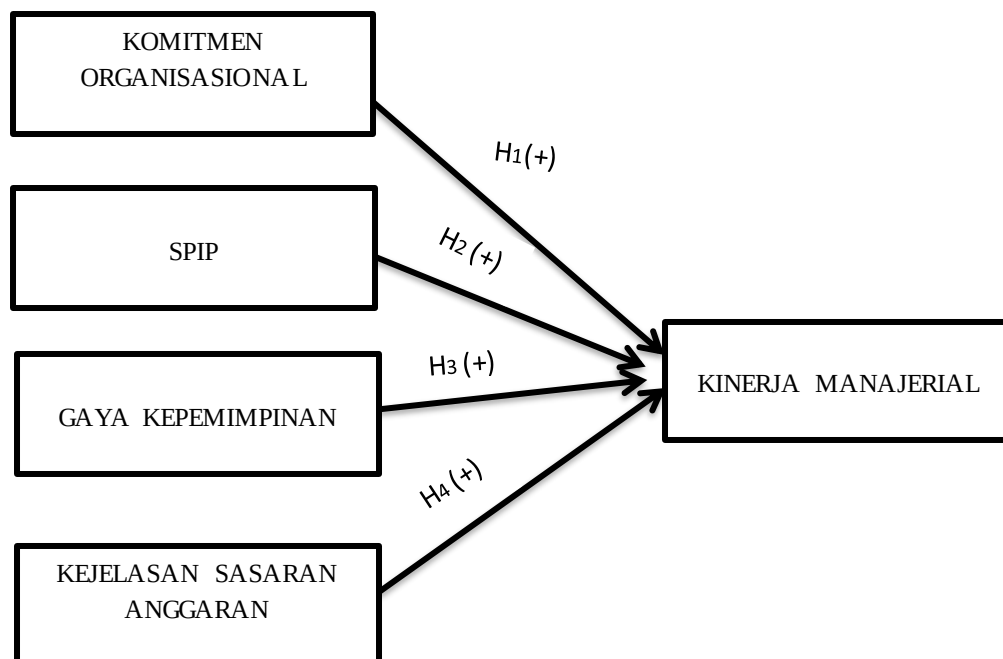
Berdasarkan teori (*Goal Setting Theory*) anggaran daerah harus menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus menggambarkan sasaran kinerja secara jelas. Adanya sasaran anggaran yang jelas akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Kejelasan sasaran harus dilakukan secara transparansi untuk memudahkan individu dalam memahami perannya terhadap organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan Abdullah M (2017) membuktikan bahwa kejelasan sasaran berpengaruh positif terhadap kinerja pejabat Eselon III dan IV pada dinas kesehatan Kota Kendari penelitian yang dilakukan Nengsy (2017) membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran pemerintah harus menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai

sehingga kejelasan sasaran anggaran kinerja suatu unit akan dinilai baik secara finansial jika anggaran diterapkan secara benar maka meningkatkan kinerja manajerial.

H4. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90:91). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai OPD yang ada di pemerintahan daerah Kota dan Kabupaten Magelang yaitu sebanyak 47 OPD yang terdiri dari dinas dan badan. Penelitian dilakukan di dinas dan badan dengan asumsi bahwa beban kerja dan anggarannya relatif lebih tinggi pada OPD yang berskala besar.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:90:91). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan cara *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang dipilih sudah direncanakan oleh peneliti. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala bagian, kepala sub bagian keuangan, bendahara, pejabat penatausahaan keuangan dan pembukuan keuangan

yang merupakan pihak yang terlibat dalam partisipasi penyusunan anggaran.

- b. Penjabat struktural yang menjabat minimal satu tahun dengan pertimbangan bahwa masa kerja selama satu tahun cukup untuk menilai kinerjanya sendiri sehingga hasilnya lebih valid.

B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis data dan sumber data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2012).

