PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(Studi pada Kabupaten Muara Enim)

(Skripsi)

Oleh

Kiki Rethavimarlian Amrullah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE ROLE OF REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF UNDERWIDE REGIONAL LEVEL
(Study in Muara Enim District)

By:

KIKI RETHAVIMARLIAN AMRULLAH

Previous research has shown that the role of financial influences performance (public service), but has not explained the role of financial influence on performance in government organizations with the added variable of organizational commitment as an independent variable. Therefore, this study conducted to investigate the effect of organizational commitment and role of financial on performance muara enim District Government. This research could be used as a reference in the implementation of local financial and organizational commitment.

Collecting data using primary data collection, is the questionnaire by using purposive sampling technique. Data obtained from three-and four-echelon employees who work in muara enim District Government. Methods for analyzing the data using regression. The result of the conclusions of this study suggest organizational commitment affect the performance and role of financial management influence on performance. This research is only a qualitative measure performance based on employee perceptions. It is expected that the performance assessment at the next observation is supported by quantitative data such as LAKIP each SKPD.

Keywords: organizational commitment, the role of financial local governments, performance of regional devices ..

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

(Studi pada Kabupaten Muara Enim)

Oleh :

KIKI RETHAVIMARLIAN AMRULLAH

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja (pelayanan publik), namun masih belum menjelaskan apakah peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi pemerintahan dengan menambahkan variabel komitmen organisasional sebagai variabel independen. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi dan peran pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim . Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan acuan dalam implementasi pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi.

Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh dari pegawai eselon tiga dan empat yang bekerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim. Metode untuk menganalisis data menggunakan regresi berganda. Hasil kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini hanya mengukur kinerja secara kualitatif dengan berdasarkan persepsi pegawai. Diharapkan penilaian kinerja pada penelitian selanjutnya ditunjang dengan data kuantitatif seperti LAKIP masing-masing SKPD.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, peran pengelolaan keuangan daerah, pemerintah daerah, kinerja satuan perangkat daerah..

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(Studi pada Kabupaten Muara Enim)

Oleh

Kiki Rethavimarlian Amrullah

Skripsi
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018

Judul Skripsi	: **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (Studi pada Kabupaten Muara Enim)**
Nama Mahasiswa	: **Kiki Rethavimarlian Amrullah**
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1111031060
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.	**Ade Widiyanti,S.E.,M.S.AK.,Akt**
NIP 19580919 199501 1001	NIP 19740826 200812 2 002

2. Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Farichah, S.E., M.Si.,Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.**

Sekretaris : **Ade Widiyanti,S.E.,M.S.AK.,Akt**

Penguji :**Dr.Einde Evana , S.E., M.Si.,Akt.CA.CPA**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 196109041987031011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 29 Januari 2018

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Laporan Akhir dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Peran Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Muara Enim" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiatisme.**
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Febuari 2018
Penulis,

METERAI TEMPEL
CFF5CAEF879120319
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Kiki Rethavimarlian Amrullah
NPM 1111031060

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Muara Enim tanggal 29 April 1993 sebagai anak sulung dari empat bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Pembina, Muara Enim tahun 1999.

Dilanjutkan dengan pendidikan dasar di SD Negeri 20 Percontohan Muara Enim dan lulus tahun 2005.Selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Muara Enim yang diselesaikan pada tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat atas di SMA Negeri 2 Muara Enim hingga lulus pada tahun 2011.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2011 melalui jalur UML (Ujian Masuk Lokal) Bandarlampung. Selama menjadi mahasiswi penulis terdaftar menjadi anggota dalam UKM Himakta (Himpunan Mahasiswa Akuntansi dan Pajak) tahun 2011-2015.

MOTTO

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”

“ If you cannot do great things, do small things in a great way.”

(Napoleon Hill)

“once you stop learning you start dying”

(Albert Einsten)

“Waktu itu bagaikan sebilah pedang, kalau engkau tidak memanfaatkannya, maka ia akan memotongmu”
(Ali bin Abu Thalib)

“Keep your head high, keep your chin up, and most importantly, keep smiling. Because, life’s a beautiful thing and there’s so much to smile about”
(Marilyn Monroe)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang,

Karya ini kupersembahkan kepada:

Bapak dan Mama, yang selalu membimbing, menyayangi dengan tulus, memberi dukungan, doa, serta pelajaran yang takhenti-hentinya selama ini.

