

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN,
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN
SISTEM AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah
Kota Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Putri Kartika Sari
NIM. 14.0102.0105

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

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN,
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN
SISTEM AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah
Kota Magelang)**

SKRIPSI



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

Disusun Oleh:
Putri Kartika Sari
14.0102.0105

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

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri kartika Sari

NIM : 14.0102.0105

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH

(Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang)

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 18 Agustus 2018

Pembuat pernyataan,



Putri Kartika Sari

NIM. 14.0102.0105

Riwayat Hidup

Nama : Putri Kartika Sari
Jenis Kelamin : Wanita
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 April 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Paten Gunung 001/011,
Kelurahan Rejowinangun
Selatan, Kecamatan Magelang
Selatan, Kota Magelang.
Alamat Email : Putrikartikasari35@gmail.com
Pendidikan Formal
1. Sekolah (2002 - 2008) : SD Rejowinangun Selatan 1 Kota
Magelang
2. SMP (2008 - 2011) : SMP Negeri 8 Kota Magelang
3. SMA (2011 - 2014) : SMA Negeri 5 Kota Magelang
4. Perguruan Tinggi (2002 - 2018) : S1 Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Magelang.

Pendidikan non formal :

- Pelatihan Laboratorium Komputer Universitas Muhammadiyah Magelang
- Pelatihan laboratorium bahasa Inggris Universitas Muhammadiyah
Magelang

Magelang, 18 Agustus 2018



Putri Kartika Sari
NIM. 14.0102.0105

Motto

Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh sungguh urusan yang lain dan hanya kepada tuhanmu dan engkau berharap.

(QS. Al insyiroh : 6- 8)

Tiada keyakinanlah ang membuat orang takut menghadapi tantangan, dan saya percaya pada diri sendiri

(muhammad Ali)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang – orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah

(Thomas Alva Edison)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang)”.

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

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

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, SE., M.Sc., Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Veni Soraya Dewi SE., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta staf TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Keluarga tercinta terutama orang tua Ibu Siti Sofiyani dan adik-adik Devi dan Nia yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, nasehat, semangat, dukungan baik moral maupun material.

7. Sahabat Riga Ulfa Machfiroh dan Sanggra Pramesta dan teman seperjuangan “Akuntansi Angkatan 2014” yang selalu memberikan dukungan dan do’a. Serta teman-teman KKN Adipuro, Kaliangkrik atas do’a, dukungan dan motivasinya.
8. Anggia Pangestika sahabat yang selalu ada untuk mendukung, mendoakan, dan memberikan nasehat sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis harap semoga karya sederhana ini bisa memberikan manfaat. Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhirnya penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya. Aamiin.

Magelang, 18 Agustus 2018

Penyusun



Putri Kartika Sari

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.. ..	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi.	iv
Halaman Riwayat Hidup.	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar.	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.	12
D. Kontribusi Penelitian.....	13
E.Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori.	15
B. Teori Penentuan Tujuan.	15
C. Kinerja Pemerintah Daerah.....	17
D. Partisipasi Penyusunan Anggaran.....	18
E. Kualitas Sumber Daya Manusia.	19
F. Penerapan Sistem Akuntansi	21
G. Komitmen Organisasi.....	21
H. Telaah Penelitian Sebelumnya.	23
I. Perumusan Hipotesis.	25
J. Model Penelitian.....	36
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	37
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.	39
D. Metoda Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sampel Penelitian.....	49
B. Statistik Deskriptif.	50
C. Uji Validitas.	53
D. Uji Reliabilitas.	54
E.Analisis Regresi Berganda.....	55
F.Uji Hipotesis.	46
G. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Akip Daerah Provinsi Jawa Tengah 2012-2016.	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.	23
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.	49
Tabel 4.2 Profil Responden.	50
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.	51
Tabel 4.4 <i>Cross loading</i>	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.	55
Tabel 4.6 Uji Regresi Linier Berganda.	56
Tabel 4.7 Uji R^2	47
Tabel 4.8 Uji F.	48
Tabel 4.8 Uji t.	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.	36
Gambar 3.1 Penerimaan Uji F.....	47
Gambar 3.2 .Penerimaan Uji t.....	48
Gambar 4.1 Penerimaan Uji F.....	59
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis Partisipasi Penyusunan Anggaran	60
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis Kualitas Sumber Daya Manusia	60
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis Penerapan Sistem Akuntansi	61
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis Komitmen Organisasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	79
Lampiran 2.	86
Lampiran 3.	89
Lampiran 4.	104
Lampiran 5.	119
Lampiran 6.	120
Lampiran 7.	127
Lampiran 8.	129

ABSTRAK

**PENGARUH PARTISIPASI PEYUSUNAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang)**

**Oleh :
Putri Kartika Sari**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. populasi dari penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Magelang. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 99 responden yang bekerja di bagian keuangan Organisasi Perangkat Daerah Kota Magelang. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan penerapan sistem akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kata kunci : partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi, komitmen organisasi, kinerja pemerintah daerah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan bahwa kinerja suatu pemerintah daerah harus dilaporkan. Hal yang dilaporkan kepada pemerintah pusat maupun kepada pengguna informasi, tidak hanya laporan keuangan saja namun kinerja suatu instansi atau pemerintahan daerah perlu dilaporkan. Kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana hubungan dengan segala hal yang akan, sedang, dan telah dilakukan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga hal yaitu membantu memperbaiki kinerja pemerintahan, mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan, mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo,2013). Tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik dan bersih dapat ditunjukkan pada aparatur pemerintahan menyangkut prestasi kerja yang menuntut pemerintahan agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas serta adanya pembagian tugas secara baik pada organisasi pemerintahan tersebut.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan informasi serta menentukan efisiensi dan

efektifitas tugas-tugas pemerintah daerah serta pencapaian sasaran. Pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk menilai prestasi pemimpin dan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan pimpinan dan unit organisasi yang dipimpinnya dan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan pimpinan dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Selain hal tersebut terdapat penetapan otonomi daerah yang ditandai dengan disahkannya Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah Direktorat Jenderal Otonomi Daerah tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah menjadikan setiap daerah harus mandiri dalam pengelolaan keuangan dan kinerja yang dihasilkan. Masing- masing daerah diharapkan semakin mandiri, dengan mengurangi ketergantungan terhadap pemerintah daerah pusat. Kemandirian dengan sistem desentralisasi pengelolaan keuangan baik kota maupun kabupaten sepenuhnya ada di tangan pemerintah daerah. Sebagai salah satu bagian dari perangkat daerah, Organisasi Perangkat Daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat banyak.