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik survei penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan memberikan kuesioner yang langsung disebarkan kepada kriteria responden di OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran variabel

No.	Nama	Definisi Operasional	Pengukuran
1.	Variabel Dependen a. Kinerja Manajerial (KM)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam <i>strategic planning</i> suatu organisasi (Mahsun, 2006).	Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial terdiri dari 9 pernyataan dengan indikator perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, penilaian staf, negosiasi dan perwakilan. Diukur dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1-5 Putra (2013).
2.	Variabel Independen a. Komitmen Organisasi (KO)	Komitmen organisasional menurut Robbins et al., (2008) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut	Instrumen yang digunakan terdiri dari 14 pernyataan dengan 5 indikator keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan, tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan, tingkat ketertarikan di perusahaan, perasaan sebagai bagian dari perusahaan, arti perusahaan bagi diri. Diukur dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1-5 Eva Kris (2009)
3.	b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah menurut (Mulyadi, 2013)	Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi terdiri dari 20 pernyataan dengan 5 indikator lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Diukur dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1-5 oleh Putri (2013)

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran variabel
(Lanjutan)

No.	Nama	Definisi Operasional	Pengukuran
4.	c. Gaya Kepemimpinan (GK)	Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2013)	Instrumen yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan terdiri dari 9 pernyataan dengan indikator 5 gaya kepemimpinan konsiderasi dan 4 item gaya kepemimpinan struktur inisiatif. Pengukuran instrumen gaya kepemimpinan menggunakan skala <i>likert</i> 1-5 Gibson (1996).
5.	d. Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA)	Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Kenis, 1979).	Instrumen yang digunakan untuk mengukur kejelasan sasaran anggaran terdiri dari 7 pernyataan dengan indikator tujuan, kinerja, standar, jangka waktu, sasaran prioritas, tingkat kesulitan dan jangka waktu. Diukur dengan menggunakan skala <i>likert</i> 1-5 Putra (2013)

Sumber : Data Penelitian Terdahulu diolah, 2018

D. Metoda Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013:147) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dan sebagainya (Ghozali, 2016:19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali, 2013).

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antara variabel. Semakin besar sampel menyebabkan bartlett test semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat inkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO NSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Pengujian dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.70 (Ghozali, 2013).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang di formulasikan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$KM = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 KO + \beta_3 SPIP + \beta_4 GK + \beta_5 KSA + e$$

Keterangan :

KM	= Kinerja Manajerial SKPD
KO	= Komitmen Organisasional
SPIP	= Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
GK	= Gaya Kepemimpinan
KSA	= Kejelasan Sasaran Anggaran
α	= Nilai intersep (konstan)
$\beta_{1,2,3,4}$	= Koefisien Regresi
ϵ	= Error (tingkat kesalahan)

4. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

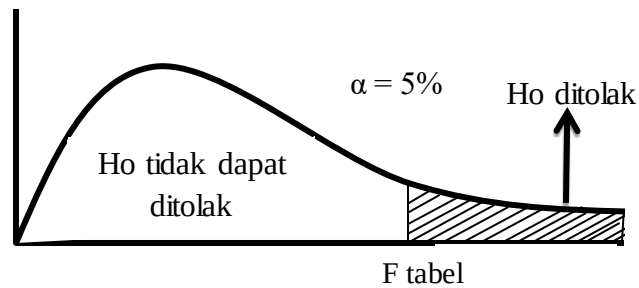
Koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2016:95). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model.

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

(Ghozali, 2013) Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n – k – 1., dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

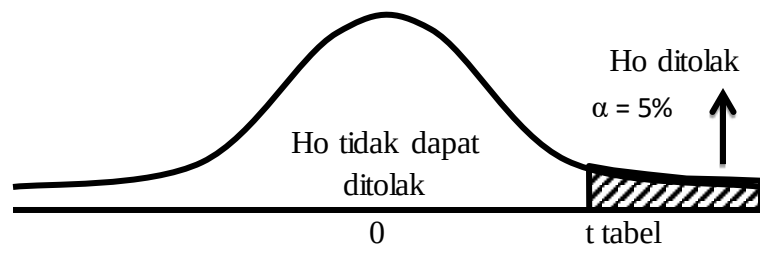


Gambar 3.1
Penerimaan Hipotesis Uji F

c. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak, uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha = 0.05$ maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Penerimaan Hipotesis Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Sampel yang digunakan dalam penelitian di OPD Kota dan Kabupaten Magelang sebanyak 148 responden. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,172, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel penerapan komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran dalam menjelaskan variabel kinerja manajerial sebesar 17,2% sedangkan sisanya $100\% - 17,2\% = 82,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini baik.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial karena pegawai OPD Kota dan Kabupaten Magelang memiliki komitmen organisasional yang kuat dan cenderung menyukai pekerjaan yang ditekuninya, berupaya terlibat dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Variabel

gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial karena pemimpin di OPD Kota dan Kabupaten Magelang dapat diterima oleh pegawai sehingga memudahkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja manajerial.