Adik-adikku tercinta,yang selalu memberikan semangat, doa dan motivasi untukku.

Seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan doa.

Sahabat-sahabat dan Almamater tercinta jurusan

Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan berkah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Peran Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Kabupaten Muara Enim)" sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si.,Akt**.** Sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si.sebagai Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.. sebagai dosen Pembimbing Utama, terima kasih atas bimbingan, masukan, arahan dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.

5. Ibu Ade Widiyanti,S.E.,M.S.AK.,Akt sebagai dosen Pembimbing Kedua, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan saran-sarannya selama proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr.Einde Evana , S.E., M.Si.,Akt.CA.CPA Selaku dosen penguji, terimakasih atas saran dan masukan yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. . Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si.,Akt Sebagai dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan proses belajar.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Akuntansi atas semua bimbingan, pengajaran, pelayanan, dan bantuan yang telah diberikan.
9. Pemerintahan Kabupaten Muara Enim Terimakasih Telah mengizinkan dalam Mengadakan Penelitian dan Bantuanya .
10. Kedua orangtuaku tercinta Bapak Amrullah Jamaluddin,S.E dan Mama Islaini Martina,S.H yang senantiasa memberikan nasihat, doa, dan dukungan kepada penulis. Terimakasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan selama ini.
11. Adik-adikku tersayang Deca Hutri Pratiwi,S.TP, Trianty Putri Blante dan Meutia Puspa Putri Blante yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya. Terimakasih selalu mendengarkan keluh kesah penulis**.**
12. Keluarga Besar ku yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya. Terimakasih selalu mendengarkan keluh kesah penulis**.**

13. Heru Afrizal,S.AP yang selalu memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya. Terimakasih selalu mendengarkan keluh kesah penulis**..**
14. Teman-teman AKT Tya, Ana, Eka, Dyah, Sulistya, Pinalia, Dian rhamanda, Nurul, Sakinah ,Yuni, Laviona, sholihan,yustiansyah dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya selama ini.
15. Teman tinggal satu atap di Wisma Andini Anisa Puri, Siska, Siti ,Armel Amel, Della, Putri, Wahid, Danang, Edho terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.
16. Teman tinggal satu atap di Wisma Lumbok Seminung mbak Farida,Mas Dodik ,Analia, Fitri, Karima, Irma, terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.
17. Teman-teman KKN Sumber Jaya Lampung Barat Buat Diah, Iyon, Faris, Fikri, Rendi, Vevi, Dimas, Anissa, Rini terimakasih atas pengalaman yang menyenangkan selama 40hari.
18. Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis berdoa semoga segala bantuan yang diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan baru kepada setiap orang yang membacanya.

Penulis,

Kiki Rethavimarlian Amrullah

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian 6
1.3.1 Tujuan Penelitian 6
1.3.2 Kegunaan Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI 8
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) 8
2.1.2 Komitmen Organisasi 9
2.1.3 Peran Pengelolaaan Keuangan Daerah 12
2.1.4 Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah 13
2.2 Penelitian Terdahulu 14
2.3 Kerangka Pemikiran 18
2.4 Pengembangan Hipotesis 19

BAB III METODE PENELITIAN 21
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 21
3.1.1 Variabel Penelitian 21
3.1.2 Definisi Operasional 22
3.2 Populasi dan Sampel 23
3.3 Jenis dan Sumber Data 24
3.4 Metode Pengumpulan Data 24
3.5 Metode Analisis 25
3.5.1 Statistik Deskriptif 25
3.5.2 Pengujian Kualitas Data 25
3.5.2.1 Uji Validitas 25
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 26
3.5.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik 26
3.5.4 Analisis Kuantitatif 28
3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda 28
3.5.4.2 Pengujian Hipotesis 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 31
4.1 Gambaran Umum.....31
4.2 Ruang Lingkup Penelitian 33
4.3 Deskripsi Data Penelitian 34
4.4 Uji Kualitas Data 37
4.5 Uji Reliabilitas 38
4.6 Uji Asumsi Klasik 39
4.6.1 Hasil Uji Multikolinearitas 39
4.6.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....40
4.6.3 Hasil Uji Normalitas 41
4.7 Analisis Korelasi.....44
4.8 Pengujian Statistik 46
4.8.1Pengujian Koefisien Determinasi 48
4.8.2 Uji T (t-test) 49
4.8.3 Uji F (Kelayakan Model)..... 50
4.9 Interprestasi Hasil 51
4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah 51
4.9.2 Pengaruh Peran Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.....52

