

## INTERNAL CONTROL SYSTEM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO REGIONAL GOVERNMENT MANAGERIAL PERFORMANCE

Nur Azizah Basmar<sup>1,3</sup>  
Muhammad Zulfikar Rosihan<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Received 30 July 2021  
Revised 31 Agustus 2021  
Accepted 15 October 2021

<sup>1</sup>E-mail : azizah.basmar@gmail.com | <sup>2</sup>E-mail : muhammadzulfikar9263@gmail.com | <sup>3</sup>Correspondence Author

### ABSTRACT

**Purpose** – This study aims to determine whether the Internal Control System, and Organizational Commitment affect the performance of the Regional Government Managerial in GOWA district SKPD

**Design/methodology/approach** – The method of data analysis uses multiple linear regression techniques

**Findings** – The results of this study indicate that the influence of the Internal Control System, and Organizational Commitment has an influence on the Managerial Performance of Local Governments. Based on the results of the R square test in this study is relatively strong. This is because almost all respondents answered strongly agree and agree.

**Originality** – Collecting data using primary data obtained from 51 respondents in GOWA district SKPD

**Keywords:** Internal Control System, Organizational Commitment, Management Performance.

**Paper Type** Research Result



Contemporary  
Journal on Business  
and Accounting  
© Institut  
Transparansi dan  
Akuntabilitas Publik  
(INSPIRING)

**SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH  
DAERAH**

**Nur Azizah Basmar<sup>1,3</sup>**

**Muhammad Zulfikar Rosihan<sup>2</sup>**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya**

<sup>1</sup>E-mail : azizah.basmar@gmail.com | <sup>2</sup>E-mail : muhammadzulfikar9263@gmail.com | <sup>3</sup>Correspondence Author

---

**ABSTRAK**

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Sistem Pengendalian Interen, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Manajerial Pemerintah Daerah pada SKPD kabupaten GOWA.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Regresi Linear Berganda.

**Temuan** – Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Sistem Pengendalian Interen, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. Berdasarkan hasil uji R square pada penelitian ini tergolong kuat. Hal ini karena hampir keseluruhan responden menjawab sangat setuju dan setuju.

**Originalitas** – Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari 51 responden di SKPD Kabupaten GOWA.

**Kata-kata Kunci:** *Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajemen.*

**Jenis Artikel** *Research Result*

## **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan penerapan manajemen kinerja dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama, mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antara berbagai pihak baik di lingkungan internal maupun eksternal agar tetap bertahan dalam lingkungan persaingan saat ini. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan maupun organisasi dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu meningkatkan kinerja manajerial (fahmi 2015:3)

Kinerja manajerial adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu sistem dan metode pengelolaan sumber daya ekonomi atau bisnis dengan bantuan orang lain, dengan langkah-langkah mulai dari perencanaan pengorganisasian dan pengendalian (mahsun 2013 : 141)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara dan ketaatan terhadap perundang-undangan (PP Nomor 60 Tahun 2008)

Dengan adanya pengendalian Intern maka seluruh proses kegiatan audit, Review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Diana dan Setiawati 2011:84)

Kondisi di Indonesia menunjukkan bahwa dari hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas 533 LKPD yang dilaporkan dalam IHPs Semester Pertama Tahun 2016 menemukan 6.150 kasus kelemahan Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang meliputi kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan kelemahan struktur pengendalian intern ([www.bpk.go.id](http://www.bpk.go.id)).

Di Kabupaten Gowa, BPK-RI juga menemukan permasalahan terkait kelemahan sistem pengendalian intern pada LKPD tahun 2016, yaitu (1) Kekurangan pembayaran TP (Tunjangan Profesi) guru minimal senilai Rp.14, 53 Miliar karena belum melakukan penyesuaian gaji pokok sesuai dengan ketentuan pemerintah daerah; (2) Pedoman monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan penyaluran TP dan DTP (Dana Tambahan Penghasilan) belum disusun; (3) Belanja tidak sesuai atau melebihi kebutuhan seperti pembayaran TP kepada guru yang telah pensiun dan meninggal, dan kepada guru yang juga menerima DTP. Selain itu, terdapat DTP yang dikuasai oleh bendahara sekolah; (4) SKTP Tahun 2013 dan