4. Hasil penelitian sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan bahwa OPD Kota dan Kabupaten Magelang tidak berpengaruh secara optimal dalam peningkatan kinerja manajerial aparat pemerintah. Variabel kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena jelas atau tidaknya suatu anggaran pada OPD tidak akan berpengaruh terhadap kinerja, tergantung bagaimana cara seorang pemimpin dalam pelaksanaan anggaran.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah Kota dan Kabupaten Magelang. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan kesemua objek mengenai kinerja manajerial pemerintah daerah.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kejelasan sasaran anggaran yang hanya mampu menjelaskan 17,2% variabel kinerja pemerintah daerah sedangkan sisanya 82,8% dijelaskan oleh faktor lain.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya OPD se-wilayah karisidenan kedu sehingga dapat dijadikan generalisasi secara kesemua objek mengenai kinerja manajerial pemerintah daerah.
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah misalnya Partisipasi penyusunan anggaran. Partisipasi sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja para individu dan menetapkan penghargaan atas dasar sasaran anggaran yang telah dicapai serta keterlibatan dan pengaruh para individu dalam penyusunan anggaran (Brownell, 2013). Apabila seorang individu memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam penyusunan anggaran maka individu tersebut merasa terlibat dalam organisasi sehingga memiliki tanggung jawab atas pekerjaan untuk menyelesaikan tugasnya dan berdampak pada peningkatan kinerja (Sari et al., 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M, Aswati W O, A. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Senjangan Anggaran Terhadap Kinerja Pejabat Eselon Iii Dan Iv Pada Dinas Kesehatan Kota Kendari. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, II*, 61–72.
- Anwar, & Mangkunegara, P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM PT. Refika Aditama*. Bandung.
- Bastian, I. (2009). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta.
- Dewi, N. ketut, Putra, I. G. C., & Merawati, L. K. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyesuaian Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi, Vo. 7 No.*, 211–221.
- Eva Kris. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Friyanty. (2016). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Aparat Pemerintahan (Studi Kasus Pemerintah Daerah Indramayu), *VII(1)*, 62–79.
- Gary. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Y. Udaaya, Ed.) (Terjemahan). Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., Asmony, H. T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada SKPD Sumbawa dan Sumbawa Barat, 4(2), 67–82.
- Halim, & Abdul. (2007). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Edisi Ketu)*. Jakarta: Erlangga.
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Perfomance. *The Accounting Review*.
- Locke, E. A., & Latham. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Perfomance*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik (Edisi Pert)*. Yogyakarta.

- Mardiasmo. (2001). *Otonomidom Manajemen Keuangan Daerah Yogyakarta*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mowday, R. T., Streers, M, R., Porter, & W, L. (1979). The Measurment of Organization Commitmen. *Journal of Vacational Behavior* 14, 224–247.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Nengsy. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajerial PT. Perkebunan Nusantara V, Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6, 1–16.
- Putra, D. (2013). *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi empiris pada SKPD Kota Padang)*. Universitas Negeri Padang.
- Putri, G. Y. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Daerah Kota Padang)*. Universitas Negeri Padang.
- Putri, N. P. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran pada Kinerja Manajerial. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Undayana, Vol. 12 No.*
- Robbins, S. P., Judge, & A, T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Ak.*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. M., & Yusraini, P. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada BUMN PTPN V Pekanbaru. *Faculty of Economics, Vol. 4 No.*, 1583–1579.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Warisno. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi*. Universitas Sumatera Utara.

www.bpkp.go.id. Diakses tanggal 23 Maret 2018

www.magelangkab.go.id. Diakses tanggal 24 Maret 2018

Yogantara, K. K., Wirakusuma, M. G., Organisasi, K., & Anggaran, P. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan pada hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial bpr, 2, 261–280.

Yuliana R, R. I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5, 1–18.