

**ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEMERINTAH KOTA  
MAGELANG  
(Studi Empiris pada OPD Kota Magelang)**

**SKRIPSI**

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



Disusun Oleh :  
**Marissa Ayang Widyanti Astuti**  
NIM. 15.0102.0094

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEMERINTAH KOTA  
MAGELANG  
(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:  
**Marissa Ayang Widyanti Astuti**  
NIM : 15.0102.0094

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

# SKRIPSI

## ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Marissa Ayang Widyanti Astuti

NPM 15.0102.0094

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Lilik Andriani, S.E., M.Si.

Pembimbing I

\_\_\_\_\_  
Pembimbing II

Tim Penguji

Lilik Andriani, S.E., M.Si.

Ketua

Siti Noor Khikmah, S.E., M.Si., Ak.

Sekretaris

Farida SE., M.Si., Ak., CA

Anggota

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

Tanggal

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marissa Ayang Widyanti Astuti

NIM : 15.0102.0094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

### **ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH KOTA MAGELANG**

**(Studi Empiris pada OPD Pemerintah Kota 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 kesarjanannya).

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

Magelang, 28 Agustus 2013

Pernyataan,  
  
Marissa Ayang Widyanti Astuti

NIM 15.0102.0094

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Marissa Ayang Widyanti Astuti  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 04 Desember 1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Serayu IV, No 320, Menowo, Kota Magelang  
Alamat E-mail : [marissaayangwa@gmail.com](mailto:marissaayangwa@gmail.com)

### **Pendidikan Formal :**

Sekolah Dasar (2004-2009) : SD Negeri Kedungsari 3 Magelang  
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 4 Magelang  
SMA (2012-2015) : SMA Negeri 2 Magelang  
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Magelang .

### **Pendidikan Non Formal:**

- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, 28 Agustus 2019

Peneliti



Marissa Ayang W.A

NIM. 15.0102.0094

## MOTTO

Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalaan menuju surga.

(HR. Muslim, No. 2699)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyu'.

(Q.S. Al Baqarah: 45)

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al- Insyirah: 4)

There is no easy walk to freedom anywhere and many of us will have to pass through the valley of the shadow of death. Again and again before we reach the mountain top of our desires.

(Nelson Mandela)

Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever.

(Mahatma Gandhi)

The biggest risk is not taking any risk. In a world that's changing really quickly, the only strategy that is guaranteed to fail is not taking risks.

(Mark Zuckerberg)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang)”**

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

Selama penelitan 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 terima kasih 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 Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E, MSc. Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Lilik Andriyani, S.E., MSi. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan arahan hingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
5. Seluruh Dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan moril serta materiil untuk saya.
7. Sahabat- sahabat saya yang senantiasa bertukar pikiran dan mensupport saya.

Magelang, 28 Agustus 2019

Peneliti



Marissa Ayang W.A

NIM. 15.0102.0094

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PRNYATAAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kontribusi Penelitian .....	14
E. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	17
A. Telaah Teori.....	17
1. <i>Stewardship Theory</i> .....	17
2. Kinerja.....	18
3. Pengukuran Kinerja .....	19
4. Perencanaan Stratejik.....	21
5. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	21
6. Komitmen Organisasi .....	22
7. Pengendalian Intern .....	23
8. <i>Good Government Governance</i> .....	24
B. Telaah Penelitian Terdahulu .....	26
C. Pengembangan Hipotesis.....	28
BAB III METODA PENELITIAN .....	37
A. Populasi dan Sampel.....	37
B. Data Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	40
D. Metode Analisis Data .....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	49
A. Sampel Penelitian .....	49
B. Statistik Deskriptif Responden .....	50
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	51
D. Uji Kualitas Data .....	53
1. Uji Validitas .....	53
2. Uji Reliabilitas .....	55
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56

F. Uji Hipotesis .....	58
1. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	58
2. Uji F.....	59
3. Uji t.....	60
G. Pembahasan .....	63
BAB V KESIMPULAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Keterbatasan Penelitian .....	72
C. Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator kinerja pemerintah kota Magelang tahun 2018 .....	4
Tabel 1.2 Laporan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2018 .....	6
Tabel 2.1 Telaah penelitian sebelumnya .....	25
Tabel 3.1 Daftar OPD di Magelang .....	37
Tabel 4.1 Tingkat pengembalian kuesioner .....	49
Tabel 4.2 Deskripsi responden .....	50
Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif .....	53
Tabel 4.4 Hasil uji validitas .....	53
Tabel 4.5 Hasil cross loading .....	53
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas .....	55
Tabel 4.7 Hasil uji analisis regresi linier berganda .....	56
Tabel 4.8 Hasil uji koefisien determinasi R <sup>2</sup> .....	57
Tabel 4.9 Hasil uji F .....	58
Tabel 4.10 Hasil uji t .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	35
Gambar 3.1 Penerimaan uji F .....	46
Gambar 3.2 Penerimaan uji t .....	47
Gambar 4.1 Penerimaan uji F .....	58
Gambar 4.2 Hasil penerimaan hipotesis PS .....	60
Gambar 4.3 Hasil penerimaan hipotesis SDM .....	60
Gambar 4.4 Hasil penerimaan hipotesis KO.....	61
Gambar 4.5 Hasil penerimaan hipotesis PI.....	61
Gambar 4.6 Hasil penerimaan hipotesis GGG.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Riset .....	79
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran 3. Daftar Sampel dan Pengembalian Kuesioner .....	90
Lampiran 4. Tanda Bukti Penyebaran Kuesioner .....	91
Lampiran 5. Tabulasi Data Mentah .....	98
Lampiran 6. Tabulasi Data Diolah .....	111
Lampiran 7. Statistik Deskriptif .....	122
Lampiran 8. Uji Validitas .....	123
Lampiran 9. Uji Reliabilitas .....	129
Lampiran 10. Hasil Regresi .....	130

## ABSTRAK

### ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang)

Oleh:

**Marissa Ayang Widyanti Astuti**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, prngendalian intern dan *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah kota Magelang. Populasi penelitian adalah OPD di lingkup Kota Magelang. Penelitian ini dilakukan di 28 OPD. Sampel penelitian berjumlah 108 responden, diperoleh dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian menggunakan data primer berupa jawaban dari kuesioner penelitian yang diperoleh dari responden yang menjadi sampel penelitian Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan bahwa perencanaan strategis dan *good government governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah, sedangkan kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

***Kata kunci* : Perencanaan Strategis, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan *Good Government Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Praktik pemerintahan yang baik dapat meningkatkan keterbukaan, partisipasi dan akuntabilitas sektor publik sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* (Sari & Raharja, 2012). Aparatur pemerintah merupakan salah satu yang mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good government governance*). Untuk mewujudkan pembangunan tata kelola pemerintahan yang lebih baik, pemerintah menekankan pentingnya menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, bukan penyerapan anggaran (Chrisnandi, 2016). *Good governance* dianggap penting karena bertujuan mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Agung, 2005).

