

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada OPD Kota Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:
Novi Puspitaningrum
NPM. 14.0102.0027

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

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada OPD Kota Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:
Novi Puspitaningrum
14.0102.0027

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

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN
PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris pada OPD di Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Novi Puspitaningrum

NPM 14.0102.0027

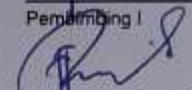
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 07 Februari 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

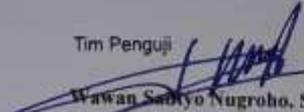

Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak.

Pembimbing I

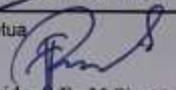

Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing II

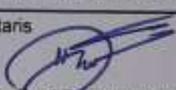
Tim Penguji


Wawan Sabtyo Nugroho, S.E., M.Si., Ak., CA.

Ketua


Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris


Yulinda Revi Pramita, S.E., M.Sc., Ak.

Anggota

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

Tanggal 18 FEB 2019


Dra. Marlina Kusnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novi Puspitaningrum

NIM : 14.0102.0027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris Pada OPD Kota Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri 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 sarjananya).

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

Magelang, 06 Februari 2019



Novi Puspitaningrum

NIM. 14.0102.0027

RIWAYAT HIDUP

Nama : Novi Puspitaningrum
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 03 November 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Perum Gading Mas Permai RT 03 RW 13
Banjarnegoro, Mertoyudan, Magelang
Alamat Email : puspitanovi867@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 1 Pirikan
SMP (2007-2010) : SMP Kartika XII-1
SMA (2010-2013) : SMK Bhakti Karya Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2019) : S1 Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 06 Februari 2019

Peneliti



Novi Puspitaningrum
NIM. 14.0102.0027

MOTTO

“Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu.”

(QS. Al Baqarah ayat 282)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Asy Syarh ayat 5-6)

“Selalu ada harapan bagi mereka yang berdoa dan selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha”

“Bunga yang tidak akan layu sepanjang jaman adalah kebajikan”

(William Cowper)

“Antara mimpi dan kenyataan ada yang namanya kerja keras”

(Merry Riana)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris Pada OPD Kota Magelang)"**.

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

Proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala-kendala yang dihadapi. 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:

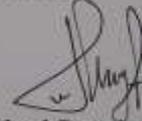
1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran dan ketulusan hati telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan, kritik, dan saran dalam penulisan skripsi ini hingga sampai terlaksananya sidang skripsi.
5. Ibu Farida S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran dan ketulusan hati telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan, kritik, dan saran dalam penulisan skripsi ini hingga sampai terlaksananya sidang skripsi.
6. Dosen penguji yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

7. Bapak, Ibu dan Adik saya tercinta yang selalu memberikan perhatian, doa dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh sahabat tercinta akuntansi angkatan 2014 yang selalu menghibur, memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penyusun. Harapan dari penyusun, semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya. Wassalamu'alailum Wr. Wb.

Magelang, 06 Februari 2019

Peneliti



Novi Puspitaningrum

NIM.14.0102.0027

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup.....	v
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penulisan	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori.....	11
1. <i>Stewardship theory</i>	11
2. Komitmen Organisasi	12
3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	13
4. Gaya Kepemimpinan	14
5. Kepuasan Kerja	15
6. Kinerja Manajerial.....	17
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	18
C. Perumusan Hipotesis	19

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.....	19
2. Pengaruh Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial.....	21
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial.....	23
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial.....	24
D. Model Penelitian.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.....	27
B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	29
C. Metode Analisis Data	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sampel Penelitian	35
B. Statistik Deskriptif Responden	35
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	37
D. Uji Kualitas Data	39
E. Regresi Linier Berganda.....	41
F. Uji Hipotesis.....	43
G. Pembahasan	46