BAB V PENUTUP.....53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Keterbatasan.....53
5.3 Saran 54

DAFTAR PUSTAKA.....56
LAMPIRAN.....60

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 Analisis Tingkat Pengembalian Kuesioner 35
Tabel 4.2 Profil Responden 35
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian 36
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas 38
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....40
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas 41
Tabel 4.7 Analisi Korelasi 47
Tabel 4.8 Tabel Coefficient Hasil Analisis Regresi 49
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi.....51
Tabel 4.8.Hasil Perhitungan Uji T 52
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji F 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian
Lampiran 2 Struktur Organisasi Pemerintahan
Lampiran 3 Kuesioner
Lampiran 4 Skor Jawaban Responden
Lampiran 5 Hasil Outlier Data
Lampiran 6 Hasil Statistik Deskriptif
Lampiran 7 Hasil Uji Kualitas Data
Lampiran 8 Hasil Uji Penyimpangan Asumsi Klasik
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi pengelolaan keuangan daerah ditandai dengan terbitnya berbagai peraturan baru di bidang pengelolaan keuangan negara dan daerah. Berbagai peraturan yang ada diantaranya adalah; Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 105 Tahun 2000 yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005; PP Nomor 24 Tahun 2005; paket UU di bidang keuangan negara yang terdiri dari UU Nomor 17 Tahun 2003, UU Nomor 1 Tahun 2004, serta UU Nomor 15 Tahun 2004. Reformasi pengelolaan keuangan daerah tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan yang mendasar pada pengelolaan keuangan negara/daerah.

Peraturan baru tersebut menjadi dasar bagi institusi negara untuk mengubah pola administrasi keuangan (*financial administration*) menjadi pengelolaan keuangan negara (*financial management*). Proses pengelolaan keuangan (*financial management*) tersebut, mencakup aktivitas yang berkaitan dengan; *planning, budget setting, activity of budget implementation, budgetmonitoring and control, and review* (Rose dalam Rohman, 2007).

Pada era otonomi, daerah diberi wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola sumber-sumber keuangan (desentralisasi administratif) demi kemakmuran rakyat di daerahnya. Desentralisasi administratif tersebut, dimaksudkan untuk mendistribusikan kewenangan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber-sumber keuangan untuk menyediakan pelayanan publik (Coralie dalam Rohman, 2007). Pelimpahan tanggung jawab tersebut terutama menyangkut perencanaan, pendanaan, dan pelimpahan manajemen fungsi-fungsi pemerintahan dari Pemerintah Pusat kepada aparat di daerah, bahkan sampai ke hirarki yang lebih rendah. Hal ini berakibat pada fungsi dan peran yang harus dimainkan oleh para pejabat di daerah (Widodo dalam Rohman, 2007).

Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran adalah manajer dalam satuan kerja perangkat daerah.Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya.Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan otonomi daerah yang luas nyata dan bertanggung jawab. Keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan

perundangundangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat.Thompson dalam Tuasikal, (2007) menegaskan akuntabilitas merupakan kunci dalam mencapai *good governance*. Sedangkan transparansi memiliki arti keterbukaan, yaitu keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya publik kepada pihak–pihak yang membutuhkan informasi yang merupakan bagian dari pelayanan publik..

Anthony & Govindrajan(2005) menegaskan bahwa anggaran perlu disiapkan secara detail dan melibatkan manajer pada setiap level organisasi. Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja manajer akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui, maka karyawan/bawahan manajer akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran (Milani,1975). Keterlibatan/partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka.Partisipasi dalam konteks penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian anggaran, ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan anggaran (Brownel dan McInnes, 1986).

Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai pengggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (dalam Rachmawati, 2009). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans, 1995 (dalam Rachmawati, 2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan

dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Penelitian ini mengacu padapenelitian Tuasikal (2007) tentang pengaruhsistem akuntansi, pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan satu variabel independen yaitu Komitmen Organisasional dan mengkhususkan variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja (pelayanan publik), namun masih belum menjelaskan apakah peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi publik. Oleh karena hal tersebut diatas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
2. Apakah peran pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
2. Penga ruh peran pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teoritits

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen terutama pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dalam konteks pemerintah daerah.