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, dimana organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Penilaian kinerja terhadap organisasi

publik digunakan juga sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Srimindarti, 2014).

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya (Srimindarti, 2014).

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Pasolong, 2008:175).

Selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat

menginformasikan tingkat keberhasilan, dengan adanya sistem pengukuran kinerja maka dapat meningkatkan kinerja program. Meningkatnya kinerja maka pendapatan organisasi akan meningkat pula (Lakip Sekretariat BPPSDMK 2012:1).

Guna menilai kinerja Pemerintah Daerah dilakukan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD). Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD) merupakan penilaian kinerja berdasarkan Laporan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), informasi keuangan daerah dan laporan-laporan lainnya yang dibuat oleh pemerintah sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan (Permendagri Nomor 23 Tahun 2009).

Berdasarkan dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Pemerintah Kota Magelang tahun 2017 telah ditetapkan 17 sasaran strategis dengan 44 indikator sasaran. Diketahui bahwa 34 indikator kinerja atau 77,27% dengan kriteria sangat tinggi, 3 indikator kinerja atau 6,82% dengan kriteria tinggi, 1 indikator kinerja atau 2,27% dengan kriteria sedang, 1 indikator kinerja atau 2,27% dengan kriteria rendah, 5 indikator kinerja atau 11,36% dengan kriteria sangat rendah. Ketercapaian realisasi indikator kinerja terhadap target kinerja ada yang melampaui target, sesuai target dan dibawah target dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Indikator Kinerja Terhadap Target Kinerja Pemerintah Kota Magelang  
Tahun 2018

<b>Jumlah Indikator Kinerja</b>	<b>Persentase Capaian Kinerja</b>	<b>Capaian Kinerja</b>
22	50,00	Di atas 100% melampaui target
2	4,55	100% sesuai target
13	29,55	Di bawah target dengan rentang 75% s/d 99,99%
7	15,91	Di bawah target dengan rentang 0% s/d 74,99%

Sumber: LAKIP Kota Magelang Tahun 2018

Dilihat dari Tabel 1.1, menunjukkan bahwa capaian kinerja Pemerintah Kota Magelang sudah baik, karena sebagian besar indikator kinerja sudah tercapai sesuai target dan bahkan melampaui target sebanyak 24 (dua puluh empat) indikator kerja, sedangkan 20 (dua puluh) indikator kinerja masih dibawah target. Meskipun Pemerintah Kota Magelang sudah menunjukkan kinerjanya yang baik, namun masih perlu banyak perbaikan agar indikator kinerja yang masih dibawah target di tahun berikutnya bisa sesuai target.

Jika dibandingkan dengan capaian indikator kinerja antara 2017 dan 2018, indikator kinerja yang sesuai target menurun di tahun 2018 dimana di tahun 2017 berjumlah 27, sedangkan di tahun 2017 berjumlah 24. Indikator kinerja yang belum sesuai target di tahun 2018 semakin banyak yaitu berjumlah 20, sedangkan di tahun 2017 berjumlah 16. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti di Kota Magelang, karena terdapat

fenomena di Kota Magelang dan indikator yang belum mencapai 100% bisa meningkat agar sesuai target di tahun mendatang.

Secara umum realisasi kinerja Pemerintah Kota Magelang dalam kriteria sangat tinggi, artinya dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah dialokasikan pada Tahun 2018 telah berhasil, sehingga target-target kinerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja yang sudah baik ini perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan pada tahun-tahun yang akan datang. Selanjutnya pada sasaran strategis yang masih belum optimal kinerjanya, agar dapat disinergikan antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) agar target kinerja yang tertuang dalam indikator kinerja utama pada masing-masing sasaran strategis dapat dicapai dengan saling berkoordinasi dan berkolaborasi sesuai peran masing-masing OPD.

Untuk itu secara konsisten harus diupayakan kesinambungan dalam perencanaan program dan kegiatan, pengalokasian anggaran yang selaras, terarah dan tepat sasaran, serta lebih mengintensifkan monitoring dan evaluasi kinerja agar target kinerja yang telah ditetapkan dapat terwujud dan tercapai sesuai rencana dan dimungkinkan ada percepatan pencapaian sasaran strategis. Dengan telah mulai diimplementasinya pengintegrasian sistem perencanaan pembangunan daeran (SIPPD) dan sistim informasi manajemen daerah (SIMDA) keuangan dan diterapkan di tahun 2018 serta proses perintisan pengintegrasian antara data-Go, e-monev, e-SAKIP Pemerintah Kota Magelang optimis praktek penerapan

manajemen kinerja di Kota Magelang akan semakin baik di tahun-tahun mendatang.

(Sumber: [ppid.magelangkota.go.id](http://ppid.magelangkota.go.id)).

Tabel 1.2  
Laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2018

No.	Kota/ Kabupaten	Keterangan
1.	Kota Magelang	B
2.	Kabupaten Sleman	A
3.	Kabupaten Magelang	CC
4.	Kota Bandung	A
5.	Kabupaten Brebes	B
6.	Kabupaten Cianjur	B
7.	Kota Surabaya	BB
8.	Kota Tegal	B
9.	Kabupaten Karanganyar	B
10.	Kabupaten Klaten	B

Sumber: bpk.go.id

Dilihat dari Tabel diatas, bahwa Kota Magelang berada di peringkat B (Baik) dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, namun banyak kota/ kabupaten yang berada di peringkat atas seperti BB, A, dan AA. Maka dari itu, diharapkan ditahun mendatang, pemerintah Kota Magelang dapat memenuhi target indikator kerjanya dan bisa berada di peringkat BB maupun AA, dengan cara meningkatkan kualitas dan kerjanya.

