

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN PENERAPAN SISTEM  
PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**  
*(Studi Empiris Pada DPKD Pemerintah Kota di Sumatera Barat)*

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**FITRI ZALNI**

**2007 / 88715**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2013**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Judul : **PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN PENERAPAN  
SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP)  
TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH**

Nama : **Fitri Zalni**

Nim/BP : **88715/2007**

Program Studi : **Akuntansi**

Keahlian : **Akuntansi Sektor Publik**

Fakultas : **Ekonomi**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**Padang, Januari 2013**

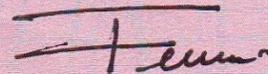
**Disetujui oleh:**

**Pembimbing I**



**Drs. Syamwil, M.Pd**  
**NIP. 19590820 198703 1 001**

**Pebimbing II**



**Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak**  
**NIP. 19730213 199903 1 003**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Akuntansi**



**Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak**  
**NIP. 19730213 199903 1 003**

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

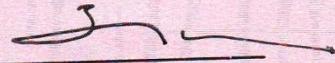
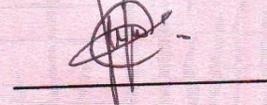
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi – Sektor Publik Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

### **PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (Studi Empiris pada DPKD Pemerintah Kota di Sumatera Barat)**

Nama : Fitri Zalni  
NIM/BP : 88715/2007  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2013

#### Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Drs. Syamwil, M.Pd	
2.	Sekretaris	: Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	
3.	Anggota	: Henri Agustin SE, M.Sc, Ak	
4.	Anggota	: Charoline Cheisviyanny, SE, M. Ak	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Zalni  
Nim/Thn. Masuk : 88715/2007  
Tempat/Tgl. Lahir : Balai Baik/13 Mei 1989  
Program Studi : Akuntansi  
Kosentrasi : Sektor Publik  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jalan Bhayangkara No. 32 Kel. Bungo Pasang Padang  
No. Hp/Telepon : 085365058420  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis atau skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis atau skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, November 2012  
Yang menyatakan,



Fitri Zalni  
Nim. 88715

## ABSTRAK

**Fitri Zalni (2007/88715) Pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada DPKD Pemerintah Kota di Sumatera Barat). Skripsi. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2012.**

**Pembimbing : I. Drs. Syamwil, M.Pd  
II. Fefri Indra Arza SE, M.Sc, Ak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah. (2) Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kausatif. Populasi dari penelitian ini adalah Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah di Kota yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Sampel ditentukan dengan *proporsional stratified random sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 71 pegawai terdiri dari Kasubag keuangan dan staf bagian keuangan DPKD Kota di Sumatera Barat. Data dikumpulkan dengan menyebarkan langsung kuisioner kepada responden. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda. Pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for Windows*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $45,516 > 3,15$  atau nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  berarti  $H_1$  diterima. (2) Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,457 > 1,6716$  atau nilai signifikansi  $0,017 < \alpha 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima. (3) Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,244 > 1,6716$  atau nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan keuangan daerah dengan memperhatikan dan meningkatkan komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah yang memadai kedepannya

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan pada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

**Pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.** Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata satu pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Drs. Syamwil, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam penelitian ini dan telah banyak memberikan masukan kepada penulis sampai penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta berbagai pihak yang berperan dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Oleh karena itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bapak / Ibu Pembantu Dekan.
2. Bapak Ketua Prodi dan Bapak Sekretaris Prodi Akuntansi
3. Ibu-ibu dosen penelaah dan penguji, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji penulis.
4. Bapak-bapak Ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi serta karyawan dan karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di almamater ini.
5. Orang tua ku (Alm) Alamsyahril dan Zaimar yang telah memberikan do'a, perhatian, dan kasih sayang serta pengorbanan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.

6. Kakak dan adik-adikku yang telah memberikan motivasi dan pengorbanan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini.
7. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2007 yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu atas dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan dan saran, semoga skripsi ini dapat dijadikan bahan bacaan bagi rekan-rekan dimasa yang akan datang.

Padang, Januari 2013

Penulis

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	8
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI ,KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	11
A. Landasan Teori .....	11
1. Pengelolaan Keuangan Daerah .....	11
a. Perencanaan Keuangan Daerah .....	12
b. Pelaksanaan Keuangan Daerah.....	13
c. Pelaporan Keuangan Daerah .....	15
d. Pertanggungjawaban Keuangan Daerah.....	16
e. Pengawasan Keuangan Daerah.....	17
2. Komitmen Karyawan .....	19
a. Pengertian Komitmen Karyawan .....	19
b. Konsep Komitmen Karyawan .....	23
c. Menciptakan Komitmen .....	23

3.	Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	25
a.	Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	25
b.	Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah .....	26
c.	Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	34
4.	Hubungan Antar Variabel.....	36
B.	Kajian Penelitian Terdahulu .....	41
C.	Kerangka Konseptual .....	42
D.	Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A.	Jenis Penelitian .....	42
B.	Populasi.....	42
C.	Sampel dan Responden .....	43
D.	Jenis dan Sumber Data .....	44
E.	Metode Pengumpulan Data.....	45
F.	Variabel Penelitian .....	45
G.	Instrumen Penelitian .....	46
H.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
I.	Uji Asumsi Klasik.....	48
J.	Teknik Analisis Data.....	50
K.	Defenisi Operasional.....	53
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
B.	Demografi Responden .....	55
C.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
E.	Asumsi Klasik.....	63
F.	Hasil Analisis Data .....	65
G.	Pembahasan .....	70