2. Kontribusi Praktik

Diharapkan memberikan implikasi terkait dengan komitmen organisasi karyawan pada organisasi sektor publik, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja pemerintah melalui proses pengelolaan keuangan dan komitmen organisasi.

3. Kontribusi Organisasi

Pemerintah daerah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam implementasi pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi, serta memberikan perhatian yang mendalam dan merumuskan langkah–langkah yang akan diambil mengenai hal–hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan pengelolaan keuangan daerah, sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan ini (Birnberg dalam Budiharjo, 2008). Teori penetapan tujuan berasumsi bahwa individu berkomitmen terhadap sasaran, artinya bertekad untuk tidak menurunkan/meninggalkan sasaran, hal tersebut paling besar kemungkinan untuk terjadi bila sasaran itu ditentukan sendiri dan bukannya ditugaskan. Namun menurut (Robbins 2006) dalam kasus lain, individu justru akan memiliki kinerja terbaik jika ditugasi oleh atasannya.

Locke (1968)dalam Robbins(2006) mengatakan bahwa niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, sasaran memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan. Teori penetapan tujuan menunjukkan sasaran yang sulit dan spesifik menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada tanpa sasaran (Robbins, 2006). Artinya jika individu bekerja berdasarkan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka usaha untuk mencapai tujuan tersebut juga besar.

Peraturan akan lebih memperbesar kemungkinan untuk mencapai tujuan jika tujuan yang ditentukan sesuai dengan nilai-nilai karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik harus ada kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Biasanya tujuan organisasi telah diatur dalam peraturan-peraturan organisasi, sedangkan tujuan individu disesuaikan dengan motivasi tertentu yang dipengaruhi oleh faktor individu. Implikasi teori tersebut terhadap penelitian ini dipertimbangkan dapat menjelaskan hubungan antara variabel, dengan asumsi bahwa faktor-faktor individu dan kepatuhan pada peraturan dapat meningkatkan komitmen organisasi, peran manajer pengelolaan keuangan dan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Mowday .*dkk (*1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.* Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmenorganisasi memiiki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkanhubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yangberarti pada organisasinya..

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday.dkk(1982) ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya

sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Mowday .*dkk*(1982) mengemukakan bahawa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain adalah :

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyality*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday dkk(1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Randalldalam Greenberg & Baron (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* Caldwell *et. al*., (1990); Mowday dkk(1982); serta Shore & Martin dalam Greenberg & Baron,

(1993), juga dengan tingkat kelambanan dalam bekerja Angle & Perry, (1981)dan Steers(1977) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan Porter & Lawler dalam Mowday dk*k* (1982).

Menurut Michaels,(1998)dalam Budiharjo,(2008), ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

a) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak dengan bekerja, dan sebagainya.

b) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagi keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru, dan sebagainya.

c) Ciri-ciri komitmen pada organisasi (komitmen pembelajaran organisasi), antara lain:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi
3. Selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya
4. Selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan

5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
6. Berfikir positif pada kritik dari teman-teman
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang
10. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi

2.1.3 Peran Pengelolaan Keuangan Daerah

Peran Pengelolaan keuangan yang berorientasi pada kinerja menuntut adanya desentralisasi. Desentralisasi pengelolaan keuangan daerah merupakan desentralisasi administratif, yaitu pendelegasian wewenang pelaksanaan sampai pada tingkat hirarki yang paling rendah. Dalam hal ini pengelola keuangan daerah diberi wewenang dalam batas yang telah ditetapkan dalam sistem pengelolaan keuangan daerah, namun mereka memiliki elemen kebijaksanaan dan kekuasaan serta tanggung jawab tertentu dalam hal sifat dan hakekat jasa dan pelayanan yang menjadi tanggungjawabnya (Coralie dalam Rohman, 2007).