Dalam IHPS BPK RI Semester I (satu) tahun 2018, terdapat kelemahan sistem pengendalian intern sejumlah 6.222 dan penyimpangan administrasi sebesar 2.361. Sistem pengendalian intern pada dasarnya meliputi pengorganisasian, metode dan ukuran-ukuran yang

dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, memeriksa ketelitian dan keandalan data keuangan, mendorong efisiensi dan dipenuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi, 1993). Pimpinan instansi pemerintah perlu melakukan pemantauan secara terus-menerus melalui evaluasi terpisah atas sistem pengendalian intern masing-masing untuk mengetahui kinerja dan efektivitas sistem pengendalian intern serta meningkatkannya.

Perencanaan strategis berguna bagi perencanaan untuk perubahan dalam lingkungan dinamik yang kompleks. Perencanaan strategik memungkinkan sektor publik mengembangkan suatu sistem yang memfasilitasi peningkatan terus menerus *continuous improvement* pada semua tingkat dalam manajemen organisasi (Gaspersz, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) dan Kadri (2014) menunjukkan bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aram & Cowen (1991) menunjukkan bahwa perencanaan strategis tidak memengaruhi kinerja.

Guna mencapai kinerja instansi pemerintah yang baik diperlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi Gibson *et al.* (1997). Penelitian yang dilakukan Rebecca (2015), Putri (2016), dan Sunarmo *et al.* (2018) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Peran perilaku anggota instansi pemerintahan mampu

memberikan pengaruh atas kinerja instansi pemerintah itu pula. Keberhasilan capaian kinerja yang maksimal, sesuai dengan harapan publik luas memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran, yaitu sebuah motivasi kerja yang dicurahkan pada instansi pemerintah.

Komitmen Organisasi juga dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Komitmen Organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai tersebut mengenal dan terikat pada organisasi tempatnya bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adi, dkk (2017), Putri (2016), dan Rebecca (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan pegawai bagian keuangan lebih mementingkan instansi tempatnya bekerja dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan instansi lebih baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan Revika (2015), Messa (2013), dan Al Azhar, dkk (2009) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan Rebecca (2015) dan Sunarmo *et al.* (2018) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, karena pengendalian intern dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan

transparansi kepada masyarakat. Pengendalian intern yang dilakukan secara tepat menjadi salah satu kunci sukses *good governance* sehingga aparatur pemerintah dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien serta kinerja pemerintah akan meningkat, sedangkan penelitian yang dilakukan Shodiq (2011), Boritz & Jee (2007) dan Santoso (2016) menunjukkan hasil yang berbeda, hasilnya bahwa sistem pengendalian intern pemerintah tidak berpengaruh pada kinerjanya.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah menyatakan hasil yang tidak konsisten, antara lain Sayidah (2007) dan Sunarmo *et al.* (2018) bahwa penerapan prinsip-prinsip *good government governance* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2011), Ningsih & Indar (2011), Putri (2016), dan Annisa (2017) menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good government governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi dan partisipasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. *Good government governance* difungsikan sebagai alat dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sektor publik.

Sebagai organisasi sektor publik, organisasi perangkat daerah (OPD) perlu melakukan pengukuran. Hal ini dikarenakan untuk menilai seberapa baik OPD sebagai satuan perangkat daerah dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari OPD tersebut. Pengukuran kinerja tersebut juga

dapat berguna untuk perbaikan kinerja pemerintahan untuk kedepannya agar lebih fokus pada visi, misi, dan tujuan. Terdapat wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, adil, dan merata untuk mencapai kinerja yang baik pula (Sari, 2018).

Menurut Keputusan Menteri dalam Negeri No. 100-53 Tahun 2018 tentang Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Nasional, Kota Magelang memperoleh peringkat no 14 dengan skor 3.3080. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja Kota Magelang terhitung sudah bagus, namun masih perlu adanya perbaikan agar ditahun mendatang bisa naik peringkatnya atau indikator kinerjanya dapat tercapai semua. Penelitian yang dilakukan Sunarmo *et al.* (2018) di SKPD Kabupaten Banyumas dimana Banyumas berada di peringkat ke-88 dalam kinerjanya. Penelitian lainnya dilakukan di luar pulau Jawa, dimana kebanyakan kinerja Kota/Kabupaten yang ada diluar Jawa memperoleh peringkat diatas 20 besar.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti di Kota Magelang, dimana peringkat kinerjanya masuk kedalam 20 besar, yaitu peringkat ke-14 yang termasuk kategori sangat tinggi. Namun, masih ada indikator kinerja yang belum sesuai target. Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah Kota magelang di masa mendatang. Seperti melakukan pemeriksaan berbasis risiko, melakukan

kaderisasi agar penempatan sumber daya manusia sesuai kompetensi, perbaikan perencanaan, dll.

Peneliti mengembangkan penelitian dari Sunarmo *et al.* (2018) tentang penerapan prinsip-prinsip *good government governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sunarmo *et al.* (2018) yaitu sama-sama meneliti kinerja pemerintah daerah dan menggunakan variabel independent prinsip *good government governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi sumber daya manusia. Perbedaan peneliti ini dengan peneliti sebelumnya yakni:

**Pertama**, peneliti menambahkan perencanaan strategis, karena perencanaan strategis ini merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran. Perencanaan strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5-10 tahun ke depan (Harold, 2001). Perencanaan strategis merupakan proses penentuan program, aktivitas/ proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah alokasi sumber daya yang akan dibutuhkan (Abdul & Syam, 2012:95).

**Kedua**, peneliti menambahkan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi merupakan perilaku penting yang digunakan untuk

menilai keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap 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). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan instansi pemerintah akan membuat karyawan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap instansinya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela instansinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu tujuan yaitu meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Sumarni, 2007).