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan Penelitian.....	52
C. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA	54
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	57
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Opini BPK	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	29
Tabel 4.1	Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	35
Tabel 4.2	Profil Responden	36
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif	37
Tabel 4.4	Uji Validitas	39
Tabel 4.5	<i>Cross Loading</i>	40
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.7	Uji Regresi	42
Tabel 4.8	Uji R^2	43
Tabel 4.9	Uji F	43
Tabel 4.10	Uji t	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	26
Gambar 2.1 Penerimaan Uji F	34
Gambar 2.2 Penerimaan Uji t	34
Gambar 3.1 Hasil Penerimaan Uji F.....	44
Gambar 3.2 Nilai Kritis Uji t variabel Komitmen Organisasi	45
Gambar 3.3 Nilai Kritis Uji t variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	45
Gambar 3.4 Nilai Kritis Uji t variabel Gaya Kepemimpinan	46
Gambar 3.5 Nilai Kritis Uji t variabel Kepuasan Kerja	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Sampel.....	58
Lampiran 2	Kuesioner.....	59
Lampiran 3	Tabulasi Data Pengisian Kuesioner	66
Lampiran 4	Statistik Deskriptif.....	78
Lampiran 5	Uji Validitas	78
Lampiran 6	Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Lampiran 8	Tabel F.....	90
Lampiran 9	Tabel t.....	90
Lampiran 10	Ijin Riset	91
Lampiran 11	Bukti Riset.....	93

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang)

Oleh:

Novi Puspitaningrum
14.0102.0027

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian inter pemerintah, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial. Populasi penelitian ini adalah OPD Kota Magelang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Selanjutnya untuk pengujian data dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, siste pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan salah satu organisasi sektor publik yang diberikan kewenangan mengelola keuangan daerah. Pengelolaan keuangan yang dilakukan pemerintah daerah ditujukan untuk kepentingan masyarakat. Oleh karenanya, pemerintah daerah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kinerja pemerintah daerah diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal, efektif dan efisien kepada masyarakat, sebagai wujud tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat.

Terkait kajian tentang kinerja, Bastian (2009: 274) menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi pada suatu periode tertentu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2004: 176).

Anggaran digunakan untuk mengendalikan biaya dan menentukan bidang-bidang masalah dalam organisasi tersebut dengan membandingkan hasil kinerja yang telah di anggarkan secara periodik. Agar anggaran itu tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan maka diperlukan kerjasama yang baik

antara bawahan dan atasan, pegawai dan pimpinan dalam penyusunan anggaran. Karena proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan kompleks, adanya kemungkinan akan menimbulkan dampak fungsional dan disfungsional terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Dedi, 2007). Untuk mencegah dampak disfungsional anggaran tersebut, kontribusi terbesar dari kegiatan penganggaran terjadi jika semua pihak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam proses penyusunan anggaran, akan semakin meningkatkan kinerja.

Robbins dan Judge (2009: 238) menyatakan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Tujuan-tujuan yang ditentukan secara partisipatif akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2009: 100) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mahmudi (2013: 22) setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Melihat definisi-definisi tersebut menyatakan ada keterkaitan antara komitmen organisasional dengan kinerja organisasi, termasuk kinerja organisasi pemerintah. Dengan adanya penetapan sasaran dan didukung oleh komitmen organisasional yang tinggi, membuat setiap manajer lebih

mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi atau kelompok dan akan berusaha lebih keras untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, peningkatan kinerja manajerial OPD dapat tercapai. Adanya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, yang diperkuat dengan PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan.

Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walau anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas dasar kualitas pelayanan yang diberikan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Padahal aparatur pemerintah merupakan orang yang dipercaya dan diberi mandat oleh negara dan rakyat untuk mengelola pemerintahnya guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Efektivitasnya harus diukur berdasarkan sejauh mana kemampuan pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan teori

keagenan, konflik keagenan dapat diminimalisir dengan mengeluarkan biaya keagenan. Salah satu biaya keagenan adalah monitoring cost yaitu biaya yang dikeluarkan untuk memonitor dan mengendalikan perilaku agen. Pengeluaran biaya tersebut dimaksudkan untuk menjamin bahwa agen akan bertindak sesuai dengan kepentingan pemberi amanah (principal), salah satu cara yang dilakukan adalah mendesain sistem pengendalian intern. Pelaksanaan sistem pengendalian intern yang baik pada setiap OPD akan meningkatkan kinerja manajerial OPD.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Evaluasi LAKIP
Dan
Opini BPK terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Kota Magelang tahun 2012-2016

Tahun Anggaran	2012	2013	2014	2015	2016
Hasil Evaluasi LAKIP	C	CC	CC	CC	CC
Opini Audit	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP

Sumber : www.bpkp.go.id

Fenomena yang terkait dengan kinerja manajerial pemerintah daerah Kota Magelang dapat dilihat dari evaluasi hasil LAKIP selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2012 – 2016. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat skor LAKIP pemerintah daerah Kota Magelang memperoleh skor CC atau cukup (memadai) yang artinya indicator-indikator penilaian dalam LAKIP belum terpenuhi secara optimal. Berdasarkan hasil penilaian tersebut mengindikasikan capaian kinerja Pemerintah Kota Magelang belum sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan.