Sebagai Organisasi Sektor Publik, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) perlu melakukan pengukuran. Hal ini dikarenakan untuk menilai seberapa baik Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai satuan perangkat daerah dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan dari OPD tersebut. Pengukuran kinerja tersebut juga dapat berguna untuk perbaikan kinerja pemerintahan untuk kedepannya agar lebih fokus pada misi, visi, dan tujuan. Selain hal

tersebut akan terdapat wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, adil, dan merata untuk mencapai kinerja yang baik pula.

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) daerah Kabupaten dan Kota di Indonesia pada 2016 mengalami kenaikan 2,95 poin dengan nilai yang diperoleh yaitu 49,87 dan untuk tahun 2015 memperoleh nilai sebesar 46,92 (bpkp.go.id). Meskipun mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun kinerja rata-rata Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota se-Indonesia masih dalam kategori C untuk 425 daerah. Berikut merupakan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) untuk daerah–daerah diprovinsi Jawa Tengah pada tahun 2012-2016.

Tabel 1.1
Hasil evaluasi AKIP Daerah Provinsi Jawa Tengah 2012 – 2016

No	pemerintahan daerah	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Kabupaten Banjarnegara	CC	CC	CC	CC	CC
2.	Kabupaten Banyumas	CC	CC	CC	CC	CC
3.	Kabupaten Batang	CC	CC	CC	CC	CC
4.	Kabupaten Blora	C	CC	CC	CC	CC
5.	Kabupaten Boyolali	CC	CC	CC	CC	CC
6.	Kabupaten Brebes	CC	CC	CC	CC	CC
7.	Kabupaten Cilacap	CC	CC	CC	CC	B
8.	Kabupaten Demak	CC	CC	CC	CC	C
9.	Kabupaten Grobogan	CC	CC	CC	CC	CC
10.	Kabupaten Jepara	CC	CC	CC	CC	CC
11.	Kabupaten Karanganyar	CC	CC	CC	CC	CC
12.	Kabupaten Kebumen	CC	CC	CC	CC	CC
13.	Kabupaten Kendal	CC	CC	CC	CC	C
14.	Kabupaten Klaten	CC	CC	CC	CC	C
15.	Kabupaten Kudus	CC	CC	CC	CC	B
16.	Kabupaten Magelang	CC	CC	CC	CC	CC
17.	Kabupaten Pati	C	CC	CC	CC	CC
18.	Kabupaten Pekalongan	CC	CC	CC	CC	CC
19.	Kabupaten Pemalang	CC	CC	CC	CC	CC

Tabel 1.1
Hasil evaluasi AKIP Daerah Provinsi Jawa Tengah 2012 – 2016

No	pemerintahan daerah	2012	2013	2014	2015	2016
20.	Kabupaten Purbalingga	CC	CC	CC	CC	CC
21.	Kabupaten Purworejo	C	C	C	C	CC
22.	Kabupaten Rembang	CC	CC	CC	CC	CC
23.	Kabupaten Semarang	C	C	C	C	C
24.	Kabupaten Sragen	CC	CC	CC	CC	CC
25.	Kabupaten Sukoharjo	C	C	CC	CC	CC
26.	Kabupaten Tegal	CC	CC	CC	CC	CC
27.	Kabupaten Temanggung	CC	CC	CC	CC	CC
28.	Kabupaten Wonogiri	C	CC	CC	CC	CC
29.	Kabupaten Wonosobo	C	CC	CC	CC	CC
30.	Kota Magelang	C	CC	CC	CC	CC
31.	Kota Pekalongan	C	C	C	C	C
32.	Kota Salatiga	CC	CC	CC	CC	CC
33.	Kota Semarang	CC	CC	CC	CC	CC
34.	Kota Surakarta	CC	CC	CC	CC	CC
35.	Kota Tegal	CC	CC	CC	CC	CC

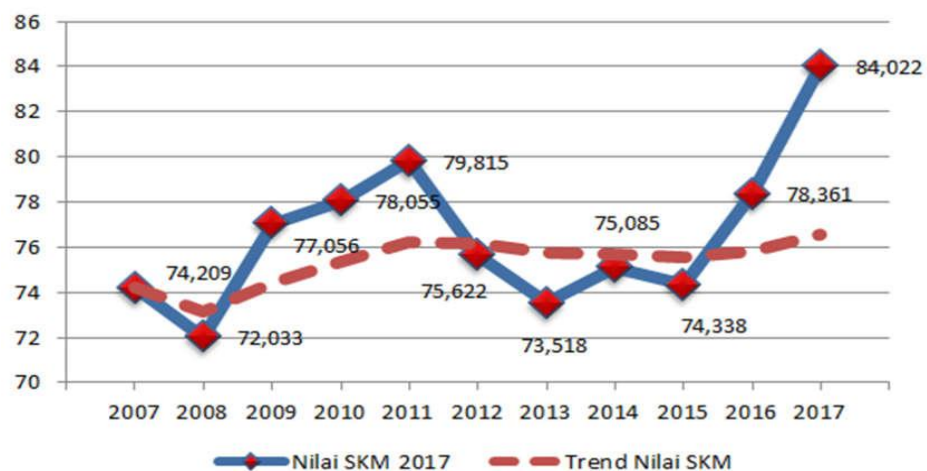
(www.bpkp.go.id)

Data tersebut menunjukkan bahwa hasil evaluasi AKIP di Daerah Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2016, pada beberapa daerah mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Selanjutnya terdapat beberapa daerah yang mendapatkan hasil evaluasi yang konsisten dengan hasil yang di peroleh tahun sebelumnya. Hasil evaluasi yang konsisten juga di peroleh Kota Magelang pada tahun 2013 hingga tahun 2016 dengan nilai yang diperoleh yaitu CC. Sedangkan Kota Magelang untuk hasil penilaian AKIP pada tahun 2016 memperoleh nilai 55,78 dengan predikat CC atau cukup. Predikat tersebut sudah diperoleh oleh Kota Magelang selama 4 tahun terakhir dari tahun 2013 hingga tahun 2016. Namun dari tahun 2013 hingga 2016 telah mengalami kenaikan walaupun tidak terlalu signifikan (www.menpan.go.id).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyatakan bahwa pelaporan keuangan yang di lakukan oleh sebagian Pemerintah Kota dan Kabupaten di

Indonesia terutama pemerintahan di Jawa Tengah telah mendapatkan predikat opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Menurut kepala BPK Perwakilan Jawa Tengah menyatakan bahwa selama kurun waktu tiga tahun terakhir terjadi peningkatan tata kelola keuangan daerah Provinsi Jawa Tengah. Di Jawa Tengah terdapat 9 pemerintah yang baru mendapatkan opini WTP yaitu meliputi pemerintahan Kota Semarang, Kota Magelang, Demak, Wonosobo, Cilacap, Purbalingga, Kendal, Pemalang, dan Kabupaten Tegal. Kota Magelang mendapatkan predikat WTP pada Laporan Keuangan tahun 2016 yang merupakan target kerja dari pemerintahan Kota Magelang. Pada tahun-tahun sebelumnya Kota Magelang mendapatkan predikat WDP sejak tahun 2007 yang sebelumnya pada tahun 2006 telah mendapat predikat WTP (bcpk.go.id, 2016) .