**Ketiga**, penelitian ini akan dilaksanakan di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Magelang, karena terdapat fenomena di Kota Magelang yaitu kinerja pemerintah daerah Kota Magelang ini masih ada indikator kinerja yang belum sesuai target (belum tercapai) atau dibawah target sehingga masih membutuhkan perbaikan, meskipun ada yang sesuai target atau bahkan melampaui target. Diharapkan di tahun mendatang, kinerja pemerintah Kota Magelang dapat meningkat dan sesuai target semua. Selain itu, indikator kinerja Kota Magelang pada tahun 2018 mengalami penurunan dalam capaiannya dibanding dengan tahun 2017. Kota Magelang dalam peringkat kinerja pemerintahan tahun 2018 menduduki peringkat 14.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang?
4. Apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang?
5. Apakah terdapat pengaruh *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara singkat penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh perencanaan strategis terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang.

4. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang.
5. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Teoritis
  - a. Sebagai tambahan pengetahuan tentang perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengendalian intern, dan *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah (OPD).
  - b. Dalam hal pengembangan ilmu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi penerapan atas teori–teori yang telah ada.
2. Praktis
  - a. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan tambahan informasi tentang perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengendalian intern, dan *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah (OPD).

- b. Bagi peneliti, dapat memperoleh pengalaman dan pemahaman yang berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah sehingga akan memperoleh gambaran sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.
- c. Bagi OPD, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran bagi OPD di Kota Magelang untuk dijadikan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Bab I Pendahuluan, bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literatur, bahan pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

Bab III Metode Penelitian, bab ini akan membahas mengenai metode penelitian, yang digunakan untuk menganalisis perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengendalian intern, dan *good government governance*. Metode penelitian ini diuraikan mengenai populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta model analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian.

Bab V Penutup, pada bagian ini merupakan bagian terakhir dalam penyusunan skripsi, dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi Pemerintah Kota Magelang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Teori

##### 1. *Stewardship Theory*

Teori *stewardship* berdasarkan teori psikologi dan sosiologi serta berasal dari pemikiran akuntansi manajemen, dimana *steward* termotivasi untuk berkelakuan sesuai keinginan *principal*. Teori *stewardship* adalah pengembangan kondisi manajer yang termotivasi dari target hasil utama kepentingan organisasi bukan termotivasi terhadap kepentingan pribadinya (Donaldson & Davis, 1989). Pada organisasi sektor publik yang dimaksud *principal* adalah masyarakat dan *steward* dalam hal ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

*Stewardship theory* menjelaskan bahwa kepentingan bersama dijadikan dasar dari tindakan seorang manajer. Jika terdapat perbedaan kepentingan antara *principal* dan *steward*, maka *steward* akan berusaha bekerjasama karena bertindak sesuai dengan tindakan *principal* dan demi kepentingan bersama dapat menjadi pertimbangan yang rasional agar tercapainya tujuan bersama. *Stewardship theory* adalah manajer menyelaraskan tujuannya sesuai dengan tujuan *principal* namun tidak berarti *steward* tidak memiliki kebutuhan (Raharjo, 2007).

Donaldson & Davis (1991) mengasumsikan bahwa teori *stewardship* adalah suatu hubungan yang kuat antara kepuasan dan

kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok *principal* dan manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut (Haliah, 2015). Teori ini menemukan bahwa bila kesuksesan organisasi dapat tercapai dengan kinerja organisasi yang efektif dan efisien maka akan memberikan kepuasan *stakeholder* dan pengelola organisasi.

## 2. Kinerja

Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitaas dan kualitas yang terukur. Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dapat diketahui bilamana seluruh aktivitas tersebut dapat diukur. LAN mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic scheme*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam periode tertentu (dalam Rohman, 2008).

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

### **3. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial (Mardiasmo, 2004). Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”. Rohman (2009) menyatakan bahwa pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

Pengukuran kinerja instansi pemerintah yang berlaku sekarang dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang pada pokoknya merupakan instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan stratejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Mardiasmo (2004) menyebutkan bahwa ada tiga maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik, yaitu:

- a. Membantu memperbaiki kinerja pemerintah.
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- c. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi publik menurut Siagian (2002), yaitu: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Menurut Bastian (2006), indikator pengukuran kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, 5 komponen yang ada didalam indikator pengukuran kinerja yaitu: masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Kinerja suatu unit kerja pemerintah daerah dapat diukur

melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2006).

#### **4. Perencanaan Strategik**

Perencanaan strategis adalah proses penentuan sasaran masa depan dari organisasi sebagai respon terhadap kesempatan dan ancaman yang diketahui serta dengan mengenali kekuatan dan kelemahan organisasi, untuk selanjutnya dipilih aktivitas-aktivitasnya dan alokasi sumber daya untuk mencapai sasaran tersebut (Boar, B., 2001). Perencanaan strategis organisasi adalah suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan ke mana organisasi akan diarahkan, dan bagaimana sumberdaya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan. Perencanaan Strategis (*Strategic Plans*) juga merupakan suatu proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, program-program strategi yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut (Kadri, 2014).

#### **5. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

Menurut Hutapea & Nurianna (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga kompeten utama pembentuk kompetensi, yaitu meliputi:

- a. Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bekerja.
- b. Ketrampilan individu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- c. Sikap kerja adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

## **6. Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Mathis & Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Aranya *et al.* dalam Prasetyono & Kompyurini (2007) mendefinisikan komitmen sebagai:

- a. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
- c. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

## **7. Pengendalian Intern**

Pengendalian intern merupakan proses yang dijalankan oleh eksekutif (kepala daerah, instansi atau dinas dan segenap personel), yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi Bastian (2003). Menurut COSO Dalam Damayanti & Suwena (2017), pengendalian intern terdiri dari 5 komponen:

- a. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

- b. Penaksiran risiko

Merupakan identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

c. Aktivitas pengendalian

Merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

d. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini memungkinkan pegawai mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya.

e. Pemantauan

Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi.

## 8. *Good Government Governance*

Menurut Permen PAN No. 13 tahun 2009 *good governance* adalah konsep pengelolaan pemerintahan yang menekankan pada pelibatan unsur pemerintah, masyarakat dan swasta secara proposional sebagai tiga pilar utama. Konsep ini menunjukkan bahwa siapapun

yang berperan dan peran apapun yang dijalankan dalam penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk lebih berorientasi pada pelayanan publik yang semakin baik.