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Keterbatasan Penelitian .....	74
C. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Daftar Nama Kantor DPKD di Sumatera Barat .....	42
2. Daftar Nama Kantor DPKD di Sumatera Barat .....	43
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	46
4. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Terkecil .....	47
5. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	58
6. Tingkat Pengembalian Responden.....	54
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
9. Karakteristik Responden Beradasrkan Jenjang Pendidikan.....	56
10. Karakteristik Responden Beradasrkan Masa Kerja .....	57
11. Distribusi Frekuensi Variabel Pengelolaan Keuangan Daerah .....	58
12. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan.....	59
13. Distribusi Frekuensi Variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah ....	60
14. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Penelitian.....	61
15. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian .....	62
16. Uji Normalitas .....	63
17. Uji Multikolonearitas .....	64
18. Uji Heterokedastisitas .....	64
19. Koefisien Regresi .....	65
20. Uji F.....	67
21. <i>Adjusted R Square</i> .....	68

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	78
2. Tabulasi Data Pilot Test.....	82
3. Tabulasi Hasil Penelitian .....	85
4. Hasil Analisis Data Pilot Test dan Data Penelitian.....	91
5. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas .....	97
6. Uji Model .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Otonomi daerah yang seluas-luasnya yang dilaksanakan tahun 2001 membawa dampak pada berbagai aspek kehidupan daerah, termasuk reformasi pengelolaan keuangan daerah paling tidak ada dua alasan mengapa reorientasi dibidang ini diperlukan yaitu: (1) pelimpahan wewenang dan urusan kepada daerah akan mengakibatkan pengelolaan keuangan daerah menjadi semakin kompleks dan (2) tuntutan publik akan pemerintahan yang baik (*good governance*) memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan daerah baik pada tahapan penganggaran, implementasi maupun pertanggung jawaban (Mardiasmo, 2006). Pelaksanaan otonomi daerah tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar daerah akan memperoleh dana perimbangan, tetapi hal tersebut harus di imbangi dengan sejauhmana instrument atau sistem pengelolaan keuangan daerah saat ini mampu memberikan nuansa manajemen keuangan yang lebih adil, rasional, transparan, partisipatif, desentralisasi dan akuntabilitas sebagaimana yang diamanatkan oleh kedua undang-undang tersebut. Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah (Ahmad, 2009).

Dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat, antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah tidak dapat dilakukan pemisahan dan merupakan satu kesatuan. Dalam otonomi daerah, masalahnya bukan hanya pelimpahan wewenang dan pembiayaan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, tetapi yang lebih penting adalah keinginan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya keuangan daerah peningkatan kesejahteraan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, semangat desentralisasi, demokratisasi, transparansi, dan akuntabilitas menjadi sangat dominan dalam mewarnai proses penyelenggaraan pemerintahan pada umumnya dan proses pengelolaan keuangan daerah pada khususnya (Ahmad, 2009).

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah (Halim, 2006:30). Dalam perkembangannya, era reformasi dan otonomi daerah telah ikut memengaruhi perubahan paradigma pengelolaan maupun pelaporan keuangan daerah secara signifikan. Pemerintah daerah sekarang mendapat amanat untuk mengelola dana publik dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah dalam berbagai bidang atau urusan. Sebelum masa otonomi, aturan pemerintah daerah membuat laporan keuangan tidak seketat sekarang. Pengelolaan keuangan daerah saat ini tidak saja harus mengalokasikan dana publik bagi kepentingan kesejahteraan masyarakat daerah, tetapi juga harus mengelola dana publik tersebut sesuai dengan UU dan aturan yang dikeluarkan pemerintah pusat. Kepatuhan terhadap UU dan aturan dalam pengelolaan

keuangan daerah diperiksa intitusi pemeriksa internal daerah (Bawasda) maupun pemeriksa eksternal (BPK).

Menurut Ahmad (2008:355) Kepala daerah selaku pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah daerah juga sebagai pemegang kekuasaan dalam pengelolaan keuangan daerah. Selanjutnya kekuasaan tersebut dilaksanakan oleh kepala satuan kerja perangkat daerah (SKPD) selaku pejabat pengguna anggaran atau barang daerah dibawah koordinasi sekretaris daerah. Kuasa Pengguna Anggaran adalah pejabat yang diberi kuasa untuk melaksanakan sebagian kewenangan pengguna anggaran dalam melaksanakan sebagian tugas dan fungsi SKPD. Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) merupakan salah satu fungsi SKPD yang mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan dalam urusan pengelolaan keuangan daerah dan asset sebagaimana diatur dalam Perda Provinsi Sumatera Barat Nomor 19 Tahun 2007.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007, tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dalam ketentuan umumnya menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Selanjutnya dalam pasal 4 dikatakan pula bahwa, pengelolaan keuangan daerah dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan dan manfaat untuk

masyarakat dalam. Keberhasilan dari penerapan Permendagri ini dapat tercapai jika pengelolaan keuangan daerah berjalan dengan benar, karena permendagri ini hanyalah pedoman untuk pengelolaan keuangan daerah, pedoman dikatakan berhasil jika penerapan dari pedoman itu dapat dilakukan atau diterapkan, dan pedoman dikatakan tidak berhasil dikarenakan pedoman tersebut tidak dijalankan. Amar (2009).