Selain itu Kota Magelang pada tahun anggaran 2016 mendapat opini audit dari BPK RI WTP “Wajar Tanpa Pengecualian” setelah sebelumnya pada tahun 2012 sampai 2015 memperoleh opini WDP “Wajar Dengan Pengecualian “. Karena menurut hasil audit BPK RI 2015 ditemukan bahwa terdapat kelemahan dalam masalah pengelolaan aset, pengelolaan belanja pegawai yang salah satunya berupa kerugian pembayaran TPG dan kelebihan pembayaran gaji, pengelolaan belanja barang, pengelolaan belanja modal yang masih menumpuk di akhir tahun, sehingga menyebabkan kurang tertibnya pengadministrasian dan pencapaian volume pekerjaannya, dan perlu pengawasan langsung oleh pemda mengenai hak dan kewajiban dalam pengelolaan kerjasama aset dengan pihak ketiga. Namun pada tahun 2016 kota Magelang mampu memperbaiki kelemahan tersebut dan mendapatkan opini audit WTP.(magelangkota.go.id)

Pada tahun 2017 Kota Magelang meraih penghargaan untuk 2 kategori sekaligus dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM Yogyakarta. Dua award itu adalah Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terbaik Regional Jawa Tengah dan Kondisi Keuangan Daerah Terbaik Regional Jawa. Yang spesial Kota Magelang merupakan satu-satunya daerah di Jawa Tengah yang menerima penghargaan itu, dan satu-satunya kota di Indonesia yang meraih dua award sekaligus. Ini merupakan salah satu keberhasilan dalam mengelola keuangan daerah, mulai dari transparansi penyusunan RKPD dan KUA/PPAS oleh tim yg dimotori Sekretaris Daerah Kota Magelang Drs Sugiharto selaku ketua, Kepala Bappeda selaku Wakil Ketua dan Kepala BPKAD selaku

Sekretaris. "Transparasi penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah oleh para kepala OPD, selaku penggunaan anggaran, juga mendapat porsi perhatian yang tinggi," tambah Walikota Magelang.(krjogja.com)

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian Kurniawan (2013) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial (Pada SKPD Kab Demak) menunjukkan bahwa jika koitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berjalan dengan baik maka semakin baik pula kinerja manajerial tersebut. Putri (2014) tentang pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja manjerial yang artinya jika meningkatkan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh pegawai dapat semakin baik

Putri (2015) tentang Pengaruh Komiten Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Pada PEMDA Kota Padang) yang artinya apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat. Dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan

secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik .

Penelitian Mustika (2015) meneliti tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan, gaya kepemimpinan sebagai moderating. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

Hakim, dkk (2016) tentang pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial di SKPD Sumba dan Sumba Barat menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Penelitian lain yang terkait yaitu Triseptya, dkk (2016) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi.

Penelitian dilakukan oleh Hakim, dkk (2016) dengan menggunakan semua peramaan variabel. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah **pertama** menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan mengetahui kepuasan kerja tingkat kinerja yang semakin baik, instansi mampu menyatukan unit-unit kerja yang ada untuk bekerja secara kompeten dan memberikan perubahan yang baik bagi OPD.

Penambahan variabel didukung juga oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa saat penetapan penyusunan anggaran pada awal kegiatan mengharuskan semua anggota organisasi mengarahkan segala kegiatan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen pada fungsi perencanaan dalam hal ini dituntut untuk memperhatikan penggunaan sumber-sumber ekonomi yang efisien. Dalam keterlibatan tersebut, para manajer harus mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai target yang akan dicapai, agar dalam diri manajer timbul perasaan yang dihargai, dipercaya, yang mengakibatkan rasa kepuasan atas pekerjaannya (Putri 2014).