Hasil survei tingkat kepuasan Kota Magelang pada tahun 2017 mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Berikut laporan hasil survei dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2017 :



(<http://bp2t.kota-magelangkota.go.id>)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pelayanan kepada masyarakat mengalami fluktuasi dari tahun 2007 hingga tahun 2015. Namun pada tahun 2016 hingga tahun 2017 tingkat kepuasan Kota Magelang mengalami kenaikan yang cukup signifikan sebesar 7,22% dengan kategori nilai kualitatif kepuasan A yaitu sangat memuaskan dari tahun sebelumnya. Hasil survei kepuasan pada tahun 2017 merupakan hasil capaian pertama yang mendapat nilai A sejak dilakukan survei pada tahun 2007. Mencermati hal tersebut kota Magelang harus tetap memperhatikan indikator-indikator yang belum mencapai nilai A dan juga harus lebih meningkatkan pelayanan dengan melakukan pembakuan sistem dan prosedur yang telah berjalan sehingga dapat memperoleh hasil yang konsisten di masa yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut Kota Magelang telah membuktikan bahwa upaya perbaikan masalah-masalah yang terjadi pada tahun sebelumnya terkait beberapa hal yaitu opini laporan keuangan Kota Magelang dan hasil survei tingkat kepuasan Kota Magelang sudah memperlihatkan perubahan yang baik dari tahun sebelumnya dan perlu untuk dipertahankan. Namun Kota Magelang masih memiliki sejumlah pekerjaan 2016 yang menjadi evaluasi di tahun 2017 yang masih harus di perhatikan walaupun sudah diperbaiki dan lebih baik dari pada tahun 2016 dalam penanganannya. Hal yang perlu diperhatikan yaitu meliputi pengelolaan aset, pengelolaan belanja pegawai, pengelolaan belanja modal yang menyebabkan kurang tertibnya pengadministrasian dan pencapaian volume pekerjaan. Sedangkan untuk

penilaian Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di lingkup Kota Magelang sesungguhnya sudah mengarah pada arah yang baik yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan dari tahun ke tahun walaupun tidak terlalu signifikan dan masih memerlukan upaya peningkatan yang lebih keras terkait indikator kinerja dan berkesinambungan guna mewujudkan target di tahun selanjutnya.

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mengukur kinerjanya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui bersama, maka baik pimpinan maupun bawahan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya (Widayati *et al.*, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD, penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun dalam penelitian Revika, (2015) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar penyangga utama sekaligus roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan SDM ini

harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Whardhani, 2016).

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Penelitian tersebut di dukung oleh beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian dari Revika (2015) menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD.

Sistem Akuntansi adalah piranti formal dalam bentuk prosedur-prosedur yang saling berhubungan untuk melaksanakan suatu kegiatan fungsi organisasi, pengumpulan data dan pengolahan informasi untuk dikomunikasikan kepada manajemen dalam rangka membantu manajemen didalam melaksanakan proses manajemen dan pelaporan kepada pihak eksternal (Widayati *et al.*, 2015). Penerapan Sistem Akuntansi pada pemerintah daerah akan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dan kinerja

individu dalam pemerintah daerah tersebut. Penerapan Sistem Akuntansi akan berjalan dengan baik jika sistem Akuntansi diterapkan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah yang berlaku dan sistem pelaporan pada laporan keuangannya dilakukan secara periodik. Semakin baik penerapan sistem akuntansi pada tiap OPD maka semakin baik pula kinerja OPD tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) yang menunjukkan bahwa Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil Penelitian dari Dewi *et al* (2015) menunjukkan bahwa sistem akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Mengukur kinerja pemerintah daerah juga dapat dilihat dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu dalam kelembagaan tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara atau mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Anurti, 2013). Annisa (2017) menyatakan bahwa komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara yang satu dengan yang lain. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan

organisasi (Olinda, 2015). Berdasarkan hal tersebut komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Hasil penelitian dari Olinda (2015) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Revika (2015) menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas Sumber Daya Manusia, dan penerapan sistem akuntansi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah yang menunjukkan variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, kualitas Sumber Daya Manusia, dan Penerapan Sistem Akuntansi menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SKPD. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) adalah meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan alat analisis yang digunakan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu **pertama**, menambahkan variabel komitmen organisasi. Penambahan variabel komitmen organisasi dikarenakan komitmen organisasi merupakan bentuk tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Tanggung jawab tersebut akan membentuk sebuah pemikiran pada karyawan untuk lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya jika memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki akan memicu bahwa seorang pegawai tersebut merasa memiliki organisasi tersebut dan ingin memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Selain itu penambahan variabel komitmen organisasi juga didasarkan pada hasil survei Tingkat Kepuasan Kota Magelang yang telah mengalami kenaikan dari tahun 2016 hingga tahun 2017 yang sebelumnya dari tahun 2007 hingga tahun 2015 mendapatkan hasil yang mengalami fluktuasi. Penambahan variabel komitmen organisasi tersebut juga mengacu pada penelitian Damanik (2017) yaitu pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja SKPD bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD.