Secara umum keberhasilan penerapan Permendagri No. 59 Tahun 2007 ditunjukkan oleh kemampuan daerah dalam mengelola keuangan daerahnya masing-masing melalui peningkatan penerimaan daerah secara berkesinambungan seiring dengan perkembangan perekonomian tanpa memperburuk faktor-faktor produksi dan keadilan. Disamping faktor produksi dan keadilan, masih terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 yaitu komitmen, sumber daya manusia, regulasi, dan perangkat pendukung.

Tanjaya dan Noegroho (1995), mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati. Dengan demikian dapat dipahami bahwa bahwa komitmen karyawan akan sangat berperan dalam menentukan baik buruknya pengelolaan keuangan daerah.

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya komitmen karyawan akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Menurut Robins (1996) komitmen karyawan adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihakkan seorang karyawan pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang mempekerjakannya. Dalam Azhar (2008) regulasi, komitmen, sumber daya manusia dan perangkat pendukung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri No. 13 Tahun 2006 UU tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, berhasilnya pedoman pengelolaan keuangan daerah terlihat dari pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan benar.

Selain itu, sistem pengendalian intern pada pemerintah juga sangat diperlukan guna mendapatkan pengelolaan keuangan daerah yang efektif. Dalam PP No. 60 tahun 2008 Pasal 58 Undang-undang (UU) Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang menyebutkan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan Negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh. Sementara teknis pelaksanaan dari SPIP ini harus dikerjakan dan menjadi tanggungjawab

dari setiap Instansi Pemerintah (IP), baik yang ada di Pemerintah (Pusat) maupun di Pemerintah Daerah.

Menurut Amien (2010) pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel dapat terwujud, jika setiap entitas pemda dapat menciptakan, mengoperasikan serta memelihara SPIP yang memadai secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu pemerintahan akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga akan memberikan keyakinan yang memadai bagi terciptanya pengamanan asset Negara dan keandalan laporan keuangan daerah pemerintah, dalam hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi pengelolaan keuangan daerah.

Namun fenomena yang terjadi, masih rendahnya kinerja pengelolaan keuangan daerah. Seperti kasus yang terjadi di Kota Padang, Panitia khusus (Pansus) III DPRD Kota Padang yang membahas APBD tahun 2011, menyoroti kinerja Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang. Sebab, dari

50 kegiatan di instansi tersebut selama 2011, terdapat 11 kegiatan yang realisasi keuangannya dibawah 60 persen. Akibat banyaknya kegiatan yang realisasinya rendah, berakibat munculnya sisa dana yang besar dan menjadi sisa lebih penggunaan anggaran (Silpa). Kegiatan tersebut diantaranya penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas atau operasional, dari anggaran Rp16,5 juta, terealisasi Rp7,3juta atau 44,6 persen. Kemudian, kegiatan pengendalian dan penyusunan DPA, dianggarkan Rp257 juta, namun terealisasi Rp79,1 juta (30,8 persen). Serta, penyusunan rancangan peraturan KDH tentang penjabaran APBD 2012, dianggarkan Rp91,2 juta, terealisasi keuangan Rp18 juta (19,7 persen). Tingginya Silpa dalam anggaran ini, harus menjadi bahan evaluasi untuk penyusunan anggaran ke depannya. Pada tahun 2013, mestinya menjadi titik tolak DPKA untuk berhati-hati dalam penganggaran, sehingga setiap tahun Silpa bisa ditekan. Karena DPKA Kota Padang, merupakan salah satu fungsi SKPD yang menjaga kas daerah serta menjaga Silpa minimal yang diakui. Dari silpa minimal yang diakui yang akan direalisasikan. Bila silpa tersebut diganggu, maka bisa dilakukan efisiensi belanja. (<http://www.harianumumsinggalang.com>).

Ini menunjukkan adanya ketimpangan antara perencanaan hingga pelaporan dalam pengelolaan keuangan daerah. Seharusnya dengan adanya komitmen karyawan dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dapat memberikan wujud pengelolaan keuangan daerah yang baik. Namun realitasnya dilapangan pemerintah belum dapat memberikan hasil yang memuaskan. Hal ini

mengakibatkan adanya perbedaan antara penjelasan pada teori dengan pelaksanaannya dilapangan.

Adapun penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap pengelolaan keuangan daerah telah dilakukan oleh Refnaldi (2011). Refnaldi (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan daerah. Penelitian ini dilakukan pada DPKD Kota di Sumatera Barat, hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.

Penelitian mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) telah dilakukan Febrinaldo Saputra (2011) yang meneliti pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan sumber daya manusia terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah. Penelitian ini dilakukan pada DPKD Kota di Sumatera Barat, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah
2. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah
3. Otonomi daerah berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah
4. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah
5. Regulasi berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas dapat dilakukan pembatasan masalah. dimana peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh komitmen karyawan dan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap pengelolaan keuangan daerah?