Kedua objek penelitian dilakukan di OPD Kota Magelang karena pada OPD Kota Magelang pada tahun 2012 mendapat skor LAKIP C tetapi pada tahun 2013 sampai 2016 berhasil meraih skor CC, yang artinya ada peningkatan walaupun belum bisa meraih skor B atau bahkan A. Selain itu langkah apa saja yang dilakukan oleh SKPD Kota Magelang sehingga dapat memperoleh opini audit WTP pada tahun 2016 yang pada tahun 2012-2015 memperoleh opini audit WDP. OPD Kota Magelang juga berhasil meraih dua award sekaligus tentang Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terbaik Regional Jawa Tengah dan Kondisi Keuangan Daerah Terbaik Regional Jawa.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?
2. Apakah sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
2. Menguji secara empiris pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kinerja manajerial.
3. Menguji secara empiris pengaruh terhadap kinerja manajerial.
4. Menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial.

D. Kontribusi Penelitian**1. Manfaat Teoritis :**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan pada pengembangan teori perilaku didalam literatur akuntansi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pemerintah daerah yang lebih menghususkan pada komitmen organisasi, sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP), kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi aparat pemerintah daerah mengenai

faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah daerah sehingga tercipta kinerja pemerintah yang efektif dan efisien.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini akan menguraikan mengenai teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok – pokok masalah dalam penelitian berupa telaah teori, telaah penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Berisi gambaran dan tahapan penelitian yang menjelaskan tentang populasi, sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan yang menjelaskan seputar deskripsi data, deskripsi responden, deskripsi variabel penelitian, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini merupakan bab akhir dari penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Literatur Review

1. *Stewardship theory*

Penelitian ini didasarkan pada *stewardship theory*. *Stewardship theory* muncul bebarengan dengan perkembangan akuntansi. Teori *stewardship* berdasarkan teori psikologi dan sosiologi serta berasal dari pemikiran akuntansi manajemen, dimana steward termotivasi untuk berkelakuan sesuai keinginan principal. Teori *stewardship* adalah penggambaran kondisi manajer yang termotivasi dari target hasil utama kepentingan organisasi bukan termotivasi terhadap kepentingan pribadinya (Donaldson dan Davis, 1989).

Stewardship theory menjelaskan bahwa kepentingan bersama dijadikan dasar dari tindakan seorang manajer. Jika terdapat perbedaan kepentingan antara principal dan steward, maka steward akan berusaha bertindak sesuai dengan tindakan *principal* dan demi kepentingan bersama dapat menjadi pertimbangan yang rasional agar tercapainya tujuan bersama. Hal penting dalam *stewardship theory* adalah manajer menyelaraskan tujuannya sesuai dengan tujuan Principal namun tidak berarti steward tidak memiliki kebutuhan.

Darini (2005) menjelaskan bahwa Amanah, memiliki integritas, bertindak jujur dan bertanggungjawab adalah sifat manusia yang dijadikan dasar dalam membangun teori *stewardship*. Hal itu berarti dalam pandangan *stewardship theory*, manajemen dipercaya untuk bekerja dengan baik bagi

kepentingan publik dan shareholder. *Teori stewardship* menjelaskan bentuk pola kepemimpinan dan hubungan para atasan dengan bawahannya dalam sebuah organisasi menggunakan mekanisme situasional. Mekanisme ini meliputi filosofis manajemen dan perbedaan budaya organisasi, serta kepemimpinan dalam pencapaian tujuan bersama tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing (Anton, 2010).

Teori ini digunakan karena teori ini memandang bahwa kepercayaan atas manajemen dapat terjadi jika manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan-kepentingan yang muncul, yaitu kepentingan publik pada umumnya dan kepentingan shareholders pada khususnya. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dapat meningkat karena adanya sifat amanah dan setia manajer perusahaan terhadap komitmen dalam perusahaan (Kurniawan, 2013).

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2009: 100) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1997) dalam Umam (2010: 258) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki

komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Mowday et al. (1979) mengemukakan bahwa 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. Komitmen ini termasuk komitmen sikap (*affective*) karena berkaitan dengan individu yang merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mowday et al. (1979), komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, 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. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer et al. (1997) dalam Umam (2010: 259) merumuskan tiga dimensi organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*).

3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008, pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa 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: 163), 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. Menurut Mulyadi (2013: 164), 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.
- Berdasarkan PP No. 60 tahun 2008 pasal 3, unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah terdiri atas lima unsur yaitu lingkungan

pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Ivancevich et al. (2007: 194) menyatakan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Gibson dkk (1997: 334) dalam Nawawi (2006: 21) menyatakan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Menurut Thoha (2013: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja

memenuhi harapan seseorang. Davis (1989) dalam Purbo (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing.