2014 jenjang pendidikan menengah terlambat diterbitkan, sehingga pembayaran TP kepada guru juga mengalami keterlambatan; (5) Dana TP yang tersisa di beberapa rekening yang digunakan untuk penyaluran TP dan belum disetorkan ke kas daerah ([www.bpk.go.id](http://www.bpk.go.id)).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa SPIP mempunyai peran penting dalam hasil kinerja Manajerial, teori ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh, (Hakim dkk 2016) Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dan penelitian yang dilakukan oleh, (Magdalena, dkk 2014), (Praja 2015). yang menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika sistem pengendalian intern yang diterapkan pada masing-masing instansi pemerintah semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja manajerial

Didalam kinerja manajerial yang baik, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja manajerial. Salah satunya pada pemerintah daerah, aparat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan menggunakan informasi yang tinggi, akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk membuat anggaran menjadi relative lebih tepat. Adanya komitmen organisasi berimplikasi terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari, selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Nauri dan Parker (1996) dalam Umam (2010:264)

Menurut Francesco dan chen (2004) dalam Mardiana dan darman (2018:216) bahwa komitmen organisasi yang semakin tinggi berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial. Peningkatan kinerja manajerial ditandai dengan rasa tanggung jawab dan berusaha keras memperjuangkan kemajuan perusahaan, semakin loyal, bahkan tidak segan-segan karyawan memberikan kontribusi yang lebih besar dari apa yang diharapkan perusahaan.

Selain itu komitmen organisasi, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: 1). karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karir karyawan diorganisasi/perusahaan (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dll. (Sopiah 2008:179)

Hal tersebut sesuai dengan hasil temuan dari (Hakim dkk 2016) yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial. Dan hasil penelitian dari (Praja 2015), (setyawan dan rohman 2017). yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja manajerial. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya komitmen organisasi akan lebih meningkatkan kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah benar atau tidak Sistem Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial, karena berdasarkan hasil

pemeriksaan BPK masih saja ditemukan kelemahan. maka dari itu peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Gowa)”.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai skpd kab gowa unsur manajerial yang ada pada 32 SKPD Kabupaten Gowa khusus dinas. Dimana jumlah unsur manajerial yang ada di SKPD Kabupaten Gowa berjumlah sebanyak 537 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *judgement sampling* yaitu di mana peneliti memilih sampel berdasarkan penelitian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang di sesuaikan dengan maksud penelitian (kuncoro 2013:139). Yang menjadi responden didalam penelitian ini yaitu 3 pejabat diwakili oleh Kepala Dinas, Sekretaris/Kepala bidang dan Kepala sub.bagian/kepala seksi pada setiap dinas. Sehingga total sampel berjumlah 96 pejabat. Setiap responden dikelompokkan dalam 3 bagian jenjang manajerial yang terdiri atas *top management*, *middle management* dan *low management*. Dimana Kepala Dinas termasuk dalam kategori *top management*, Sekretaris dan Kepala Bidang. Bagian termasuk dalam kategori *middle management* dan Kepala sub bagian dan kepala seksi termasuk dalam kategori *low management*. Alasan peneliti memilih mereka sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa unsur manajerial tersebut memiliki pengetahuan dan kewenangan untuk melakukan fungsi pengendalian internal dan sebagai *key informan* dalam komitmen organisasi.

Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Menurut Sugiyono (2014:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. peneliti juga melakukan metode tinjauan kepustakaan dengan mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai sumber dan mempelajari buku-buku, jurnal ilmiah, catatan-catatan, juga mengakses website dan situs-situs yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai kegiatan yang diteliti dan memperoleh landasan teori yang memadai.