Kedua, objek penelitian ini dilakukan di OPD di Kota Magelang karena berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang di peroleh kota magelang masih perlu mendapatkan perhatian lebih terkait predikat CC atau cukup yang diperoleh pada tahun 2013 hingga 2016. Kota Magelang juga masih harus memperbaiki masalah-masalah yang terjadi pada tahun sebelumnya terkait beberapa hal yaitu pengelolaan aset, pengelolaan

belanja pegawai, pengelolaan belanja modal yang masih menumpuk di akhir tahun yang menyebabkan kurang tertibnya pengadministrasian dan pencapaian volume pekerjaan sehingga membutuhkan pengawasan langsung oleh pemerintah.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pemerintah Daerah?
2. Apakah pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pemerintah Daerah?
3. Apakah pengaruh penerapan sistem akuntansi terhadap kinerja pemerintah Daerah?
4. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah Daerah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah
2. Untuk menganalisis pengaruh pengendalian kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pemerintah daerah
3. Untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem akuntansi terhadap kinerja pemerintah daerah
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah

D. Kontribusi penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat, sedangkan bagi peneliti menjadi bukti empiris dan mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, penerapan sistem akuntansi, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah.
- b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah sumber referensi peran Organisasi Perangkat Daerah di Kota Magelang dalam mengukur kinerjanya dalam membangun Kota Magelang menjadi lebih baik dan dapat menjadi teladan bagi kota lainnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pemerintah, bahwa penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendeskripsikan sejauh mana kinerja pemerintah untuk mewujudkan *Good Government* dan *Good Governance*.
- b. Bagi SKPD di Kota Magelang, penelitian ini diharapkan menjadi referensi pegawai maupun pihak-pihak yang ada dalam Pemerintah.

E. Sistematika pembahasan

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

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

Bab III metode penelitian, bab ini akan membahas mengenai metode penelitian, yang digunakan untuk menganalisis partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi, dan komitmen organisasi. Metode penelitian ini diuraikan mengenai populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel serta model analisis data dan pengujian hipotesis.

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

Bab V penutup, pada bagian ini merupakan bagian terakhir dalam penyusunan skripsi, dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Penentuan Tujuan (*goal setting theory*)

Teori penentuan tujuan (*Goal setting theory*) merupakan teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan (Mahennoko, 2011). Teori penentuan tujuan merupakan salah satu karakteristik perilaku yang umum yang diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku tersebut mencapai tujuannya. Sekali seseorang memulai sesuatu, ia akan berusaha memotivasi diri meraka untuk selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbin, 2008). Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan diri sendiri maupun diwajibkan oleh organisasi sebagai suatu kebijakan (Ramandei, 2009). Menurut Robbin (2008) *Goal setting theory* merupakan teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka mampu dan akan mempengaruhi perilaku kinerjanya untuk menghasilkan yang terbaik. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbin,2008).

Robbin (2008) megemukakan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya dengan adanya tujuan memberikan pengertian kepada seseorang apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Pencapaian dari apa yang telah ditetapkan dapat dirancang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai seseorang tersebut. Dasar dari penentuan tujuan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Semakin seseorang mendapatkan umpan balik mengenai tujuan yang ditetapkan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seseorang individu yang berkomitmen pada tujuan, maka berarti seseorang memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan yang telah di tetapkan.

Teori penentuan tujuan juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh pemikiran dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin di capai oleh individu tersebut. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau sulit dapat diukur hasilnya, selanjutnya dari hasil tersebut akan dapat meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Robbin, 2008). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja pemerintah daerah yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuannya.

2. Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun mohammad, 2006). Kinerja menurut Bastian, (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembangunan dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi (Claraini, 2017)

Pencapaian tingkat kinerja seperti yang diharapkan tentunya perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi pemerintah daerah.

Menurut Peraturan Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 13 tahun 2006, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang

sekarang telah berganti nama yaitu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran atau barang. Kinerja Organisasi Perangkat Daerah merupakan pengukur keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya, dan untuk mengetahui sejauhmana tingkat keberhasilan pelayanan yang dicapai. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, dimana setiap OPD sebagai pengguna anggaran (badan/dinas/biro/kantor) akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang mereka miliki.

3. Penyusunan Partisipasi Anggaran

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu, yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Widayati *et al.*, 2015). Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui bersama, maka baik pimpinan maupun bawahan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapinya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran (Revika, 2015).

Dengan adanya keterlibatan atau partisipasi dalam penyusunan anggaran, akan memacu peningkatan moral dan inisiatif bagi mereka yang mengembangkan ide dan informasi, meningkatkan kekompakan tim

yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan. Terbentuknya internalisasi kelompok yaitu penyatuan tujuan individu dan organisasi, menghindari tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan dan manajer menjadi tanggap terhadap masalah-masalah sub unit tertentu, sehingga akan meningkatkan kinerja baik pimpinan maupun subordinat untuk dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam anggaran (Hidayat, 2013).

Pengesahaan UU No.30 tahun 2004 membuat daerah harus mandiri dalam membuat anggaran dan mengelola keuangannya. Anggaran akan digunakan sebagai tolok ukur dalam menilai hasil dari kinerja pemerintah. Kinerja yang baik dapat dinilai dengan anggaran yang terealisasi dan tidak menghasilkan sisa. Oleh karena itu, partisipasi penyusunan anggaran dalam proses penganggaran dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan Sumber Daya Manusia harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Whardhani, 2016). Untuk menghasilkan kinerja yang baik,

harus didukung dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang memadai. Apabila Sumber Daya Manusia yang tersedia berkompeten di bidangnya, maka kinerja yang diciptakan akan sesuai kebutuhan dan sesuai dengan yang semestinya. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Arisonaldi, 2013).

Dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja yang baik, kinerja satuan kerja perangkat daerah harus memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang baik, misalnya didukung dengan latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan di segala bidang. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas SDM karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat luas melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mendorong kinerja pegawai pemerintah sesuai dengan yang di harapkan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusiasemakin tinggi pula kinerja pemerintah, begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah kinerja pemerintah daerah (Marwoto, 2012).

5. Penerapan Sistem Akuntansi

Sistem Akuntansi adalah piranti formal dalam bentuk prosedur-prosedur yang saling berhubungan untuk melaksanakan suatu kegiatan fungsi organisasi, pengumpulan data dan pengolahan informasi untuk dikomunikasikan kepada manajemen dalam rangka membantu manajemen didalam melaksanakan proses manajemen dan pelaporan kepada pihak eksternal (Widayati *et al.*, 2015)

Penerapan sistem Akuntansi pada pemerintah daerah akan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dan kinerja individu dalam pemerintah daerah tersebut. Penerapan sistem Akuntansi akan berjalan dengan baik jika sistem Akuntansi diterapkan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah yang berlaku dan sistem pelaporan pada laporan keuangannya dilakukan secara periodik. Semakin baik penerapan sistem akuntansi pada tiap OPD maka semakin baik pula kinerja OPD tersebut.

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara atau mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Anurti, 2013). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara yang satu dengan yang lain. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan

memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Olinda, 2015). Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Putri, 2016).