Herzberg (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya

seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Herzberg (2005) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : Minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi social, dengan dimensi : Interaksi sesama karyawan, Interaksi dengan atasan, Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi : sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

6. Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial menurut Mahsun (2014: 25), 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. 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.

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: 121). Menurut Mardiasmo (2009: 121), sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja didukung reward and punishment system. Mardiasmo

(2009: 121) menyebutkan ada tiga maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik, yaitu: (1) untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Kurniawan (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Manajerial (Pada SKPD Kab Demak)	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial
2	Putri (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial SKPD	Variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial
3	Putri (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Pada PEMDA Kota Padang)	Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4	Mustika (2015)	Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan, gaya kepemimpinan sebagai moderating	Partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial
5	Hakim dkk (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Sumba dan Sumba Barat	Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
6	Triseptya dkk (2016)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderasi.	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Sumber : Data penelitian terdahulu 2018

C. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri dan Parker, 1996). Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat (Mahmudi, 2007).

Teori *stewardship* menggambarkan situasi situasi dimana pegawai/manajer lebih termotivasi bekerja untuk kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Manajer dengan komitmen yang tinggi pada organisasinya memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga komitmen organisasi dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi tersebut. Maka apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan memiliki rasa perhatian yang tinggi pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat.

Semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin meningkat kinerja dari pejabat pemerintahan. Seseorang yang memiliki ketaatan tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Penelitian Hakim dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen

organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di SKPD. Penelitian Triseptya dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat pada suatu organisasi akan cenderung menyukai pekerjaannya dan memiliki loyalitas tinggi. Sehingga dengan hal ini akan meningkatkan kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang diberikan manajer kepada perusahaan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Jadi komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial

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

Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah Daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. Prinsipal harus memonitor kerja agen, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien serta tercapainya akuntabilitas public. Pengendalian Intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja manajerial.

Pengendalian Intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga nantinya akan memberikan suatu keyakinan bagi organisasi bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, dan hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi kinerja manajerial. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakkan Putri (2015) bahwa sisem pengendalian Inter berpengaruh positif terhadap kinerja majerial pada SKPD. Penelitian Hakim dkk (2016) menunjukkan hasil bahwa sistem

pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengendalian intern tujuan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Kesimpulannya 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.

H₂: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi. Dalam *equity theory* yang dijelaskan oleh Herzberg (2005) berawal dari adanya ketidakpuasan kerja yang muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu (input) dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain (output) dan merasa bahwa posisinya tidak adil. Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (input), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (output).

Teori *stewardship* menganalisis bahwa Amanah, memiliki integritas, bertindak jujur dan bertanggungjawab adalah sifat manusia yang dijadikan dasar dalam membangun teori *stewardship*. Hal itu berarti dalam pandangan *stewardship theory*, manajemen dipercaya untuk bekerja dengan baik bagi kepentingan publik dan shareholder. Apabila yang diharapkan individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Sebaliknya, apabila yang diharapkan individu memiliki nilai yang sama atau sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut merasa puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya akan dilakukan dengan baik. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula.

Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan Kuriawan (2013) dan Putri (2014) Dengan mengetahui kepuasan kerja tingkat kinerja yang semakin baik, instansi mampu menyatukan unit-unit kerja yang ada untuk bekerja secara kompeten dan memberikan perubahan yang baik bagi SKPD.

Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial

Pemimpin yang efektif harus mampu memengaruhi persepsi bawahan agar tujuan pribadi, tujuan pekerjaannya, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan satu alur (Nawawi, 2003:108). Pemimpin yang akan memengaruhi bawahannya harus menjelaskan tujuan organisasi sehingga pelaksanaan tugas sejalan dengan tujuan organisasi. Pegawai yang mengetahui tugasnya akan mewujudkan tujuan organisasi dan hasilnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan *Teori stewardship* menjelaskan bentuk pola kepemimpinan dan hubungan para atasan dengan bawahannya dalam sebuah organisasi menggunakan mekanisme situasional. Mekanisme ini meliputi filosofis manajemen dan perbedaan budaya organisasi, serta kepemimpinan dalam pencapaian tujuan bersama tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing. Gaya kepemimpinan yang diarahkan pada keterbukaan dan lebih bersifat humanis (berorientasi konsiderasi) yang

dimiliki oleh pimpinannya serta dengan keikutsertaannya dalam penyusunan anggaran, maka kinerja manajerial yang terjadi pada karyawan akan meningkat dan akan semakin bersemangat dalam mencapai anggaran yang telah ditetapkan. Faktor utama dalam sukses gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Kinerja kelompok atau individu yang efektif bergantung pada pandangan yang tepat antara gaya interaksi dari pemimpin dengan bawahannya, serta sampai tingkat mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin.