2. Sejahtera pengaruh komitmen karyawan terhadap pengelolaan keuangan daerah?
3. Sejauhmana pengaruh penerapan Sistem Informasi Pengendalian Intern (SPIP) terhadap pengelolaan keuangan daerah?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen karyawan terhadap pengelolaan keuangan daerah.
2. Pengaruh penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap pengelolaan keuangan daerah.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis sehubungan dengan beberapa variabel yang mempengaruhi pengelolaan keuangan daerah.
2. Bagi Akademik, sebagai khasanah penelitian terutama di bidang Sektor Publik, dan sebagai referensi untuk diteliti lebih lanjut oleh teman-teman mahasiswa di lingkungan Akademika.
3. Bagi DPKD Kota Sumatera Barat, dapat dijadikan sebagai masukan untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan disektor publik.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teroritis**

##### **1. Pengelolaan Keuangan Daerah**

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 19 Tahun 2007, Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) pada Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan dalam urusan pengelolaan keuangan daerah dan asset. Untuk menjabarkan tugas pokok sebagaimana dimaksud maka dinas pengelolaan keuangan daerah memiliki beberapa fungsi yaitu :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah.
- 2) Penyiapan rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD.
- 3) Pelaksanaan pemungutan pendapatan daerah yang telah ditetapkan perda.
- 4) Pengelolaan akuntansi keuangan daerah.
- 5) Melaksanakan fungsi bendaharawan umum daerah.
- 6) Menyiapkan laporan keuangan daerah dalam rangka pelaksanaan pertanggung jawaban keuangan daerah.
- 7) Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah.
- 8) Pembinaan anggaran daerah bawahan.
- 9) Pembinaan jabatan fungsional.
- 10) Pembinaan UPTD

11) Pelaksanaan tugas – tugas lain sesuai tupoksi.

Menurut Halim (2006:30) pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

#### **a. Perencanaan Keuangan Daerah**

Menurut Ahmad (2008:349) pengaturan pada aspek perencanaan diarahkan agar seluruh proses penyusunan APBD semaksimal mungkin dapat menunjukkan latar belakang pengambilan keputusan dalam penetapan arah kebijakan umum, skala prioritas dan penetapan alokasi, serta distribusi sumber daya dengan melibatkan partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, dalam proses dan mekanisme penyusunan APBD yang di atur dalam peraturan pemerintah ini akan memperjelas siapa bertanggung jawab apa. Sebagai landasan pertanggungjawaban baik antara eksekutif dan DPRD, maupun di internal eksekutif itu sendiri. Menurut Ahmad (2004:244) perencanaan keuangan daerah terdiri atas:

##### **1) Penyusunan Rancangan APBD**

Penyusunan APBD dimulai dengan menyiapkan rancangan APBD. Untuk itu pemerintah daerah bersama-sama DPRD menyusun arah dan kebijakan umum APBD. Selanjutnya berdasarkan arah dan kebijakan umum APBD tersebut pemerintah daerah menyusun strategi dan prioritas APBD. Jika strategi dan prioritas APBD telah disusun dan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan keuangan daerah, pemerintah daerah menyiapkan rancangan APBD.

## 2) Penetapan Rancangan APBD

Selanjutnya setelah penyusunan APBD adalah penetapan APBD. Untuk penetapan ini pemerintah daerah menyampaikan rancangan APBD kepada DPRD untuk mendapatkan persetujuan. Rancangan APBD yang disampaikan pemerintah daerah tersebut dapat disetujui atau tidak disetujui DPRD. Jika rancangan APBD tidak disetujui DPRD, maka pemerintah daerah berkewajiban menyempurnakan rancangan APBD tersebut. Selanjutnya penyempurnaan rancangan APBD tersebut harus disampaikan kembali ke DPRD. Jika rancangan APBD sudah disempurnakan tersebut tidak disetujui lagi, maka pemerintah daerah dapat menggunakan APBD tahun sebelumnya sebagai pengukuran keuangan daerah.

## 3) Perubahan APBD

Dalam perjalanannya, APBD yang telah disetujui DPRD dapat mengalami perubahan. Perubahan APBD ditetapkan paling lambat 3 bulan sebelum tahun anggaran tertentu berakhir. Jangka waktu 3 bulan dimaksud dengan mempertimbangkan pelaksanaannya dapat selesai pada akhir tahun anggaran tertentu.

### **b. Pelaksanaan dan Penatausahaan Keuangan Daerah**

Menurut Ahmad (2008:355) Kepala daerah selaku pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintah daerah juga sebagai pemegang kekuasaan dalam pengelolaan keuangan daerah. Selanjutnya kekuasaan tersebut dilaksanakan oleh kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah selaku pejabat pengelola keuangan daerah (PPKD) dan dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah selaku

pejabat pengguna anggaran atau barang daerah dibawah koordinasi sekretaris daerah. Pemisahaan ini akan memberikan kejelasan dalam pembagian wewenang dan tanggung jawab, terlaksananya mekanisme *checks and balances* serta untuk mendorong upaya peningkatan profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan.

Menurut Ahmad (2008) berkaitan dengan sistem pengeluaran dan sistem pembayaran, dalam rangka meningkatkan pertanggungjawaban dan akuntabilitas satuan kerja perangkat daerah serta untuk menghindari pelaksanaan verifikasi (pengurusan administratif) dan penerbitan SPM (pengurusan pembayaran) berada dalam satu kewenangan tunggal (satuan kerja pengelola keuangan daerah), fungsi penerbitan SPM dialihkan ke satuan kerja perangkat daerah. Perubahan ini dapat diharapkan dan menyederhanakan seluruh proses pembayaran. Dengan memisahkan pemegang kewenangan dari pemegang kewenangan komptabel, *cekc and balance* mungkin dapat terbangun dengan melalui:

- 1) Ketaatan terhadap ketentuan hukum.
- 2) Pengamanan dini melalui pemeriksaan dan persetujuan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 3) Sesuai dengan spesifikasi teknis.
- 4) Menghindari pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan dan memberikan keyakinan bahwa uang daerah di kelola dengan benar.