Komitmen dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Terdapat komponen terkait komitmen organisasi menurut Rachmawati (2009) yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar. Suci (2013) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yaitu :

- a. Faktor personal, meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Faktor karakteristik pekerjaan, meliputi lingkup jabatan, tantangan pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam bekerja.

- c. Karakteristik struktur, meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- d. Pengalamankerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai dalam organisasi.

B. Penelitian terdahulu

Tabel2.1
Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Annisa, (2017).	Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Good Governance	Variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Good Governance berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah
Claraini, (2017).	Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan	Variabel Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah
Damanik (2017)	Sistem akuntansi keuangan, komitmen organisasi, teknologi informasi.	Variabel Sistem akuntansi keuangan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD sedangkan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja SKPD.
Putri, (2016)	Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, Dan Good Governance	variabel Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia Dan Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dewi <i>et al</i> (2015)	Partisipasi Anggaran, Kaulitas SDM, Sistem Pengendalian Internal, Pengawasan Fungsional, Dan Sisem Informasi Akuntansi	Variabel Partisipasi Anggran, Kaulitas SDM, Sistem Pengendalian Internal, Pengawasan Fingsional, Dan Sisem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah
Olinda (2015)	<i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi	Variabel <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pememrintah Daerah
Revika (2015)	Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran	Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, ,Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD, sedangkan Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi berengruh negarif Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)
Widayati <i>et al</i> (2015)	Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Sistem Akuntansi	Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Sumber : data penelitian terdahulu diolah, 2018

C. Perumusan hipotesis

1) Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah

Partisipasi penyusunan anggaran adalah proses di mana para individu, yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan

berdasarkan pencapaian target anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Widayati *et al.*, 2015). Partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk mengukur kinerjanya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui bersama, maka baik pimpinan maupun bawahan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapinya (Widayati *et al* 2015). Anggaran dapat tersusun dengan baik apabila suatu organisasi menerapkan partisipasi di dalam penyusunan anggarannya. Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk menyiapkan sesuatu (mardiasmo, 2009).

Widayati *et al* (2015) menyatakan dengan adanya keterlibatan atau partisipasi dalam menyusun anggaran, akan memacu peningkatan moral dan inisiatif bagi mereka yang mengembangkan ide dan informasi. Selanjutnya akan meningkatkan kekompakan tim yang kemudian meningkatkan kerjasama antar individu dalam pencapaian tujuan, selanjutnya terbentuknya internalisasi kelompok yaitu penyatuan tujuan individu dan organisasi, menghindari tekanan dan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya aparat pemerintahan tingkat atas menjadi tanggap terhadap masalah-masalah sub unit tertentu, sehingga

akan meningkatkan kinerja baik pimpinan maupun subordinat untuk dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam anggaran (Hidayat, 2013).

Hidayat (2013) menyatakan bahwa *Goal setting theory* merupakan teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka mampu dan akan mempengaruhi perilaku kerjanya untuk menghasilkan yang terbaik. Dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran yang baik dari seluruh anggota organisasi yang terkait dengan pengelolaan keuangan diharapkan dapat meminimalisir kesalahan dalam penyusunan anggaran dan diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan diikutsertakannya aparat tersebut dalam penyusunan anggaran akan mendorong aparat pemerintah tersebut untuk dapat bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diemban. Sehingga akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah menjadi lebih baik. Partisipasi dianggap sebagai sarana aktualisasi yang terbaik untuk para aparat pemerintah dalam rangka mengikatkan diri mereka kepada masing-masing tanggung jawab atau tugas yang diemban untuk mencapai tujuan organisasi (Widayati *et al*, 2015). Individu dalam suatu organisasi yang memiliki partisipasi penyusunan anggaran yang tinggi akan memahami tujuan anggaran. Selain berfungsi sebagai alat perencanaan,

anggaran juga berfungsi sebagai alat pengendalian (Dewi, *et al*, 2015). Maka berdasarkan hal tersebut kinerja aparat pemerintah akan dinilai berdasarkan target anggaran yang bisa dicapai. sehingga aparat pemerintah daerah akan bersungguh-sungguh dalam penyusunan anggaran dan berdampak pada peningkatan terhadap kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Agar pelaksanaannya berjalan efektif, pelaksana penyusunan anggaran dan berpartisipasi dalam merencanakan anggaran. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arum (2016) menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota. Kinerja para pejabat tersebut akan meningkat apabila terlibat secara aktif bersama sama dalam menyusun anggaran, serta dapat meningkatkan kebersamaan dan rasa memiliki sehingga pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Semakin baik partisipasi penyusunan anggaran maka akan menghasilkan suatu anggaran yang memberikan pengaruh yang kuat dan mendukung kinerja pemerintah daerah yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

2) **Pengaruh kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pemerintah daerah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya (Widayati *et al*, 2015). Unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka melakukan kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan (Revika, 2015). Jadi peranan Sumber Daya Manusia adalah mutlak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Goal setting theory merupakan teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka mampu dan akan mempengaruhi perilaku kinerjanya untuk menghasilkan yang terbaik. Dengan adanya kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai akan menghasilkan kinerja yang baik pula. SDM yang tersedia harus berkompeten di bidangnya, maka kinerja yang diciptakan akan sesuai kebutuhan. Dewi *et al* (2015) mengemukakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam

organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Semakin baik kualitas SDM maka akan semakin baik pula kinerja dari organisasi tersebut, selanjutnya hasil dari kinerja aparat organisasi tersebut akan mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Penelitian Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Kualitas SDM sangat diperlukan untuk memperbaiki kinerja menjadi lebih baik dan mendukung kegiatan yang dilakukan organisasi yang berorientasi kepada tujuan. Hasil penelitian tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2015) menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Unsur kualitas SDM sangat diperlukan untuk memenuhi target organisasi menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Penelitian dari Revika (2015) menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Tanpa adanya kualitas SDM yang memadai, akan mempersulit organisasi mencapai tujuannya sesuai yang telah direncanakan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

3) **Pengaruh penerapan sistem akuntansi terhadap kinerja pemerintah daerah**

Sistem akuntansi adalah sistem terpadu yang menggabungkan prosedur manual dengan proses elektronik dalam pengambilan data pembukuan dan pelaporan semua transaksi keuangan, aset, utang, dan ekuitas seluruh entitas Pemerintah Daerah (Widayati *et al*, 2015). Hal ini terbukti bahwa akuntansi menjadi lebih diperlukan, untuk menjalin komunikasi antara pihak eksternal dan internal dari sebuah organisasi. dengan adanya sistem akuntansi maka informasi dari sebuah organisasi tersedia dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan baik pihak eksternal dan internal. Penerapan sistem Akuntansi Pemerintah (SAP) diyakini akan berampak pada peningkatan kualitas laporan keuangan di pemerintahan pusat maupun daerah yang akan menjadi dasar pengambilan keputusan untuk mewujudkan pemerintahan yang transparansi dan akuntabilitas (Nurdiawan, 2008). Jika terjadi peningkatan dalam organisasi maka sistem akuntansi yang dijalankan sudah dapat diterapkan dengan baik (Annisa, 2017).