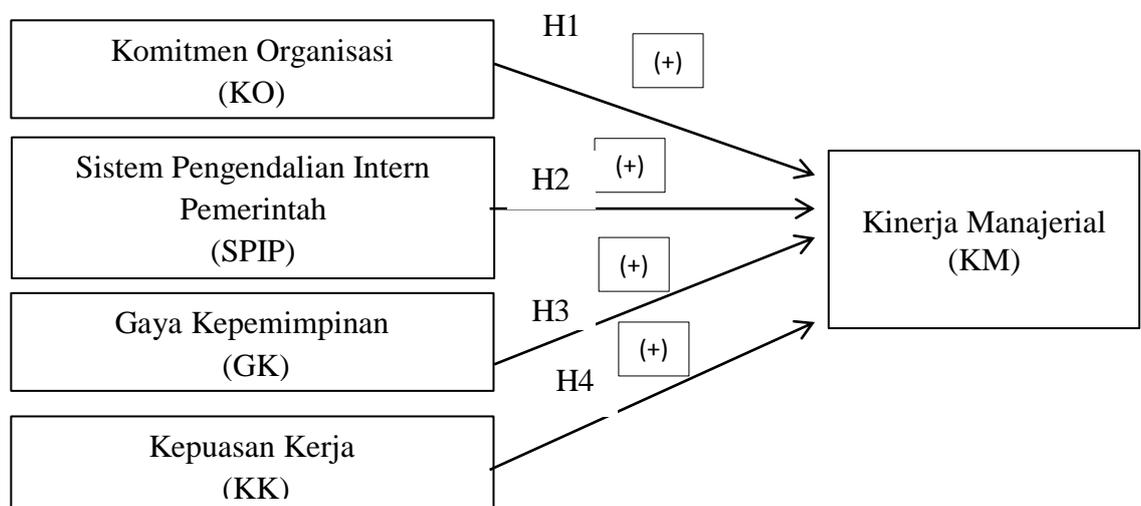
Maka dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, maka dapat memotivasi pegawai serta menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Gaya kepemimpinan yang baik mampu mengendalikan atau mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penelitian Putri (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial pada SKPD. Penelitian Triseptya dkk (2016) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja manajerial pada SKPD.

Gaya kepemimpinan yang baik bisa mengawasi anak buahnya sehingga perusahaan yang dipimpin akan memiliki peningkatan kinerja yang lebih baik dari organisasi tersebut. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja

manajer maupun pegawai. Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

D. Model Penelitian



Gambar 1.1
Model penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat –syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduan,2010;55).Populasi dalam penelitian ini adalah OPD Kota Magelang bertindak sebagai manajerial. Terdiri dari Sekda, Sekertaris DPRD, 24 Badan dan Kedinasan.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2014: 122). Kriteria pengambilan sampel yang berkaitan dengan tim penyusun laporan keuangan, laporan kinerja instansi pemerintah dan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD). Penelitian ini mengguakan objek pada Kota Magelang dengan kriteria :

- 1) Pejabat yang menduduki jabatan pada level eselon III dan IV
- 2) Lama bekerja pejabat lebih dari 2 tahun
- 3) Sampel penelitian terdiri dari kepala dinas, sekretaris, bendahara, kepala bagian dan kepala sub bagian dari setiap OPD lingkungan OPD yang memiliki fungsi manajerial.

2. Teknik Pengambilan Data

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2013).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2007).

b. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah data Primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan salah satu alat pengumpul data dalam asesmen nontes, yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden (Sukardi, 1983).