Kepala merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Tugas kepala dapat digambarkan dalam kaitannya dengan berbagai “peran” atau serangkaian perilaku yang terorganisir yang diidentifikasi dengan suatu posisi (Mitzberg dalam Herminingsih, 2009). Mitzberg menjelaskan bahwa manajer dapat memainkan tiga peran melalui kewenangan dan statusnya di dalam melaksanakan tuga-tugas yang dipercayakan antara lain :

1. Peran interpersonal. Dalam hal ini seorang manajer harus dapat memainkan peran sebagai *forehead*, *leader*, dan *liaison* (penghubung).
2. Peran informasional. Dalam hal ini seorang manajer harus dapat memainkan perannya sebagai monitor, pemberi informasi dan sebagai *spokesperson*.
3. Peran penagambil keputusan. Peran ini, manajer digambarkan sebagai *entrepreneur*, *disturbance handle*, *resources allocator* dan *negotiator*.

2.1.4 Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Menurut Manning & Curtis dalam Rohman, (2009) Kinerja adalah pencapaian kerja, tindakan, perbuatan, dan lain-lain (*accomplishment ofwork, acts, feat, etc*), dalam pengertian yang lain mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang telah dikerjakan (*something done orperformed*). LAN (dalam Rohman, 2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visiorganisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic scheme*)suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakanprestasi yang dapat dicapai organisasi dalam periode tertentu (Boland dalamRohman, 2009).

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. (Larry dalam Rohman, 2009) menyatakan bahwa pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi *(missionaccomplishment)* melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa,ataupun suatu proses. Dalam situasi partisipatif, seseorang akan meningkatkan kinerja bila berada pada posisi yang lebih tinggi (Milani, 1975).

Menurut Mahoney dkk (1982)dalam Ramandei(2009), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan,pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan pandangan Robertson dkk dalam Ramandei (2009) terhadap kinerja seseorang lebih bersifat situasional, tergantung pada kondisi internal dan faktor eksternal yang melingkupi individu organisasi dalam melakukan pekerjaan.

Faktor eksternal berupa target dan persaingan yang menuntut kinerja yang tinggi dari individu itu sendiri. Sedangkan faktor internal berupa lingkungan kerja, gaji, kesempatan, supervise dan yang meliputi dimensi kepuasan kerja. Kinerja merupakan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnyaSiegel dan Marconi dalam Ramandei (2009).

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Penelitian tentang komitmen organisasional terhadap kinerja dilakukanoleh Ririn dan Mardiasmo pada tahun 2004 dengan objek penelitian di kotamadya dan kabupaten di provinsi Yogyakarta. Penelitian ini berjudul Pengaruh Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Struktur Desentralisasi pada Kinerja Manajer Agensi Pemerintahan Daerah: Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervensi (Studi tentang Kotamadya dan kabupaten di Provinsi Yogyakarta). Data dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan kuesioner. Kemudian, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis *structureequation modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, struktur desentralisasi dan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajer instansi pemerintah

Penelitian yang dilakukan oleh Tuasikal pada tahun 2006 dengan objek penelitian di Provinsi dan Kabupaten/Kota di Maluku. Penelitian ini berjudul ”Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Peranngkat Daerah (Studi pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di Maluku)’’. Data dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan kuesioner. Kemudian, untuk menguji hipotesisi pertama digunakan teknik analisis korelasi *person product moment*. Selanjutnya pengujian hipotesis kedua dan ketiga digunakan analisis jalur (*path analisys*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat hubungan antara pengawasan internal dan eksternal. Demikian pula tidak

terdapat hubungan antara pengawasan internal dan pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan daerah. Namun terdapat hubungan antara pengawasan eksternal dengan pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan daerah. Secara parsial pengawasan internal dan eksternal berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan unit satuan kerja perangkat daerah.

Di sisi lain pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah. Selanjutnya secara simultan pengawasan internal dan eksternal dan pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah. Secara parsial pengawasan internal dan eksternal serta pemahaman mengenai sistem akuntansi keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja unit satuan kerja perangkat daerah. Namun secara simultan pengawasan internal dan eksternal, dan pemahaman mengenai sistem akuntansi, serta pengelolaan keuangan berpengaruh relatif rendah terhadap kinerja unit satuan kerja perangkat daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyarto pada tahun 2008 dengan objek penelitian di Wilayah Kota Madya Surakarta. Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Wilayah Kota Madya Surakarta). Alat analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan secara signifikan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti pada tahun 2008 denganmenggunakan objek penelitian pada Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini berjudul Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderator (Studi pada Kabupaten Timor Tengah Utara). Dalam penelitian ini diperoleh dari data primer melalui metode survei. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *puposive sampling*. Dalam penelitian ini datadianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis 1 dan 3 menggunakan analisis regresi sederhana dan hipotesis 2 dan 4 menggunakan uji absolute dispoute (selisih mutlak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ke empat faktor personal yang diuji dengan menggunakan regresi sederhana dan selisih mutlak, hanya satu faktor personal yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yaitu partisipasi anggaran.