Teori penetapan tujuan menekankan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya dengan adanya tujuan memberikan pengertian kepada seseorang apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Dengan adanya penerapan sistem Akuntansi yang baik pada pemerintah daerah akan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah terutama

parakerja individu untuk lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan mempermudah pemerintah daerah mencapai tujuan organisasi (Anissa, 2017). Keberhasilan sistem akuntansi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Penerapan sistem Akuntansi akan berjalan dengan baik jika sistem Akuntansi diterapkan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah yang berlaku dan sistem pelaporan pada laporan keuangannya dilakukan secara periodik (Dewi, 2015). Jika penerapan sistem akuntansi telah diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Semakin baik penerapan sistem akuntansi pada tiap OPD maka semakin baik pula kinerja OPD tersebut (Widayati *et al*, 2015).

Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuat keputusan (Mardiasmo, 2004). Maka dengan adanya sistem akuntansi pemerintah yang baik dan dijalankan dengan tertib maka akan tercipta sistem pemerintahan yang semakin baik. Selain itu dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah tersebut dan tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai dengan rencana yang disusun. Sebaliknya jika sistem pemerintahan tidak dijalankan dengan baik maka tidak akan tercipta ketertiban, keamanan, dan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati *et al* (2015) menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Penerapan sistem akuntansi akan berjalan dengan baik jika sistem akuntansi diterapkan dengan baik sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah yang berlaku dan sistem pelaporan pada laporan keuangan yang dilakukan secara periodik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja OPD. Semakin baik penerapan sistem akuntansi pada setiap OPD maka akan semakin baik pula kinerja OPD tersebut. Penelitian dari Dewi *et al* (2015) menunjukkan bahwa sistem akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan adanya penerapan sistem akuntansi yang sesuai dengan peraturan maka akan menciptakan kondisi dimana dalam suatu organisasi dapat mencerminkan kinerja yang baik pula. Maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Penerapan sistem akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

4) **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Putri (2016) komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud

apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Putri, 2016). Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Damanik, 2017). Jadi komitmen ini faktor yang penting dalam organisasi karena jika seorang pegawai yang memihak dan merasa memiliki organisasi tersebut, maka secara otomatis mereka akan memperlihatkan kinerja yang terbaik untuk instansi atau organisasi tersebut, dan jika pegawai sudah bekerja sebaik mungkin maka kinerjanya akan baik, dan berkualitas, selanjutnya tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Goal setting theory merupakan teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka mampu dan akan mempengaruhi perilaku kinerjanya untuk menghasilkan yang terbaik. Dengan adanya komitmen organisasi yang diterapkan oleh sebuah organisasi yang ditanamkan kepada individu yang ada didalamnya memiliki peran penting untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan atau organisasi. Individu dengan komitmen yang tinggi, akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan melakukan berbagai cara agar tujuan organisasi dapat terpenuhi, sedangkan jika individu yang

bekerja tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka kecenderungan kinerja akan lemah dan tujuan utama adalah untuk kepentingan pribadi bukan organisasi (Olinda, 2015). Memiliki komitmen rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai sebuah aparat pemerintah, Organisasi Perangkat Daerah yang melayani masyarakat dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan pimpinan daerah, komitmen organisasi sangat diperlukan, sebab OPD bertugas dalam pengelolaan keuangan (Damanik, 2017).

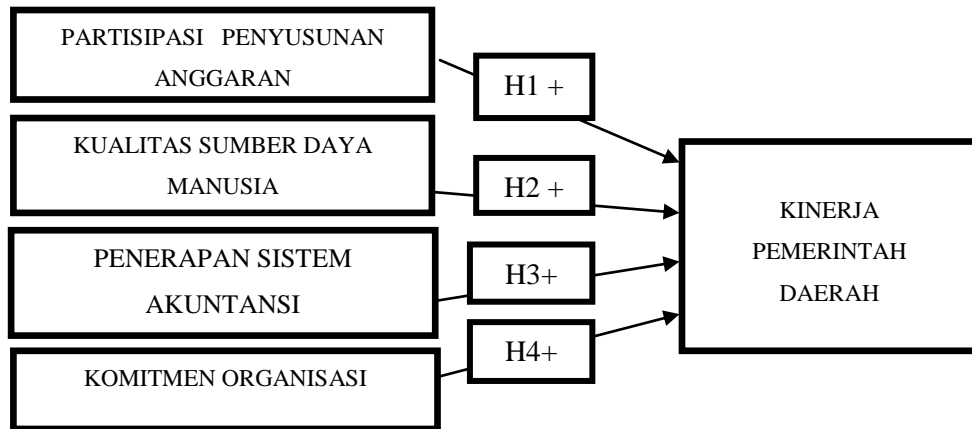
Aparat pemerintah daerah yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Aparat pemerintah yang berkomitmen akan memiliki pemahaman atau menghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terikat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerjanya (Putri, 2016). Hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka karena ada keyakinan visi dan misi pemerintahan akan tercapai dengan adanya peran mereka. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki (Olinda, 2015). Suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan

pelaksanaan tujuan organisasi (Wulandari, 2013). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat, makala ia memiliki komitemn organisasi yang tinggi. Penelitian (Olinda, 2015) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja pegawai tidak akan lepas dari faktor komitmen organisasi, arean makna dari komitmen sama dengan menjalankan kewajiban, bertanggungjawab, dan janji yang menmbatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

D. Model penelitian



Gambar 2.1
Metode penelitian

Gambar tersebut menjelaskan secara garis besar alur pemikiran dalam penelitian yang dilakukan. Berdasarkan kerangka tersebut terlihat bahwa variabel bebas yaitu partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah sebagai variabel terikat.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD yang ada di Kota Magelang yang meliputi Sekertariat Daerah, Sekertariat DPRD, Dinas, Badan, Kantor dan Rumah Sakit Umum. Karena peneliti ingin mengetahui tingkat kinerja pemerintah daerah.