B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Instrumen Penelitian
Kinerja Manajerial	Sukmantari (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang berhasil dicapai dari pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi	Instrument ada 8 butir indicator terdiri dari : perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemiihan staff, negosiasi, dan perwakilan. (Putri,2015)
Komitmen Organisasai	Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang manajer memihak dan mengutamakan kepentingan suatu organisasinya dibandingkan dengan kepentingan pribadi yang bertujuan untuk memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi	Instrument ada 7 butir indicator terdiri dari : a. Pencapaian prestasi kerja b. Permasalahan organisasi c. Bertahan menjadi anggota organisas d. Upaya membantu Kesuksesan organisasi e. Peningkatan kinerja organisasi f. Rasa tanggungjawab terhadap organisasi g. Perasaan dalam organsasi (Putri,2015)
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Afrida (2013) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian dan keyakinan bagi manajemen bahwa tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai.	Instrument ada 2 kriteria yaitu Lingkungan Pengendalian ada 4 pertanyaan dan penilaian resiko ada 1 pertanyaan (Putri,2015)
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).	Instrumen ada 5 indikator yaitu : Otokratik, Militeristik, Laissez-faire, Kharismatik, Demokratik (Mustika, 2015)

Tabel 3.1
Definisi dan Pengukuran
Lanjutan

Variabel	Definisi Operasional	Instrumen Penelitian
Kepuasan Kerja	Definisi kepuasan kerja menurut yang dikutip oleh Sukmantari (2015) menerjemahkan kepuasan kerja sebagai perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami dalam bekerja	Instrument ada 5 pertanyaan yang terdiri dari : a. Suasana lingkungan kerja b. Reward c. Gaji yang diperoleh d. Hubungan dengan atasan e. Tujuan organisasi (Putri,2014)

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Penelitian juga menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari *mean*, *deviasi standar*, *minimum* dan *maksimum* (Ghozali, 2016).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat

betulbetul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). 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. Jika masing-masing indikator-indikator merupakan indikator pengukuran konstruk maka akan memiliki nilai loadng faktor yang tinggi. Kriteria CFA yang digunakan dalam peneitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali,2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih. Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

$$KM = \beta_1 KO + \beta_2 SPIP + \beta_3 GK + \beta_4 KK + e$$

Keterangan:

KM = Kinerja Manajerial

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3 \dots \beta_4$ = Koefisien regresi

KO = Komitmen Organisasi

SPIP = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

GK = Gaya Kepemimpinan

KK = Kepuasan Kerja

e = *Error Term*

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

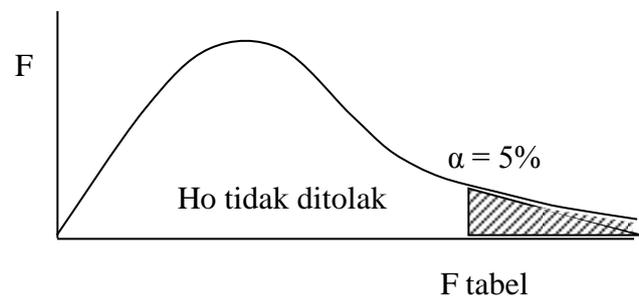
- a. 0 : Tidak ada Korelasi
- b. 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
- c. 0,50 : Korelasi moderat
- d. 0,51 s.d.0,99 : Korelasi kuat
- e. 1,00 : Korelasi sempurna

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R^2 . Model adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

b. Pengaruh Uji F (*Goodness of Fit*)

Menurut Suliyanto (2011) nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*) apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = $k-1$ dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k$, dimana k adalah jumlah variabel. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

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



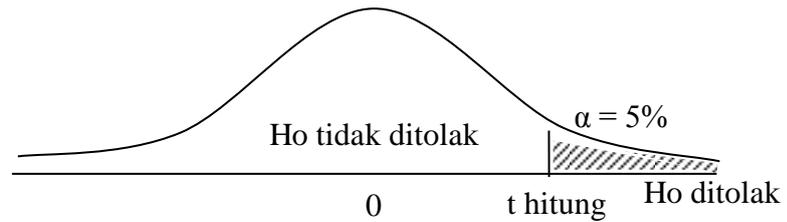
Gambar 2.1
Penerimaan Uji F

c. Uji t

Menurut Suliyanto (2011), nilai T hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai T hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai table. *Level of significants* pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan dinyatakan dalam $df = n-1$. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima, artinya secara statistik data yang ada tidak dapat membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 2.2
Penerimaan Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial pemerintah Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 72 staf kepala dinas, sekretaris, kepala bagian dan kepala sub bagian dari setiap OPD Kota Magelang.