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

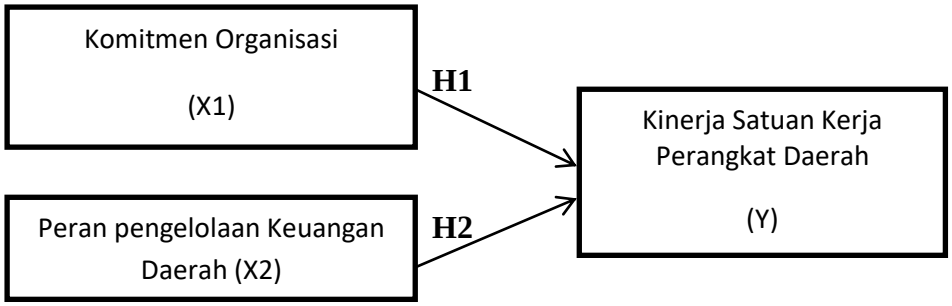
2.3 Kerangka Pemikiran

Keputusan individu untuk terlibat dalam suatu sistem dan lebih berperan dalam pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh persepsinya tentang realitas yang dilihatnya. Apabila anggota organisasi merasakan organisasinya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja, kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggungjawab, maka ia akan lebih terlibat dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika realita yang dipersepsikan merugikan maka kurang berperan atau bahkan masa bodoh (Robin dalam Rohman, 2007).

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan secara menyeluruh tidak berhenti pada tahap awal penganggaran, namun dibutuhkan peran manajer pimpinan daerah khususnya pengelola keuangan yang ada di daerah. Peran manajer pengelola keuangan daerah memungkinkan tercapainya mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif dengan menunjukkan kinerja manajerial yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan peran pengelola keuangan daerah.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Komitmen organisasi dipercaya kuat dan mendukung nilai dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi (Mowday *et. al.* dalam Pangastuti, 2009). Disamping itu, komitmen organisasi dapat menjadi alat bantu psikologi dalam menjalankan organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan .

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

H1 = Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

2.4.2 Pengaruh Peran Pengelolaan Keuangan Daerah terhadapKinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Dalam rangka menunjukkan kinerja yang baik pada masing-masing SKPD, pemerintah meminta masing-masing SKPD untuk dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Adapun prinsip-prinsip dalam *good governance*, yaitu transparansi, akuntabilitas, keadilan dan responsibilitas. Untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip dalam *goodgovernance* tersebut tidak terlepas dari dukungan dan optimalisasi peran pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, termasuk didalamnya peranpengelolaan keuangan daerah. Manajemen pengelolaan keuangan derah mengorganisasikan dan mengelola sumber-sumber daya dan kekayaan yang ada di daerah untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut disebut kinerja. Oleh karena itu, untuk dapat mewujudkan

kinerja dari masing-masing SKPD dibutuhkan peran manajer dari para pengelolaan keuangan daerah.

Berdasar uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh peran pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 = Peran pengelolaan keuangan daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dependent Variable adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruh oleh variabel independen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2006). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja satuan kerja perangkat daerah.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel lain (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan peran pengelolaan keuangan daerah.

3.1.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (*Independent Variable*):

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasional Mowday *dkk*(1979) dalam Pangastuti(2008). Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 7 pernyataan dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Mowday.*dkk*. (1979) dan dimodifikasi oleh Dwianasari, (2004)dalam Pangastuti, 2008). Variabel komitmen organisasi diukur dengan skala 7 poin.