Dalam pelaksanaan keuangan daerah, semua manfaat yang bernilai uang berupa komisi, rabat, potongan, bunga, dan jasa dari penjualan, pengadaan barang, atau jasa, penyimpanan uang daerah, dan penempatan uang daerah merupakan

pendapatan daerah dan dianggarkan dalam APBD. Untuk setiap pengeluaran atas beban APBD diterbitkan Surat Keputusan Otorisasi atau surat keputusan lainnya yang disamakan dengan itu oleh pejabat yang berwenang. Surat Keputusan Otorisasi merupakan dokumen APBD yang menjadi dasar setiap pengeluaran atas beban APBD. Pembebanan APBD tersebut harus didukung oleh bukti-bukti yang lengkap dan sah mengenai hak yang diperoleh oleh pihak yang menagih. Bukti yang dimaksud adalah kuitansi, faktur, surat penerimaan barang, serta perjanjian pengadaan barang dan jasa. Setiap orang yang diberi wewenang menandatangani dan mengesahkan surat bukti yang menjadi dasar pengeluaran atas beban APBD, serta bertanggungjawab atas kebenaran dan akibat dari penggunaan bukti tersebut.

Pengguna keuangan daerah mengajukan surat permintaan pembayaran untuk melaksanakan pengeluaran. Pembayaran yang membebani APBD dilakukan dengan surat perintah membayar. Surat perintah membayar merupakan dokumen APBD yang menjadi dasar untuk melakukan pembayaran atas beban APBD. Surat perintah membayar ditetapkan oleh bendahara umum daerah. Bendahara umum daerah membayar berdasarkan surat perintah membayar. Bendahara umum daerah dapat menetapkan pejabat yang melakukan tugas pembayaran atas dasar surat perintah membayar.

### **c. Pelaporan Keuangan Daerah**

Menurut PP No. 71 Tahun 2010, pelaporan keuangan daerah dibuat dalam bentuk laporan keuangan. Komponen laporan keuangan tersebut setidaknya terdiri dari:

- 1) Laporan realisasi anggaran, yaitu laporan yang menggambarkan realisasi pendapatan, belanja, dan pembiayaan selama satu periode.
- 2) Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, yaitu laporan yang menyajikan secara komparatif dengan periode sebelumnya pos-pos mengenai: saldo anggaran lebih awal, sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran tahun berjalan, dan saldo anggaran lebih.
- 3) Neraca, yaitu laporan yang menyajikan informasi posisi keuangan pemerintah yaitu asset, utang, dan ekuitas dana pada satu tanggal tertentu.
- 4) Laporan arus kas, yaitu laporan yang menggambarkan arus kas masuk dan arus kas keluar selama satu periode, serta posisi kas pada tanggal pelaporan.
- 5) Laporan Operasional, yaitu laporan yang menyajikan pos-pos mengenai pendapatan, beban, dan surplus/defisit dari kegiatan operasi.
- 6) Laporan perubahan ekuitas, yaitu laporan yang menyajikan pos-pos mengenai ekuitas awal, surplus/defisit laporan operasional pada periode bersangkutan, dan ekuitas akhir.
- 7) Catatan atas laporan keuangan, yaitu bagian yang tak terpisahkan dari laporan yang menyajikan informasi tentang penjelasan pos-pos keuangan dalam rangka pengungkapan yang memadai.

#### **d. Pertanggungjawaban Keuangan Daerah**

Menurut Ahmad (2004) untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerah, kepala daerah menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada DPRD mengenai:

- 1) Pengelolaan keuangan daerah sebagaimana dimaksud dalam pokok-pokok pengelolaan keuangan dalam pelaksanaan desentralisasi.
- 2) Kinerja keuangan daerah dari segi efisiensi dan efektivitas keuangan dalam pelaksanaan desentralisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah dalam Pasal 38 menjelaskan bahwa Kepala Daerah menyusun laporan pertanggungjawaban Keuangan Daerah yang terdiri atas:

- a) Laporan Perhitungan APBD.
- b) Nota Perhitungan APBD.
- c) Laporan aliran kas.
- d) Neraca daerah.

**e. Pengawasan keuangan daerah**

Pengawasan keuangan daerah adalah segala kegiatan untuk menjamin agar pengumpulan-pengumpulan pendapatan, pembelanjaan pengeluaran-pengeluaran daerah berjalan sesuai dengan rencana, aturan-aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan (Halim, 2007).

Dari pengertian tersebut dapat kita ketahui bahwa pelaksanaan pengawasan bukanlah suatu kegiatan yang semata-mata ditujukan untuk mencari kesalahan. Tujuan utama pengawasan adalah untuk membandingkan antara yang seharusnya terjadi dengan yang sesungguhnya terjadi dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Halim (2007), tujuan pengawasan keuangan dalam garis besarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menjamin keamanan seluruh komponen keuangan daerah.
- 2) Untuk menjamin dipatuhinya berbagai aturan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah.
- 3) Untuk menjamin dilakukannya berbagai upaya penghematan, efisiensi, dan efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah.

Menurut Domai (2002) tujuan pengelolaan keuangan daerah adalah:

- (1) Memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber pendapatan suatu daerah.
- (2) Setiap anggaran daerah yang dibuat/disusun diusahakan perbaikan-perbaikan dari anggaran daerah sebelumnya.
- (3) Sebagai landasan formal dari suatu kegiatan yang lebih terarah dan teratur dan memudahkan untuk melakukan pengawasan
- (4) Memudahkan koordinasi dari masing-masing institusi dan dapat diarahkan sesuai dengan apa yang diprioritaskan dan dituju oleh Pemerintah Daerah.
- (5) Untuk menampung dan menganalisa serta memudahkan dalam pengambilan keputusan tentang alokasi pembiayaan terhadap proyek-proyek atau kebutuhan lain yang diajukan oleh masing-masing institusi.