Analisis yang digunakan yakni analisis regresi linear berganda dengan alat bantu sofeware SPSS versi 22. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel Independen dengan variable dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Manajerial
- a = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- $X_2$  = Komitmen Organisasional
- e = Error (Kesalahan Residual)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Pengujian Instrumen

## Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern

| No. Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r) | Nilai Batas korelasi (r) | Keterangan  |
|---------------------|------------------------|--------------------------|-------------|
| X1.1                | 0,44                   | 0,3                      | Valid       |
| X1.2                | 0,293                  | 0,3                      | Tidak Valid |
| X1.3                | 0,004                  | 0,3                      | Tidak Valid |
| X1.4                | 0,372                  | 0,3                      | Valid       |
| X1.5                | 0,499                  | 0,3                      | Valid       |
| X1.6                | 0,332                  | 0,3                      | Valid       |
| X1.7                | 0,369                  | 0,3                      | Valid       |
| X1.8                | 0,467                  | 0,3                      | Valid       |
| X1.9                | 0,285                  | 0,3                      | Tidak Valid |
| X1.10               | 0,269                  | 0,3                      | Tidak Valid |

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat instrumen X1.2, X1.3, X1.9, X1.10 tidak valid sedangkan instrumen lainnya dinyatakan valid karena mempunyai nilai person correlation di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel X<sub>1</sub> merupakan Instrumen yang valid untuk mengukur variabel sistem pengendalian internal.

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

| No. Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r) | Nilai Batas korelasi (r) | Keterangan |
|---------------------|------------------------|--------------------------|------------|
| X2.1                | 0,497                  | 0,3                      | Valid      |
| X2.2                | 0,346                  | 0,3                      | Valid      |
| X2.3                | 0,446                  | 0,3                      | Valid      |
| X2.4                | 0,535                  | 0,3                      | Valid      |
| X2.5                | 0,623                  | 0,3                      | Valid      |
| X2.6                | 0,514                  | 0,3                      | Valid      |

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat seluruh instrumen dinyatakan valid karena mempunyai nilai *person correlation* di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel X<sub>2</sub> merupakan Instrumen yang valid untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Manajerial

| No. Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r) | Nilai Batas korelasi (r) | Keterangan  |
|---------------------|------------------------|--------------------------|-------------|
| Y1                  | 0,406                  | 0,3                      | Valid       |
| Y2                  | 0,173                  | 0,3                      | Tidak Valid |
| Y3                  | 0,229                  | 0,3                      | Tidak Valid |
| Y4                  | 0,403                  | 0,3                      | Valid       |

|            |       |     |             |
|------------|-------|-----|-------------|
| <b>Y5</b>  | 0,504 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y6</b>  | 0,454 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y7</b>  | 0,436 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y8</b>  | 0,179 | 0,3 | Tidak Valid |
| <b>Y9</b>  | 0,376 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y10</b> | 0,143 | 0,3 | Tidak Valid |
| <b>Y11</b> | 0,059 | 0,3 | Tidak Valid |
| <b>Y12</b> | 0,366 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y13</b> | 0,054 | 0,3 | Tidak Valid |
| <b>Y14</b> | 0,335 | 0,3 | Valid       |
| <b>Y15</b> | 0,079 | 0,3 | Tidak Valid |
| <b>Y16</b> | 0,229 | 0,3 | Tidak Valid |

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat instrumen Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub>, Y<sub>8</sub>, Y<sub>10</sub>, Y<sub>11</sub>, Y<sub>13</sub>, Y<sub>15</sub>, dan Y<sub>16</sub> tidak valid sedangkan instrumen lainnya dinyatakan valid karena mempunyai nilai person correlation di atas 0.30 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel Y merupakan Instrumen yang valid untuk mengukur variabel Kinerja Manajerial

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 51                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | ,0000000                |
|                                        | Std. Deviation | ,94355084               |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,147                    |
|                                        | Positive       | ,087                    |
|                                        | Negative       | -,147                   |
| Test Statistic                         |                | ,147                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,007 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,007 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                 |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                               | (Constant) | 33,923                      | 2,409      |                           | 14,083 | ,000 |
|                                 | X1         | ,553                        | ,075       | ,533                      | 7,342  | ,000 |
|                                 | X2         | ,572                        | ,086       | ,482                      | 6,643  | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y        |            |                             |            |                           |        |      |

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,923 + 0,553X_1 + 0,572X_2 + e$$

Model ini menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari variabel sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah yang berarti bahwa semakin meningkatkan sistem pengendalian internal dan komitmen dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial pemerintah daerah.