Mardiasmo, (2007:114) mengemukakan bahwa orientasi pembangunan sektor publik adalah untuk menciptakan *good governance*, dimana pengertian dasarnya adalah pemerintahan yang baik. Kondisi ini berupaya untuk menciptakan suatu penyelenggaraan pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip demokrasi, efisiensi, pencegahan korupsi, baik secara politik maupun administrasi. Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) (2003:7) terdapat prinsip-prinsip *good government governance*, meliputi:

- a. *Participation*, keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.
- b. *Rule of law*, kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- c. *Transparency*, dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- d. *Responsiveness*, Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.
- e. *Consensus orientation*, berorientasi pada kepentingan masyarakat.

- f. *Equity*, setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
- g. *Efficiency and effectiveness*, pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara efisien dan efektif.
- h. *Accountability*, pertanggungjawaban kepada publik atas aktivitas yang dilakukan.
- i. *Strategic vision*, penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

## B. Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sunarmo <i>et al.</i> (2018)	Variabel independent: <i>Good government governance</i> , sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi SDM.	SKPD Kabupaten Banyumas	Penerapan prinsip-prinsip <i>Good government governance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
2	Adi, dkk (2017)	Variabel independent: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna.	OPD Kabupaten Gianyar Provinsi bali	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna berpengaruh positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
3	Annisa (2017)	Variabel independent: Sistem akuntansi keuangan daerah, pengelolaan keuangan daerah, dan <i>good governance</i> .	SKPD Kota Pekanbaru	Sistem akuntansi keuangan daerah, pengelolaan keuangan daerah, dan <i>good governance</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4	Ikhsan (2016)	Variabel independent: Budaya organisasi dan perencanaan strategi	PDAM Kota Kendari	pemerintah daerah. Budaya organisasi dan perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap Kinerja PDAM kota Kendari.
5	Putri (2016)	Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia dan <i>Good Governance</i>	SKPD Kota Pekanbaru	Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia dan <i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Tabel 2.1  
(Lanjutan)

6	Rebecca (2015)	Variabel independent: Pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan budaya organisasi	SKPD kota Dumai	Pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan.
7	Kadri (2014)	Variabel independent: Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, dan Perencanaan Strategis	Pemerintah Kota Padang	Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, dan Perencanaan Strategis berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu yang telah diringkaskan, 2019

## C. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Perencanaan strategis adalah proses manajemen dalam menciptakan dan memelihara kesesuaian antara tujuan organisasi dengan sumber daya yang dimiliki guna menangkap peluang pasar yang selalu berkembang (Supriyanto & Ernawati, 2010). Perencanaan strategis juga menguji bagaimana cara memilih sasaran hasil, tujuan organisasi dan rencana tindakan yang strategis untuk disebarkan dan dirubah jika keadaan berubah, serta bagaimana kemajuan program yang telah ditetapkan (Haksama, 2014).

Manajer (kepala dinas) selaku *steward* dengan fungsi pengelola sumber daya akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Manajer/ kepala dinas akan membuat suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan kemana organisasi akan diarahkan, dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka tertentu. Kepala dinas melakukan perencanaan strategis dengan memfokuskan perhatian pada pencapaian dan peningkatan *outcomes* setiap tahunnya. Tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijaksanaan, program-program strategi yang dibuat pemerintah untuk tujuan *steward* dan *principal*.

Dengan mendasar dari teori *stewardship*, bahwa para manajer (kepala dinas) selalu bertindak sedemikian rupa untuk memaksimalkan

kepentingan perusahaan dan lingkungan bisnis kontemporer memaksa manajemen menuju bisnis yang bertanggung jawab secara etis, inovatif, namun menguntungkan (Podrug, 2011).

Kadri (2014) dalam penelitiannya, bahwa perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini didukung oleh penelitian Ikhsan (2016). Perencanaan strategi dapat menentukan keberhasilan organisasi, kinerja organisasi yang bagus menandakan bahwa organisasi tersebut berhasil dalam mengarahkan sumber dayanya dan berhasil mencapai strategi yang diterapkan oleh organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Perencanaan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

## **2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10, menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, OPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung latar belakang pendidikan, sering mengikuti pelatihan, dan mempunyai pengalaman dibidangnya (Rebecca, 2015).

Manajer (kepala dinas) selaku *steward* pasti akan memberikan yang terbaik bagi *principal*. Untuk mencapai tujuan atau visi misi organisasi, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli sesuai bidangnya. Dengan adanya kompetensi SDM untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai akan menghasilkan kinerja yang baik pula. SDM yang tersedia harus berkompeten di bidangnya, maka kinerja yang diciptakan akan sesuai kebutuhan.

Sari dan Raharja (2012) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi (keahlian ataupun kapasitas) sumber daya manusia yang baik dibutuhkan agar kinerja instansi pemerintah semakin baik. Selain itu, keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peranan yang penting karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas (terutama kompetensi) sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarmo *et al.* (2018) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri (2016) dan Rebecca (2015). Semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerjanya akan baik pula. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap pemerintah daerah.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja (Yudhaningsih, 2011).

Kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Aparatur negara terutama pegawai instansi pemerintah dalam mengerjakan tugasnya harus berkomitmen terhadap organisasinya, serta lebih mementingkan kepentingan bersama dibanding dengan kepentingan pribadinya.

Pemerintah sebagai steward bersikap dan berperilaku yang menempatkan kepentingan jangka Panjang kelompok diatas tujuan pribadi yang melayani kepentingan pribadi seseorang (Hernandez, 2008).

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan instansi pemerintah akan membuat karyawan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap instansinya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela instansinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan yaitu meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Sumarni, 2007). Teori *stewardship* menyatakan bahwa seorang manajer ketika dihadapkan pada suatu tindakan yang dipandang tidak menguntungkan secara pribadi, dapat dipatuhi berdasarkan rasa tanggung jawab dan identifikasi dengan organisasi (Muth & Donaldson, 1998).

Penelitian Muhammad Adi, dkk (2017), Putri (2016), Rebecca (2015), dan Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik sehingga hasil kerjanya akan meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H3: komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### **4. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Sistem pengendalian internal adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi (PP No. 60 Tahun 2008). Tindakan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus adalah pengawasan dan pemeriksaan seperti menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan pimpinan yang akan dapat meningkatkan kinerja (Rebecca, 2015).