2. Peran Pengelolaan Keuangan Daerah

Peran manajer pengelolaan keuangan dalam penelitian ini adalah aktivitas manajemen yang berkesinambungan dengan strategi perencanaan dan pengendalian dalam keuangan Halim dan Damayanti(2007). Aktivitas dalam hal ini, antara lain perencanaan tujuan dasar dan sasaran; perencanaan operasional; penganggaran; pengendalian dan pengukuran; dan pelaporan serta analisis. Variabel peran pengelolaan keuangan daerah diukur denganskala 7 poin

Variabel Terikat (*Dependent Variable*):

Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja manajer organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan. Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan instrument yang terdiri dari 9 item pernyataan dari Mahoney *et al*., (1965)dalam Ramandei(2009). Setiap responden diminta untuk menilai kinerjanya masing-masing dengan memilih skala 1-7. Skala

1-2 untuk kinerja dibawah rata-rata, 3-5 kinerja rata-rata dan 6-7 untuk kinerja diatas rata-rata.

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di SKPD pada Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim menjadi lokasi penelitian karena merupakan salah satu pemerintah daerah yang telah melaksanakan kewenangan pemerintah pada tingkat kabupaten, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 14 Undang-Undang nomor 32 tahun 2004. Sampel dalam penelitian ini adalah pejabat eselon tiga dan empat satu tingkat di bawah kepala SKPD yang bertindak selaku kuasa pengguna anggaran pada pemerintah Kabupaten Muara Enim Pengguna dan kuasa pengguna anggaran/barang dipegang oleh pejabat structural tertinggi dalam SKPD sehingga bertanggung jawab dan yang mengambil kebijakan-kebijakan pada unit kerjanya masing-masing.

Pemilihan sampel penelitian ini didasarkan pada metode*purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Responden penelitian adalah pejabat eselon tiga dan empat selaku kuasa pengguna anggaran pada SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim. Pejabat eselon tiga dan empat pada Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim bekerja sebagai sekretaris dinas/badan, kepala bagian, kepala sub bagian, kepala bidang, kepala sub bidang dan kepala seksi yang dianggap mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap sekretaris daerah, dinas-dinas dan lembaga teknis daerah secara keseluruhan. Pemilihan dinas dan lembaga teknis dilakukan dengan alasan instansi tersebut merupakan satuan kerja pemerintah yang memiliki kepentingan dalam menyusun,

menggunakan dan melaporkan keuangan atausebagai pelaksanaan keuangan dari pemerintah daerah.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang akan digunakan adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner dikirimkan kepada pejabat SKPD eselon tiga dan empat selaku kuasa pengguna anggaran pada pemerintah daerah di Kabupaten Muara Enim

3.4 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitukuesioner. Kuesioner yang telah terstruktur dibagikan secara langsung kepada responden untuk diisi. Seluruh kuesioner yang berjumlah 100buah akan dibagikan ke kantor sekretaris daerah, dinas-dinas dan lembaga teknis daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim l. Masing-masing kantor mendapat kuesioner sesuai dengan jumlah pejabat eselon tiga dan empat yang bekerja di SKPD tersebut. Kuesioner akan dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama mengenai identitas responden, dan bagian kedua berisi daftar pertanyaan mengenai komitmen organisasi, peran pengelolaan keuangan daerah serta kinerja satuan kerja perangkat daerah .

3.5 Metode Analisis

Analisis data menggunakan *software* SPSS dengan lima tahap.

Pertama, statistikdeskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

3.5.1 Statistik Deskripif

Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santosa, 2005). Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur sebagai dasar pengambilan keputusan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum.

3.5.2 Pengujian Kualitas Data

3.5.2.1 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. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bilvariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bilvariate* dengan melihat output *Pearson Correlation* (Ghozali, 2005).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *CronbachAlpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian

3.5.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu, bebas multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *VarianceInflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Bila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2005).

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentize. Dasar analisis yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian meyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal

probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan dan sesungguhnya akan mengikuti garisdiagonalnya (Ghozali, 2005).

3.5.4 Analisis Kuantitatif

3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenaiketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk megestimasikan dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati dalam Ghozali, 2005).

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$Y = a + b1X1 + b2X2 + \varepsilon$

Keterangan:

Y = Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X1 = Komitmen Organisasi
X2 = Peran Pengelolaan Keuangan Daerah
ε = Error of Estimation

3.5.4.2 Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu

persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2005).

Untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji t. Sementara uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolakdilakukan dengan cara menguji nilai F.