Dapat dijelaskan variabel Sistem Pengendalian Internal ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,553 berarti bahwa apabila sistem pengendalian internal naik sebesar 1%, maka kinerja manajerial pemerintah daerah akan mengalami peningkatan sebesar 0,553% pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan), variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,572 berarti apabila komitmen organisasi meningkat 1%, maka kinerja manajerial pemerintah daerah akan mengalami peningkatan sebesar 0,572 % pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan).

Kemudian jika tidak terdapat sistem pengendalian internal, serta tidak ada komitmen dalam suatu organisasi maka nilai kinerja manajerial adalah sebesar 33,923%.

### Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

| <b>ANOVA<sup>a</sup></b>          |            |                |    |             |         |                   |
|-----------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                             |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                                 | Regression | 280,466        | 2  | 140,233     | 151,214 | ,000 <sup>b</sup> |
|                                   | Residual   | 44,514         | 48 | ,927        |         |                   |
|                                   | Total      | 324,980        | 50 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Y          |            |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 |            |                |    |             |         |                   |

Berdasarkan tabel 6 Anova hasil uji simultan, dimana nilai F hitung sebesar 151,213 dan dari Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (2 : 48) yang diperoleh dari (k: n-k-1) (2: 51 – 2- 1) maka diperoleh F tabel sebesar 3,1907. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (151,214 > 3,1907). Maka dapat dibuktikan bahwa variabel sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

### Uji Parsial

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | 33,923                      | 2,409      |                           | 14,083 | ,000 |
|                           | X1         | ,553                        | ,075       | ,533                      | 7,342  | ,000 |
|                           | X2         | ,572                        | ,086       | ,482                      | 6,643  | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y  |            |                             |            |                           |        |      |

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 yakni Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,342 dengan tingkat signifikansi 0,000. Diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,0106 dengan probabilitas 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 48 dari rumus  $(n - k - 1) = (51 - 2 - 1)$ . Dari penjelasan tersebut diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,342 > 2,0106) dan juga probabilitas < tingkat signifikansi (0,00 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti  $H_1$  dalam pengajuan hipotesis terbukti dengan kata lain Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

Dari penjelasan diatas diperoleh bahwa variabel X2 yakni komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,643 > 2,0106) dan juga probabilitas > tingkat signifikansi (0,00 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti  $H_2$  dalam pengajuan hipotesis terbukti dengan kata lain Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

### a. Pengaruh Sistem Pengendalian internal terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen yakni sistem pengendalian internal terhadap variabel dependen yakni kinerja manajerial pemerintah daerah, hal ini berdasarkan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu (7,342 > 2,0106) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noval Hadi Praja

(2015) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah pada SKPD di Kabupaten Kuantan Singingi.

Besarnya pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial antara lain disebabkan oleh sebagian besar responden menjawab bahwa aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkatan pimpinan dan pegawai, pimpinan SKPD di Kabupaten Gowa menganalisis tugas yang dilaksanakan dan memberikan pertimbangan dan pengawasan, pelaksanaan kepemimpinan kondusif di lingkungan memiliki sikap positif dan responsive terhadap pelaksanaan pelaporan dan kegiatan, pimpinan secara berkala mengevaluasi struktur organisasi diperlukan sebagai respon atas lingkungan berubah-ubah sesuai kebutuhan organisasi.

Penilaian resiko pelaksanaan program dan kegiatan diidentifikasi di tiap tingkatan, pimpinan melakukan analisis resiko secara lengkap dan menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program dan kegiatan, pimpinan mengatasi timbulnya risiko akibat perubahan ekonomi peraturan, kegiatan atau kondisi lainnya yang dapat mempengaruhi pencapaian sasaran sehingga outcome yang dihasilkan mencapai target kinerja tiap-tiap kegiatan yang dihasilkan dari suatu program.

Ketetapan dan kesesuaian hasil dari suatu kegiatan dengan program yang telah ditetapkan didukung oleh keterlibatan manajerial didalam kegiatan pengendalian seperti pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani risiko, pencatatan pelaksanaan diseluruh siklus transaksi mencakup otorisasi, pelaksanaan, pemrosesan dan klasifikasi dalam pencatatan ikhtisar, kegiatan pengendalian secara berkala dievaluasi untuk memastikan kegiatan tersebut sesuai dan fungsi sebagaimana mestinya serta pimpinan instansi terlibat dalam penyusunan rencana strategis rencana kerja tahunan di SKPD Kabupaten Gowa.