Karakteristik yang baik akan mendukung terciptanya pengendalian internal yang efektif. Menurut Yudha (2012) ruang lingkup pelaksanaan pengendalian intern, yaitu lingkungan pengendalian, informasi, komunikasi dan monitoring harus dilaksanakan bersama dengan baik agar mencapai hasil yang baik pula. Menurut COSO unsur-unsur pokok pengendalian intern meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, dan pemantauan.

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 tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Soesono, dalam Ramandei, 2009). 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).

Berdasarkan teori *stewardship*, jika terdapat perbedaan kepentingan antara *principal* dan *steward*, maka *steward* akan berusaha bekerjasama karena bertindak sesuai dengan tindakan *principal* dan demi kepentingan bersama dapat menjadi pertimbangan yang rasional agar tercapainya tujuan bersama. Sehingga diharapkan dengan adanya sistem pengendalian internal dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah daerah dan mampu mengendalikan permasalahan yang ada dalam organisasi, sehingga didalam organisasi menjadi lebih baik.

Sunarmo *et al.* (2018) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) dan Rebecca (2015). Pengendalian intern yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong

karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

## **5. Pengaruh *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

*Good government governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Dengan melaksanakan *good governance* salah satu manfaat yang bisa diambil adalah meningkatnya kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi serta lebih meningkatkan pelayanan publik.

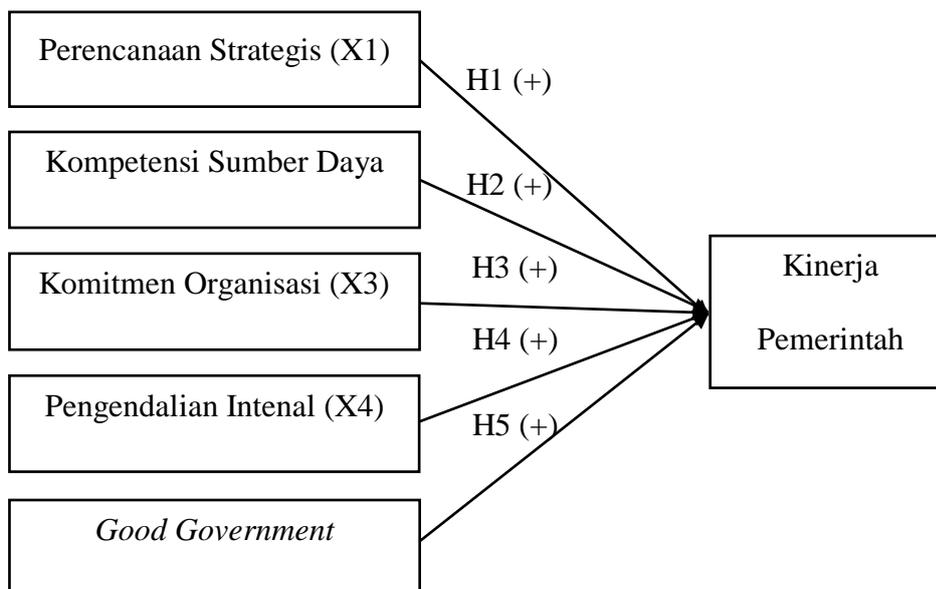
Dengan melaksanakan *good government governance* yang baik, tentu kinerja suatu instansi pemerintah akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan *good government governance* ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut Mulyawan (2009). *Good governance* cenderung meningkat bila pelaksanaan pengendalian internal dan penerapan total kualitas manajemen diterapkan secara optimal, dan pengendalian internal

memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap *good governance* (Fadilah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) dan Putri (2016) menunjukkan bahwa *good government governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Kinerja pemerintah daerah akan lebih baik bila prinsip-prinsip *good government governance* diterapkan pada pemerintah daerah yang menjamin terciptanya pertumbuhan ekonomi (Bambang, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: *Good government governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### D. Model Penelitian



Gambar 2.1  
Model Penelitian

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan individu dalam ruang lingkup dan waktu yang akan diteliti (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah OPD yang ada di lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Magelang. Populasi diambil pada wilayah tersebut karena kinerja organisasi pemerintah daerah di Kota Magelang masih ada yang belum sesuai target, sehingga kuesioner akan dibagikan secara langsung oleh peneliti.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai pengumpulan data responden (Sugiyono, 2006). Penentuan sampel ditetapkan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan objek penelitian untuk meningkatkan ketepatan sampel (Sugiyono, 2002). Penilaian kriteria sampling meliputi:

- a. Pegawai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
- b. Pegawai yang menduduki posisi jabatan sebagai Kepala Dinas atau Kepala Badan, Kepala Subbagian Keuangan, Bendahara,

- Pejabat penatausahaan keuangan dan staf akuntansi/keuangan/  
pembukuan sebagai unit analisis.
- c. Pegawai yang berpendidikan minimal SMK jurusan akuntansi  
atau D3/ S1.
- d. OPD di Pemerintah Daerah Kota Magelang yang dianggap  
mampu untuk menggambarkan kinerja pemerintah daerah dari  
setiap instansi secara keseluruhan.

Tabel 3.1  
Daftar OPD di Magelang

No.	Nama OPD
1.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2.	Dinas Kesehatan
3.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
4.	Dinas Perumahan dan Permukiman
5.	Dinas Sosial
6.	Dinas Tenaga Kerja
7.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
8.	Dinas Pertanian dan Pangan
9.	Dinas Lingkungan Hidup
10.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
11.	Dinas Perhubungan
12.	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik
13.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
14.	Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata
15.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
16.	Dinas Perindustrian dan Pangan
17.	Satuan Polisi Pamong Praja
18.	Inspektorat
19.	Sekretariat Daerah
20.	Sekretariat DPRD
21.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
22.	Badan Penelitian dan Pengembangan
23.	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
24.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Tabel 3.1  
(Lanjutan)

25.	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
26.	Kecamatan Magelang Utara
27.	Kecamatan Magelang Tengah
28.	Kecamatan Magelang Selatan

Sumber: LKJIP Kota Magelang 2019

## B. Data Penelitian

### 1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2012). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang langsung diambil dari sumber asli tanpa adanya perantara yang didapat langsung dari responden (Sugiyono, 2012). Data primer menjadi pilihan dalam mengumpulkan data karena data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan pada aparatur pemerintah daerah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bekerja di lingkup pemerintah Kota Magelang yang terlibat dalam bagian keuangan.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner. Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner diberikan langsung kepada responden dan

untuk pengembaliannya akan dijemput sendiri oleh peneliti pada waktu yang telah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif yang diukur dengan skala ordinal menggunakan 5 skala Likert (1= sangat tidak setuju, hingga 5= sangat setuju).

### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **1. Kinerja pemerintah daerah**

Kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif (Atmasudirjo dalam (Pasolong, 2010). Indikator kinerja pemerintah daerah menggunakan indikator pada penelitian Mahoney, dkk (1963) dalam Sunarmo *et.al* (2018) dengan 8 indikator yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negoisasi, dan perwakilan.

#### **2. Perencanaan Strategis**

Perencanaan strategis merupakan komponen manajemen strategis yang berguna untuk memperjelas tujuan dan sasaran, memilih berbagai kebijakan, terutama dalam memperoleh dan

mengalokasikan sumber daya, serta menciptakan pedoman dalam menerjemahkan kebijakan organisasi (Steiss dalam Salusu, 2004). Perencanaan strategis organisasi adalah suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan kemana organisasi akan diarahkan, dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan (Kadri, 2014). Indikator variabel ini yaitu: misi organisasi, tujuan yang hendak dicapai, penentuan pedoman kebijakan, pemilihan dan pengembangan strategi.

### 3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan (Sunarmo et al., 2018). Menurut (Mangkunegara, 2012:40), kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. indikator yang digunakan dari Sunarmo (2018) meliputi latar belakang pendidikan, pelatihan, serta kemampuan dan penguasaan teknologi.

#### 4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins & Judge, 2008). Komitmen organisasi diukur menggunakan instrument dari Meyer *et.al* (1993) yang meliputi *affective commitment*, *continuance ommitment*, dan *normative commitment*.

#### 5. Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2014:163), sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong terjadinya kebijakan manajemen. Indikator pengendalian intern diukur menggunakan instrument dari Sunarmo *et.al* (2018) yaitu: lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

#### 6. *Good Government Governance*

*Good Government Governance* merupakan pengamanan atas hubungan timbal balik di antara elemen organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, yang ditujukan pada pencapaian tujuan-tujuan kebijakan secara efisien dan efektif, serta mengkomunikasikan secara terbuka dan memberikan

pertanggungjawaban kepada *stakeholder* (Avianti, 2009). Kuesioner Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* diadopsi dari penelitian Sunarmo *et.al* (2018). Penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* dikembangkan dari item indikator: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran.

#### **D. Metode Analisis Data**

##### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran/ deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewnes* kemencengan distribusi (Ghozali, 2013:19).

##### **2. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Dalam menguji validitas instrumen kuisisioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai undimensional atau apakah indikator-indikator yang

digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukuran konstruk maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus  $> 0.50$  dan *cross loading*  $> 0.50$  untuk dapat dilakukan analisis faktor (Hair *et al*, 2006).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 atau 70% (Ghozali, 2013:47).

### c. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan analisis regresi yaitu mengukur hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:85). Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu (Suharyadi & Purwanto, 2004). Penelitian ini untuk menguji keseluruhan hipotesis digunakan model regresi sebagai berikut:

$$KP = \alpha + b_1PS + b_2SDM + b_3KO + b_4PI + b_5GGG + \varepsilon$$

Keterangan:

KP = nilai prediksi dari Y

$\alpha$  = *alpha*/ bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = koefisien variabel bebas/ Koefisien

Regresi

PS = perencanaan stratejik

SDM = kompetensi SDM

KO = komitmen organisasi

PI = pengendalian intern

GGG = *good government governance*

$\varepsilon$  = Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

#### b. Uji Signifikansi F (*Goodness of Fit Test*)

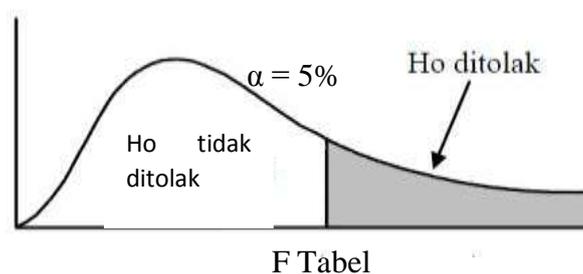
Ghozali (2013:97) Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang ( $df$ ) = k dan derajat kebebasan penyebut ( $df$ ) = n-k-1 dimana k

adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan 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 dapat diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak *fit*).

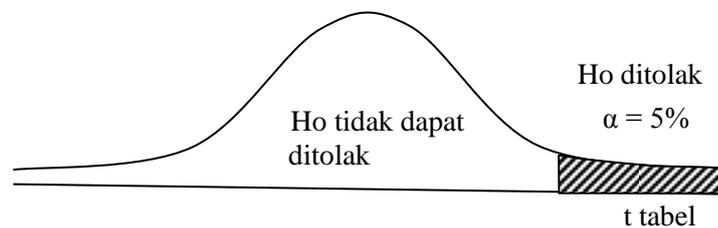


Gambar 3.1  
Penerimaan Uji F

### c. Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n-1$  (Ghozali, 2018).

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



Gambar 3.2  
Penerimaan Hipotesis t

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengendalian intern dan *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 108 pegawai yang melaksanakan tata usaha akuntansi/ keuangan pada OPD yang terdiri dari Kasubag Keuangan, Bendahara, Sekretaris, Staff Keuangan atau Akuntansi dan Kasie Keuangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan strategis dan *good government governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, dengan meningkatnya perencanaan strategis dan *good government governance* dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah, sehingga ketercapaian kinerja memenuhi target indikator. Variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi dan pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian pada OPD dalam satu Kota, sehingga belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas maupun digeneralisasikan kesemua objek mengenai kinerja pemerintah daerah.

2. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya perencanaan strategis, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengendalian intern, dan *good government governance*, sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah.
3. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui bagian sekretariat/ tata usaha untuk masing-masing OPD, sehingga responden tidak didampingi pada saat penyampaian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Selain itu ada kemungkinan responden yang kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner.