Menurut Ahmad (2004) asas umum pengelolaan keuangan daerah adalah sebagai berikut:

- (a) Pengelolaan keuangan daerah dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan asas kepatuhan dan kepatutan.

- (b) APBD merupakan dasar pengelolaan keuangan daerah dalam tahun anggaran tertentu.

## **2. Komitmen Karyawan**

### **a. Pengertian Komitmen**

Menurut Robins (1996) komitmen karyawan adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihak seorang karyawan pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakannya.

Mowday dalam Silmi (2009), mendefinisikan komitmen sebagai sifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan tiga hal, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

Menurut Luthan (1992) sebagai suatu sikap, komitmen sering didefinisikan sebagai:

- a) Suatu keinginan yang kuat menjadi anggota suatu organisasi tertentu
- b) Suatu kesediaan yang tinggi menjalankan usaha atas nama organisasi
- c) Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Sedangkan menurut Mathis (2002) komitmen didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan seorang karyawan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, adalah suatu sikap tentang kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka kepada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi selanjutnya.

Menurut Sopiah (2008) komitmen dapat disimpulkan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Secara singkat pada intinya definisi komitmen di atas mempunyai penekanan yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat bekerja.

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Setiap orang dalam organisasi harus bertanya terlebih dahulu “*apa misi, visi, dan tujuan organisasi yang saya diharapkan mencapainya?*”. Hal ini berbeda dengan pertanyaan “*tugas apa yang diharapkan oleh organisasi untuk saya lakukan?*”. Perbedaan tersebut penting karena pencapaian tugas merupakan input, sedangkan pencapaian misi, visi, dan tujuan merupakan outcome misi, visi, dan tujuan organisasi. Pada dasarnya merupakan misi, visi, dan tujuan bersama yang ada dalam organisasi. Manajemen berkewajiban untuk melakukan sosialisasi, komunikasi, sharing atas misi, visi, dan tujuan organisasi tersebut kepada seluruh pegawai dalam organisasi sehingga setiap pegawai memiliki komitmen untuk mencapainya (Mahmudi,2007).

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi Negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Untuk mencapai kinerja sektor publik yang tinggi, setiap pegawai hendaknya memiliki pertanyaan kepada dirinya sendiri “*apa yang bisa saya berikan kepada Negara dan masyarakatku?*”. Hal itu akan jauh berbeda dengan pertanyaan : “*apa yang harus aku lakukan untuk pimpinanku?*” (Mahmudi,2007).

Menurut Meyer dan Allens dalam Sopiiah (2008), terdapat tiga komponen model dari komitmen:

(a) *Affective commitment*

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan pada seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut. *Affective commitment* merupakan proses perilaku dimana orang berfikir mengenai hubungan dengan organisasi dalam hal kesesuaian nilai-nilai individual akan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi.

(b) *Continuance commitment*

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, social, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. Biaya yang dimaksud dimanifestasikan dalam dua hal yang berbeda. Pertama, masa kerja individu dalam organisasi yang mereka rasakan akan menumbuhkan loyalitas terutama dengan adanya program pension, senioritas, spesialisasi skill, afiliasi, dan ikatan keluarga yang akan merugikan mereka jika berpindah organisasi. Kedua, individu bisa merasakan mereka berfikir untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tidak punya alternatif pekerjaan yang menjanjikan.

(c) *Normative commitment*

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal

dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian rasa kesetiaan terhadap tugas yang mendasari komitmen normatif karyawan mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen pada organisasi melibatkan tiga sikap karyawan yaitu:

- 1) Keinginan karyawan untuk ikut serta dalam mewujudkan tujuan organisasi
- 2) Karyawan merasa terlibat dalam kewajiban organisasi
- 3) Adanya loyalitas karyawan yang tinggi terhadap organisasi.

#### **b. Konsep Komitmen**

Dalam Mulhenrizal (2009) Porter menyebutkan bahwa nilai komitmen dikarakteristikkan dengan:

- 1) Kepercayaan, keyakinan, yang sungguh-sungguh dalam pencapaian nilai dan tujuan organisasi
- 2) Kemauan dalam berusaha dengan sekuat tenaga untuk kepentingan Organisasi

#### **c. Menciptakan Komitmen**

Menurut Martin dan Nicholss (1987) dalam armstrong (1999), ada 3 pilar besar dalam komitmen. Tiga pilar itu meliputi:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*).

Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:

- a. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaanya adalah berharga bagi organisasi tersebut.

- b. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
  - c. Merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan ( *a sense of excitement in the job*)

Perasaan ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
  - b. Kemauan dari manager dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberikan delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.
3. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian dari kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan karyawan. Jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai maka mereka akan cenderung menerima

keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

### **3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

#### **a. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern pemerintah adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Berdasarkan pasal 2 PP No.60 Tahun 2008 bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel menteri/ pimpinan lembaga, gubernur, bupati/ walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah dilaksanakan dengan berpedoman kepada SPIP sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengendalian intern adalah suatu sistem pengendalian yang meliputi struktur organisasi beserta semua metode dan ukuran yang diterapkan dalam perusahaan. Pengendalian intern menurut Widjajanto(2001:18) adalah sebagai berikut:

“pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi bertujuan untuk:1) mengamankan aktiva perusahaan,2) mengecek kecermatan dan ketelitian data akuntansi,3)meningkatkan efisiensi, dan 4)mendorong agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh segenap jajaran organisasi.