Berdasarkan hasil uji R^2 menunjukkan angka 47,3% maka masih ada 52,7% (faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial). Sedangkan hasil uji F menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{table}$ dan $p\ value < 0,05$ maka model yang digunakan pada penelitian ini sudah bagus (*fit*). Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Kota Magelang.

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya meneliti komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi variabel independen tersebut belum bisa sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja manajerial di OPD Kota Magelang.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya pegawai pada OPD Kota Magelang sehingga hasil penelitian kurang dapat digeneralisasikan lebih luas.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Dapat mempertimbangkan untuk menambah ruang lingkup penelitian yang lebih luas dengan mengambil sampel dari OPD se-karesidenan Kedu sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang memiliki hubungan cukup erat untuk berpengaruh terhadap kinerja manajerial Kota Magelang seperti partisipasi anggaran, serta gaya kepemimpinan sebagai moderating (Mustika, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Aren, Alvin A, Randal J, Beasley, dan Mark S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Indeks IKPI
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra, *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pegantar*, Erlangga (Jakarta, 2009)
- Dedi, Nurdiawan, *Akuntansi Pemerintah*, Salemba Em (Jakarta, 2007)
- Dr. Riduwan, M.B.A., 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, dkk, , *Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada SKPD Sumbawa Dan Sumbawa Barat)*, 4 (2016), 67–82
- Herzberg, Frederrick. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*, Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan, Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Ikhsan, A. Dan M.Ishak 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta : Salemba Empat
- Jesen, and W.H, Meckling, ‘Theory of The Firm : Manajerial Behavior, Agency Costs an Ownership Structure’, *Journal Of Financial Economics*, 3 (1976), 305–60
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali 1998
- Kartono, Kartini. 203. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Muhammad, 2013. ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)’, *Skripsi FE Universitas Negeri Padang*, <<https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>> Magelangkota.go.id.ac
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua Cetakan Kedua*, UPP STIM (Yogyakarta, 2013)
- Mowday, Richard T, Steers, Richard M, Porter, Lyman W, ‘The Measurement Of Organization Commitment’, *Journal of Vocational Behavior*, 14 (1979), 24–

247

- Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi 3 Cetakan 3*, Salemba Em (Jakarta, 2013)
- Mustika, Ela. Tri. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderating (Studi Kasus Di BPR Kedung Arto Semarang). *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : *Gajah Mada University Press*
- Pamungkas, Sum Rahmani. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Wilayah Eks Karesidenan Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Intansi Pemerintah.
- Putri, Ana Suseno, 2014', *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Pada SKPD Kab Boyolali)*, Skripsi FE Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Putri, Gustika Yolanda, 2015 'Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SPI P TERHADAP KINERJA MANAJERIAL*
- Putri dan Ricky. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 4, No. 3, Desember 2014
- Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah 16 (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)." Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

- Rante & Djahuri. (2014). Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 12 No.3
- Ratnawati. (2011). Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah, dan Fungsi Pemeriksaan Intern Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Dian*. Vol.11 No.2
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A, *Organizational Behavior*, Salmba Emp (Jakarta, 2009)
- Setyanto, A. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Wilayah Kota Madya Surakarta)." *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 2004.
- Stoner, Freeman. 1992. Manajemen. Edisi keempat jilid 1. *Efektif dan Efisien sebagai tolak ukur keberhasilan atau kinerja manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 1983. Dasar-Dasar Bimbingan Dan Penyuluhan di Sekolah. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sukmantari.2015. Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10.1 (2015) : 261. ISSN : 2302 - 8556
- Taruno, F.X., Soewarto Citro, Armanu Thoyib, Djumilah Zain dan Mintarti Rahayu. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di `1693-5241
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali P (Jakarta, 2013)

Tuasikal, A. 2018. “Pengaruh Pengawasan Sistem Akuntansi Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Provinsi dan Kabupaten/Kota Di Maluku).” Universitas Padjajaran Bandung.

Triseptya, Ghaliyah Nimassita, Gagaring Pagalung, and Aini Indrijawati, ‘The Effect Of Budget Participation , Organizational Commitment And Culture On Managerial Performance With Leadership Style As’, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Di SKPD Sumba Dan Sumba Barat*, 2016, 36–46