### C. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas penggunaan objek penelitian tidak hanya di OPD Kota Magelang, misalnya OPD Kota Magelang dan Kabupaten atau setingkat Provinsi agar dapat mengeneralisasikan hasil penelitian.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel yang dapat memengaruhi kinerja Pemerintah Daerah, misalnya saja menambahkan variabel teknologi informasi, karena teknologi informasi meningkatkan kualitas informasi dan juga dapat mengolah data dengan cepat dan akurat (Irzan & Abdullah, 2018).

3. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mendampingi responden saat pengisian kuesioner, agar kuesioner ini tepat sasaran ditujukannya atau diubah dengan menggunakan teknik wawancara.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Abdul Halim & Syam Kusufi. 2012. *Akuntansi Sektor Publik: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adi, dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2587–2616.
- Agung, K. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Annisa. 2017. Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *JOM Fekon*, Vol. 4.
- Bastian, I. 2003. *Sistem Akuntansi Publik: Konsep untuk Pemerintah daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bastian, I. 2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Boar, B. 2001. *The Art of Strategic Planning for Information Technology*. 2<sup>nd</sup> Ed, John Wiley & Sons.
- Damayanti, L. D., Suwena, K. R., & H. I. A. 2017. Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. *Pendidikan Ekonomi*, Volume 2.
- Donaldson, L., & Davis, J.H. 1989. *CEO Governance and Shareholder Returns: Agency Theory or Stewardship Theory*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Washington, DC.
- Donaldson, L., & Davis, J.H. 1991. *Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns*. *Australian Journal of Management*. 16: 49-64.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1997. *Organizations* (Terjemahan). Cetakan Keempat. PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta.
- Hair et al. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Gramedia Pustaka Utama (Edisi 5). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Haliah. 2015. *Quality of report, Is there a management, and information technology role?. Empirical evidence from West Sulawesi Province, Indonesia. International Journal of Economic Research*, 12(1), 177–193.
- Hutapea, P & Nurianna, T. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriasari, D., & Nahartyo, E. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). *Simposium Nasional Akuntansi XI*.
- Kadri. 2014. *Perencanaan Strategis Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang*. Keputusan Menteri dalam Negeri No. 100-53 Tahun 2018 tentang Peringkat dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Secara Nasional.
- Lakip Kota Magelang Tahun 2018, sumber: <https://www.ppid.magelangkota.go.id>.
- Kerzner Harold. 2001. *Project Management: A System to Planning, Scheduling and Controlling* (Edition 7). John Wiley & Sons.
- Latuheru. 2005. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 117–130.
- Mahmudi. 2007. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*.
- Mahsun. 2006. *Studi Linguistik Dalam Proses Integrasi Bangsa*. Linguistik Indonesia, 24.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. 2006. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana *Good Governance*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 2(1), 1–17.
- Mardiasmo, D. 2007. *Good governance implementation and international allignment: The case of regional governments in Indonesia. Queensland University of Technology Brisbane - Australia Thesis Submitted for Master of Business ( Research )*, 1–223.
- Messa, M. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi* (Cetakan Keempat). Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, N. A., Indar., Amran, R. 2011. Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip *Good Governance* dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu

Timur.

- Nurhapna, Haksama, S. 2014. *Effect of Strategic Planning on the Hospital Performance. Volume 2*(No. 2).
- Pasolong, H. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 13 Tahun 2009 tentang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat.
- Peraturan Menteri dalam Negara No. 23 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan Kerjasama Antar Daerah.
- PP No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- PP No. 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Prasetyono & Kompyurini, N. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan *Balance Scorecard* berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*.
- Pratiwi, D. 2011. Hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
- Putri. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *JOM Fekon, Volume. 3*(No. 1).
- Podrug, N. 2011. *The Strategic Role of Managerial Stewardship Behaviour for Achieving Corporate Citizenship. Economic Pregled. Vol. 62* (7-8).
- Raharjo, E. 2007. Teori Agensi dan Teori *Stewardship* Dalam Perspektif Akuntansi. *Fokus Ekonomi, 2*(1), 37–46.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan pada Kabupaten Sukoharjo.
- Rebecca. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan. *Jom FEKON, Vol. 2* No.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. 2008. Pengaruh Implementasi Sistem Akuntansi Pengelola Keuangan terhadap Fungsi Pengawasan dan Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, Volume. 9*(No. 1).
- Rosdinana. 2010. Pengaruh SPIP dan Penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Kota Padang. Universitas Negeri Padang.
- S. Supriyanto dan Ernawati. 2010. *Pemasaran Industri Jasa Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Salusu. 2004. *Pengambilan Keputusan Stratejik* (Edisi 7). Jakarta: Grasindo.
- Santoso, E. B. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Keuangan daerah. Universitas Lampung.
- Sari, M. P., & Raharja. 2012. Peran Audit Internal Dalam Upaya Mewujudkan *Good Corporate Governance* (GCG) pada Badan Layanan Umum (BLU) di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi 15*, 1–65.
- Sayidah, N. 2007. Pengaruh Kualitas *Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan Publik. *Jurnal Akuntansi*, 1–19.
- Sekaran. 2006. *Research Methods for Business. Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2002. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2011. *Aging*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srimindarti, C. 2014. *Balanced Scorecard* Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja. *Fokus Ekonomi, Vol. 3*(No. 1).
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta. 117.
- Suharyadi & Purwanto. 2004. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sukrisno, A. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)* (Edisi Ketiga). Jakarta: Fakultas Ekonomi Uiversitas Indonesia.
- Sunarmo et al. 2018. *Implementation of the Principles Good Government Governance, The Government's Internal Control Systems , and the*

*Competence of Human Resources to the Performance of Local Government Apparatus*. Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi, Volume 16 (No. 1).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 10.

Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Wiratno, Adi, Umi, N. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Penerapan *Good Governance* serta Implikasinya pada Kinerja. *Vol. 3*(No. 1).

Yuddy Chrisnandi. 2016. Meningkatkan, kinerja 156 Pemkab/Pemkot di DIY-Sumatra. Retrieved from <http://www.beritasatu.com>. Diakses Pada 28 April 2019.

Yudhaningsih, R. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan dan Budaya Organisasi. Pengembangan *Humaniora*, *Volume. 11*(No. 1), 40–50.

Yustina. 2006. Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai variabel Moderating.

Zainal Baso ikhsan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja perusahaan PDAM.