3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresisecara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan α = 5 persen (Ghozali, 2005).

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai yang lebih besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh komitmen organisasi dan peran pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah Dari pengujian regresi berganda dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, membantu unit kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang diharapkan.

2. Peran pengelolaan keuangan daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.. Hal ini disebabkan karena pengelolaan keuangan yang baik dalam SKPD membantu unit kerja dalam mencapai kinerja memperlihatkan kinerja kerja yang baik pula.

5.2 Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Instrumen yang digunakan untuk mengukur semua vaiabel yaitu komitmen organisasi, peran pengelolaan keuangan daerah dan kinerja kerja dalam penelitian ini mengacu pada pengukuran diri sendiri (*selfrating*). Sehingga cenderung menimbulkan *leniency bias* (kemurahan hati dalam kinerja kerja sendiri).

2. Kinerja diukur secara kualitatif yaitu hanya berdasarkan persepsi pegawai yang eselon tiga dan empat, tidak ditunjang dengan data kuantitatif seperti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LAKIP) maupun laporan kinerja lainnya.

5.3 Saran

Dari keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan maka dapat diberikan saran-saran, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peran pengelolaan keuangan daerah lebih berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah daripada variabel komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan penempatan karyawan di pemerintah Kabupaten Muara Enim belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, pemerintah daerah Kabupaten Muara Enim sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki agar karyawan dapat menunjukkan komitmen terhadap organisasi yang ditempati dan dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup pada seluruh pengelola keuangan daerah.

3. Penilaian kinerja organisasi sebaiknya ditunjang dengan data kuantitatif antara lain menghitung pencapaian kinerja yang terdapat pada LAKIP masing-masing SKPD.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan penemuan ukuran variabel yang lebih objektif agar tidak menghasilkan hasil pengukuran variabel yang lebih tinggi dari yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anthony, R. N. dan V. Govindrajan 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Budiharjo, C. 2008. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang." Program Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.

Brownel, P. dan McInnes M. 1986. *"Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance", The Accounting Review*, Vol. LXI, No. 4.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, A. dan T. Damayanti. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Herminingsih. 2009. "Pengaruh Partisipasi Anggaran dalam Penganggaran dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

Indriantoro, N. dan B. Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Karina. 2010. "Komitmen Organisasi." *Rumah Belajar Psikologi*, http://rumahbelajarpsikologi.com. Diakses tanggal 12 Maret 2015.

Milani, K. 1975. *" The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes : A Field Study", The Accounting Review* 50.

Mowday.dkk (1982) Organizational Linkages:The Psychology of Commitment,Absenteeism,and Turnover.San Diego, Carlifornia :Academic Press

Pangastuti, M. D, 2008. "Pengaruh Partisipasi Penganggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderator (Studi pada Kabupaten Timor Tengah Utara).Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

Putri, Natalia Dewinda . 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Kabupaten Tegal), Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang

Rachmawati. S. R. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo." Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)." Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang

.

Ririn, D. dan Mardiasmo. 2004. "*The Effect Of Relationship Between Budgetary Participation And Decentralization Structure On Managerial Performance Of Local Government Agencies: The Role Of Organizational Commitment As Intervening Variable. (Empirical Study On Municipality And Regencies in Yogyakarta Province)*", *SOSIOSAINS*, 17 (4). Hal 655-674.

Robbins. S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.INDEKS Gramedia.

Rohman, A. 2007. "Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah Dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Survei Pada Pemda Kota, Kabupaten, dan Provinsi di Jawa Tengah)." *Jurnal MAKSI*, Vol. 7, No. 2, pp.206-220

Rohman, A. 2009. *Akuntansi Sektor Publik Telaah dari Dimensi : Pengelolaan Keuangan Daerah, Good Governance, Pengendalian, Pengawasan dan Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah*. Semarang: Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.

Santosa, P. R.. dan Ashari. 2005. *Analisis Statitik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta.

Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Setyarto, A. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey PadaKoperasi Simpan Pinjam Di Wilayah Kota Madya Surakarta).Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tuasikal, A. 2006. "Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di Maluku).Universitas Padjajaran bandung.

Tuasikal, A. 2007. "Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Kabupaten Maluku Tengah di Provinsi Maluku)." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Sektor Publik*, Vol. 08, No. 01, pp.1466-148