2. Sampel

Sampel responden dari penelitian ini menggunakan teknik *perposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penentuan kriteria tersebut dilakukan karena pihak tersebut mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap-tiap unit OPD, dan dapat mempresentasikan kinerja pemerintah Kota Magelang secara keseluruhan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja sebagai Kepala OPD, Kepala sub Bagian keuangan, dan staff keuangan maupun bendahara keuangan.
2. Lama menjabat pekerjaan adalah minimal 2 tahun.
3. Pendidikan yang di miliki minimal S1 atau lebih

B. Jenis Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data yang digunakan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yng sesuai dengan keinginan peneliti. Penelitian dengan data primer menggunakan teknik survei yaitu suatu perancangan penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala atas permasalahan yang timbul. Survei juga bertujuan untuk melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu objek penelitian berdasarkan situasi dan kondisi tertentu dengan melihat kesesuaiannya dengan pernyataan ataupun nilai tertentu yang diikuti dan diamati dengan cermat dan teliti. `Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik survei, yaitu teknik yang memberikan kuesioner yang langsung disebarakan oleh peneliti dengan cara mengantar dan mengambil sendiri di bagian akuntansi atau

penatausahaan keuangan di organisasi Perangkat daerah (OPD). Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode survei langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebarakan.

2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

a. Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja pemerintah daerah merupakan pengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan untuk mengetahui sejauhmana tingkat keberhasilan pelayanan yang dicapai. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan yang bersifat komprehensif, dimana setiap pemerintah daerah sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kemampuan dan rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan tentunya perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi pemerintah daerah. Kinerja pemerintah daerah menggunakan indikator pada penelitian Mahoney dkk (1963) dengan 8 indikator yang meliputi 1) perencanaan, 2) investigasi, 3) pengkoordinasian, 4) evaluasi, 5) pengawasan, 6) pemilihan staf, 7) Negosiasi, dan 8) perwakilan. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert* yaitu sangat Setuju(SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju(KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2 Dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

b. Penyusunan Partisipasi Anggaran

Penganggaran partisipatif adalah pendekatan untuk menyusun anggaran yang menggunakan proses pembuatan keputusan gabungan dimana seluruh pihak setuju tentang penetapan target anggaran (Widayati *et al*, 2015). Mengizinkan pegawai untuk berpartisipasi kedalam pembuat keputusan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menggunakan informasi yang mereka kembangkan melalui pelatihan atau pengalaman dipekerjaan mereka untuk bersama-sama menetapkan sasaran dan bernegosiasi tentang tingkat anggarannya (Widayati *et al*, 2015). Partisipasi penyusunan anggaran yaitu suatu proses partisipasi individu akan dievaluasi dan mungkin diberi penghargaan berdasarkan prestasi mereka pada sasaran. Pengukuran penyusunan Partisipasi penganggaran menggunakan indikator dari instrumen yang disusun oleh Milani (1975) yang meliputi 1) seberapa besar keterlibatan para pemimpin dan karyawan dalam pengusukan dan penyusunan anggaran, 2) tingkat kelogisan yng diberikan, 3) seberapa sering pimpinan mengajak mendiskusikan anggaran, 4) seberapa besar pengaruh yang dimiliki pimpinan dalam menentukan jumlah anggaran, 5) seberapa besar kontribusi karyawan dalam menyusun anggaran, dan 6) seberapa sering meminta pendapat atau usulan. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert* yaitu sangat Setuju(SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju(KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2 Dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, OPD harus memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tersebut akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Indikator untuk variabel kualitas SDM adalah menggunakan indikator dari Marwoto (2012) meliputi Latar belakang pendidikan, pelatihan, serta kemampuan dan penguasaan teknologi. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert* yaitu sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju (KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2 Dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

d. Penerapan Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dari definisi sistem Akuntansi tersebut, unsur suatu sistem akuntansi pokok adalah : Formulir, jurnal, buku besar, buku pembantu laporan. Sistem pengumpulan dan pemrosesan data transaksi

serta penyebaran informasi keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dikenal dengan nama sistem akuntansi. Indikator dalam penerapan sistem akuntansi dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen dari Permadi (2013) yaitu 1) kesesuaian sistem dengan SAP, 2) Pengidentifikasian transaksi, 3) pencatatan transaksi, 4) bukti disetiap transaksi, 5) Pencatatan kronologis, 6) pengklasifikasian transaksi, 7) klasifikasi transaksi sesuai pos-pos, 8) pengendalian terhadap pengukuran dan pelaporan, 9) laporan keuangan setiap periode, 10) pelaporan yang konsisten dan periodik. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert* yaitu sangat Setuju(SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju(KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2 Dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

e. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan dorongan dari dalam diri individu atau pegawai untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi agar tujuan organisasi tercapai dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur menggunakan instrumen dari Latuheru (2005) adalah 1) dukungan kerja, 2) bekerja dengan sungguh sungguh, 3) inovasi kerja, 4) menggunakan anggaran secara tepat, 5) bekerja sesuai standar, dan 6) bekerja sesuai prosedur. Respon dari responden ditentukan dengan skala *likert* yaitu sangat Setuju(SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju(KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2 Dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1

C. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu suatu metode-metode pengumpulan, penyajian, dan pengaturan data yang berguna untuk membuat gambaran yang jelas variasi sifat data yang dapat mempermudah proses analisis dan interpretasi. Menurut (Ghozali, 2013), Statistik deskriptif meliputi nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *varian*, *minimum*, *maksimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewnes* (kemencengan distribusi). Dalam penelitian ini analisis yang akan dilakukan dengan memberikan gambaran secara terperinci tentang pengaruh penyusunan partisipasi anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, penerapan sistem akuntansi, dan komitmen organisasi.

D. Uji Kualitas data

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Dalam menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory factor Analysis (CFA)* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Faktor konfirmasi dapat menguji apakah indikator

benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmasi akan mengelompokkan masing - masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali, 2013).