Sedangkan menurut Arens dalam Amir (2008:258) sistem pengendalian intern terdiri dari kebijakan – kebijakan dan prosedur-prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan yang memadai bahwa tujuan dan sasaran yang penting bagi satuan usaha dapat dicapai. Salah satu tujuan dan sasaran manajemen yaitu menghasilkan laporan keuangan yang andal. Manajemen bertanggungjawab dalam menyiapkan laporan keuangan bagi investor, kreditor, dan pengguna lainnya. Manajemen mempunyai kewajiban hukum dan profesional untuk menjamin bahwa informasi telah disiapkan sesuai dengan standar pelaporan, misalnya prinsip akuntansi yang berlaku umum.

#### **b. Indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Menurut Arens (2008:375) internal control yang dikeluarkan *Commintee of Spoonsoring Organization* (COSO), yaitu kerangka kerja pengendalian internal yang paling luas diterima di Amerika Aerikat, menguraikan lima komponen pengendalian internal yang dirancang untuk mengimplementasikan oleh

manajemen untuk memberikan kepastian yang layak bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai. Komponen pengendalian internal COSO, maka dalam pasal 3 PP No. 60 tahun 2008 disebutkan bahwa SPIP meliputi hal-hal berikut :

1) Lingkungan pengendalian

- a. Lingkungan pengendalian merupakan unsur penting karena membentuk budaya dan perilaku manusia. Unsur manusia merupakan penggerak dan menjadi landasan dalam segala aktivitas. Pimpinan dan segenap pegawai di Inspektorat wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya, melalui penegakan integritas dan nilai etika; komitmen terhadap kompetensi; kepemimpinan yang kondusif; pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan; pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat; penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia; perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif; dan hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

2) Penilaian Resiko

Penilaian risiko terkait dengan kemampuan mengidentifikasi serta mengukur besaran risiko dalam pencapaian tujuan Inspektorat. Di dalam lingkungan pengendalian yang baik, kemampuan untuk menilai risiko juga akan baik. Inspektorat wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko terdiri identifikasi risiko dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan

di Inspektorat menetapkan tujuan pada tingkatan organisasi dan tujuan pada tingkatan kegiatan.

3) Kegiatan pengendalian;

Kegiatan pengendalian terkait dengan kemampuan untuk memilih jenis pengendalian yang tepat yang dipengaruhi oleh ketepatan dalam menilai risiko. Inspektorat wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Inspektorat. Kegiatan pengendalian terdiri atas reviu kinerja; pembinaan sumber daya manusia; pengendalian atas pengelolaan sistem informasi; pengendalian fisik atas aset; penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja; pemisahan fungsi; otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting; pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian; pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya; akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya; dan dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

4) Informasi dan komunikasi;

Unsur-unsur pengendalian yang lain akan mudah direalisasikan jika terdapat sistem informasi dan komunikasi yang baik. Sistem informasi dan komunikasi dikatakan baik jika setiap pegawai di Inspektorat mendapat pesan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan agar keseluruhan tujuan baik individu, kelompok, dan Inspektorat secara umum dapat dicapai. Inspektorat wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat dan diselenggarakan secara efektif. Untuk

menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan Inspektorat sekurang-kurangnya menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi; dan mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5) Pemantauan pengendalian intern.

Pemantauan adalah usaha berkelanjutan untuk menjamin bahwa setiap gerak dan langkah seluruh unsur di Inspektorat berjalan sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian intern di Inspektorat adalah dinamis, berubah sesuai tuntutan kondisi. Keseluruhan proses harus dipantau dan dimodifikasi sesuai kebutuhan. Inspektorat wajib melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya

PP No. 60 tahun 2008 ini juga merupakan pelaksanaan dari amanat yang ada dalam Pasal 58 Undang-undang (UU) Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh. Sementara teknis pelaksanaan dari SPIP ini harus dikerjakan dan menjadi tanggungjawab dari setiap Instansi Pemerintah (IP), baik yang ada di Pemerintah (Pusat) maupun di Pemerintah Daerah. Hal ini sebagaimana tersurat dan tersirat dalam pasal 2 PP No. 60 tahun 2008 yang menyebutkan bahwa untuk mencapai pengelolaan

keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, menteri / pimpinan lembaga, gubernur dan bupati / walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas SPIP maka PP No. 60 tahun 2008, dalam lampirannya menyajikan Daftar Uji Pengendalian Intern Pemerintah. Berdasarkan daftar uji ini, sebagaimana tertuang dalam pasal 45 ayat 3, maka setiap Instansi Pemerintah harus segera melakukan pengujian atas kualitas SPIP. Pengujian kualitas pengendalian intern harus dilakukan dalam tingkatan umum yaitu untuk tingkatan organisasi Instansi Pemerintah secara keseluruhan, maupun dalam tingkatan yang lebih rendah atau khusus seperti pengendalian intern untuk suatu unit, fungsi, atau proses yang ada atau berjalan dalam Instansi Pemerintah tersebut.

Peningkatan kualitas pengendalian intern di setiap instansi pemerintah, seyogyanya menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan perubahan dan pembaharuan manajemen pemerintahan yang sedang dijalankan dalam kerangka reformasi birokrasi. Dengan kualitas pengendalian intern yang semakin baik maka keinginan dan kesempatan untuk melakukan penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan diyakini akan semakin kecil. Sehingga integritas pejabat dan pegawai pemerintahan akan semakin meningkat dan pada akhirnya wibawa pemerintahan di mata masyarakat akan semakin baik.