Tersedianya sumber daya manusia yang cukup di setiap program dikarenakan informasi disediakan tepat waktu, tugas dibebankan pada pegawai dikomunikasikan dengan jelas dan dimengerti, pegawai memiliki saluran komunikasi informasi ke atas selain melalui atasan langsung. Dalam hal pemantauan pengendalian intern, sebagian besar responden menjawab selalu dan sering dilakukannya pemantauan oleh SKPD Kabupaten Gowa mencakup identifikasi kegiatan dan sistem pendukung pencapaian misi, pimpinan menindaklanjuti rekomendasi temuan dari aparat pengawasan intern, pimpinan mereviu dan mengevaluasi temuan yang menunjukkan adanya kelemahan dan perlu perbaikan, pimpinan menetapkan tindakan yang memadai untuk menindaklanjuti rekomendasi temuan dengan tepat sehingga setiap kegiatan atau program akan memberikan manfaat terhadap perbaikan perubahan lingkungan kerja organisasi.

Hal ini berarti bahwa jika sistem pengendalian internal semakin baik, maka semakin baik pula kinerja manajerial pemerintah daerah yang di hasilkan.

Sehingga untuk meningkatkan kinerja manajerial pada pemerintah daerah sesuai dengan yang diharapkan maka perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

#### **b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial pemerintah daerah, hal ini berdasarkan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $6,643 > 2,0106$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja manajerial pemerintah daerah yang dihasilkan.

Dengan adanya komitmen afektif dari responden dapat memberikan inspirasi dalam mencapai prestasi kerja dan memberikan peluang yang terbaik meningkatkan kinerja organisasi sehingga kebutuhan anggaran yang dibutuhkan sesuai untuk setiap kegiatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanuk hakim, dkk (2016) yang mengatakan bahwa makin cukup kuat komitmen organisasi maka akan menurunkan terjadinya slack anggaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, tetap bertahan untuk menjadi anggota organisasi dan merasa bahwa masalah di organisasi merupakan masalah bersama menyebabkan tersedianya SDM yang cukup dalam setiap kegiatan. Hal ini dikarenakan mereka semangat untuk bekerja dan ditunjukkannya rasa loyalitas yang tertanam dalam diri oleh para manajerial di SKPD Kabupaten Gowa. Para manajerial bekerja atas kesadaran diri sendiri berkeinginan membantu organisasi menjadi sukses sehingga tingkat pencapaian program akan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustika Yolanda putri (2014)

Komitmen organisasi sangat penting karena adanya komitmen seseorang dapat lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dengan memiliki komitmen seseorang akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

#### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan dalam bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah sebagai berikut.:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di

Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan oleh pimpinan instansi menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya serta kegiatan pengendalian intern membantu pimpinan instansi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena adanya komitmen organisasi yang dibangun oleh pihak manajerial di SKPD Kabupaten Gowa dapat membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Jurnal/Buku :**

- Anastasia Diana, Lilis Setiawati. 2011 . Sistem Informasi Akuntansi, Perencanaan, Prosedur dan penerapan. Edisi 1 . Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Ariyanto Setyawan, Abdul Rohman. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Kecakupan Anggaran Pada Satuan Kerja Di Wilayah Pembayaran Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis..Universitas Diponogoro.
- Fahmi, I . 2005. Pengantar Manajemen Keuangan. Edisi Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Hadi Praja, Noval. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Peran Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Jurusan Akuntansi .Universitas Riau.
- Hakim, Lukmanul. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Sumbawa Dan Sumbawa Barat. Magister Akuntansi. Universitas Mataram.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- Magdalena, Erica, Dkk. 2014. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono,. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

### **Internet :**

[http://www.bpk.go.id/assets/files/ihps/2016/I/ihps\\_i\\_2016\\_1475566035.pdf](http://www.bpk.go.id/assets/files/ihps/2016/I/ihps_i_2016_1475566035.pdf)