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik yang menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Semakin besar sampel menyebabkan barlett test semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat inkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling adequacy* (KMONSA). Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ dan *cross loading* $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian untuk menilai sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya yang konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung *croanbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai *croanbach's alpha* lebih dari 0,70.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dependen dan beberapa variabel independen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja pemerintah daerah
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien regresi variabel
X1	= penyusunan partisipasi anggaran
X2	= Kualitas Sumber Daya Manusia
X3	= penerapan sistem akuntansi
X4	= komitmen organisasi
E	= error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji R² (Koefisien Determinasi)

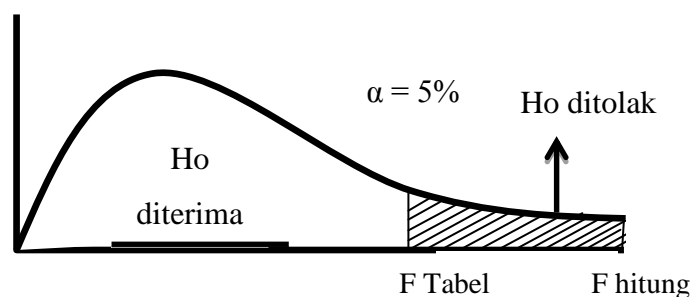
Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013). Uji R² menunjukkan potensi

pengaruh semua variabel independen yaitu partisipasi penyusunan anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, penerapan sistem akuntansi, dan komitmen organisasi, variabel dependen yaitu kinerja pemerintah daerah. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013).

b. Uji F (*Goodness of fit*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2013). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pemilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut ($df = n - k - 1$) dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
- Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (*tidak fit*).

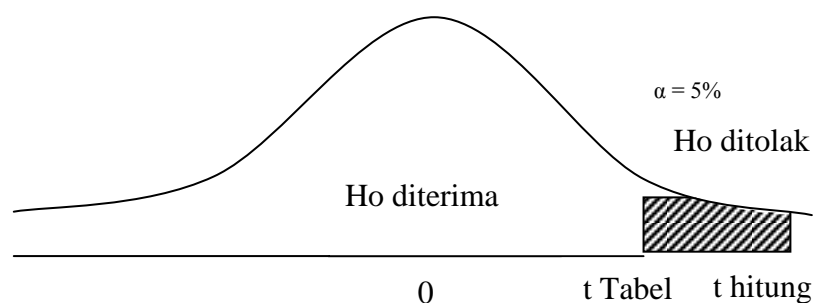


Gambar 3.1
Uji F

c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t Tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah di OPD Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 pegawai yang bekerja pada bagian keuangan OPD Kota Magelang yang meliputi Kepala Dinas, Kasubag Keuangan, Bendahara maupun Staff Keuangan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja OPD.

B. keterbatasan

keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. jumlah sampel yang digunakan masih relatif kecil karena tidak semua OPD yang ada di kota Magelang dapat di teliti. Sehingga hasil yang dicapai belum dapat diterima secara umum atau di generalisasi pada semua OPD yang ada di Kota Magelang.
2. Hasil penelitian ini terkait pengaruh variabel yang digunakan hanya memperoleh hasil sebesar 50,4% masih terdapat 49,6% hasil

terkait variabel yang dapat digunakan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu OPD yang ada di Kota Magelang. Namun tidak semua OPD mengembalikan kuesioner yang di berikan, sehingga hasil penelitian kurang menyeluruh.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Saran tersebut antara lain meliputi:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang digunakan untuk mengetahui hasil yang lebih maksimal dan menyeluruh sehingga hasil yang dicapai belum dapat diterima secara umum atau digeneralisasikan pada semua OPD yang ada di Pemerintah Kota Magelang. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan antara Kota dan Kabupaten Magelang, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di OPD se-Kedu untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara agar hasil yang didapatkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memperoleh responden yang tepat.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel gender. Hal ini dikarenakan hasil dari responden yang dijadikan

sampel penelitian ini terdapat 67,68% terdiri dari wanita yang kemungkinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja Pemerintah Daerah. Saran penambahan variabel gender juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Widayati *et al* (2015), (Annisa, 2017), dan Damanik (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian yaitu wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, C. A & Joy E.T & Hizkia H.D T.(2017). Pengaruh Keberadaan Wanita dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank BUMN Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia). Universitas Sam Ratulangi, 5(2303-1174).
- Andarias, B. (2009). Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang). *Tesis Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Annisa, V. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru), 4(11873–1885).
- Anurti, S.W. (2013). Pengaruh Peran Manajer pengelolaan Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD (studi empiris pada SKPD) di Kota Padang. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Arisonaldi Sibagariang. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Bastian I. (2009). . *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar* (ketiga). Jakarta: Erlangga.
- Claraini, C. (2017). Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir), 4(1), 3110–3123.
- Damanik, E. S. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tebo. *Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 233–234.
- Dewi, M. S., Dharmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bangli). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE.
- Hidayat, S. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Budget Emphasis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : Universitas Diponegoro*.
- Mahoney, T.A. Jerdes, T.H. Carrol. SJ.1963. *Development Managerial Performance : aresearch approach*. south western publishing CO.
- Mahsun M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiasmo. (2013). *Otonomi Manajemen Keuangan Daerah*. (BPFE, Ed.). Yogyakarta.
- Nordiawan, D. 2008. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Olinda, M. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah (Study Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu), 2(23).
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah*. (2006). Jakarta.
- Putri, S. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia Dan Good Governanceterhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar), 3, 1164–1177.
- Rachmawati, S.2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo*. surakarta: Skripsi Dipubiikasikan, Program Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramendei, P. 2009. pengaruh karakteristik sasaran anggran dan sisem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial Aparat Pemerintah daerah (study empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota jayapura). Tesis. Program Studi Magister Akuntansi UUniversitas Diponegoro Semarang.
- Revika, R. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Kota Payakumbuh, 2,

Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge.2008.Perilaku Orgaanisasi. Edisi Ke-12,Jakarta: Salemba Empat

sekarang, U. 2006.research methode for business. metdelogi penelitian untuk bisnis. penerbit sapemba

Suci, D. J. (2013). . Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). *Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah Direktorat Jenderal Otonomi Daerah. (2004). Jakarta.

Whardhani. (2016). pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi kaus pada kebudayaan dn pariwisata kota semarang). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Padjajaran Semarang*, 2(2).

Widayati, S., Taufik, T., & Rahmiati Idrus. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). (Studi Empiris pada Kabupaten Rokan Hulu), 2, 1–15.

Wulandari, N 2013. Pengaruh partisipasi anggran dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerointah daerah . E jurnal universitas padang. Vol 1 No 1

<http://Bpkp.go.id>. (2016). Hasil Penilaian Akip Pemda. Diakses pada 29 Juli 2018

<http://bp2t.magelangkota.go.id>) diakses pada 15 Februari 2018

<http://www.menpan.go.id>). Diakses pada 15 Februari 2018