Menurut Mahmudi (2007) dalam Indriasari (2008) menyebutkan komponen penting yang terkait dengan pengendalian intern akuntansi antara lain sebagai berikut:

1) Sistem dan prosedur akuntansi keuangan daerah merupakan serangkaian tahap dan langkah yang harus dilalui dalam melakukan fungsi akuntansi tertentu. Sistem dan prosedur akuntansi pemerintah daerah paling sedikit meliputi (pasal Nomor 58 Tahun 2005): (1) sistem dan prosedur akuntansi penerimaan kas, (2) sistem dan prosedur akuntansi pengeluaran kas, (3) sistem dan prosedur akuntansi aset; dan (4) sistem dan prosedur akuntansi selain kas.

2) Otorisasi

Otorisasi dalam sistem akuntansi pemerintahan daerah sangat penting karena tanpa sistem otorisasi yang baik, maka keuangan daerah sangat berisiko untuk terjadi kebocoran. Sistem otorisasi menunjukkan ketentuan tentang orang atau pejabat yang bertanggungjawab mengotorisasi suatu transaksi yang terjadi di pemerintah daerah. Otorisasi tersebut bisa berbentuk kewenangan dalam memberikan tanda tangan pada formulir dan dokumen tertentu. Tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang maka transaksi tidak dapat dilakukan, atau walaupun ada transaksi tanpa otorisasi maka transaksi tersebut dikategorikan tidak sah atau ilegal.

3) Formulir, dokumen, dan catatan.

Setiap transaksi yang terjadi di pemerintah daerah harus didukung dengan bukti transaksi yang valid dan sah. Selain terdapat bukti yang valid dan sah, tersebut harus dicatat dalam buku catatan akuntansi. Kelengkapan formulir dan dokumen transaksi serta catatan akuntansi sangat penting dalam prosedur audit keuangan.

#### 4) Pemisahan tugas

Fungs-fungsi atau pihak yang terkait dalam suatu transaksi harus dipisahkan. Suatu transaksi dari awal hingga akhir tidak boleh ditangani oleh suatu fungsi atau satu orang saja. Harus dipisahkan antara fungsi pencatat uang serta pengotorisasi. Harus dilakukan pemisahan tugas secara tegas dengan deskripsi tugas pokok dan fungsi yang jelas dalam rangka menghindari terjadinya kolusi, kecurangan, dan korupsi.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pengelolaan keuangan daerah, unsur atau elemen pengendalian intern terdiri dari, yaitu :

- 1) Pasal 232 ayat 1 entitas pelaporan dan entitas akuntansi menyelenggarakan sistem akuntansi pemerintahan
- 2) Sistem akuntansi keuangan daerah sebagaimana pada ayat 1 meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.
- 3) Proses akuntansi didokumentasikan dalam bentuk buku jurnal dan buku besar, dan apabila diperlukan ditambahkan dengan buku besar pembantu.
- 4) Sistem akuntansi pemerintah daerah disusun dengan pedoman pada prinsip pengendalian intern sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengendalian internal dan peraturan pemerintah tentang standar akuntansi pemerintah.

- 5) Kode rekening untuk menyusun neraca, laporan realisasi anggaran digunakan dan disusun dengan memperhatikan kepentingan penyusunan laporan statistik keuangan daerah/ negara.
- 6) Semua transaksi dan/ atau kejadian keuangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah daerah dicatat pada buku jurnal berdasarkan bukti transaksi yang sah
- 7) Pencatatan dilakukan secara kronologis sesuai dengan terjadinya transaksi dan/ atau kejadian keuangan
- 8) Transaksi atau kejadian keuangan yang telah dicatat dalam buku jurnal selanjutnya secara periodik diposting ke buku besar dengan rekening berkenaan. Buku besar ditutup dan diringkas pada akhir setiap periode sesuai dengan kebutuhan. Dan saldo setiap akhir periode dipindahkan menjadi saldo awal periode berikutnya.
- 9) Entitas pelaporan menyusun laporan keuangan yang disampaikan kepada kepala daerah dan diaudit oleh pemeriksa ekstern sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- 10) Adanya pemisahan tugas dalam rangka pelaksanaan APBD antara pejabat penatausahaan keuangan SKPD yang selanjutnya disingkat PPK-SKPD, pejabat pelaksana teknis kegiatan yang selanjutnya disingkat PPTK, dan bendahara pengeluaran
- 11) Pelimpahan kekuasaan pengelolaan keuangan daerah ditetapkan dengan keputusan kepala daerah berdasarkan prinsip pemisahan kewenangan antara yang memerintahkan, menguji, dan yang menerima atau mengeluarkan uang.

### **c. Tujuan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Penyelenggaraan SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya para pimpinan wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dalam rangka untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Hal ini sejalan dengan lima tujuan pengendalian sesuai dengan *General Standar 300. Standards for the Professional Practice of Internal Auditing, the Institute of Internal Auditor (IIA)* dalam Audit Internal Pemerintah yaitu:

1. Dapat dipercayanya dan integritas informasi Di era globalisasi ini, sistem informasi menjadi begitu penting bagi organisasi dalam rangka mensikapi perubahan yang serba cepat dalam perubahan kondisi dan lingkungan yang ada dan meningkatnya kecanggihan sarana teknologi informasi. Umumnya, sistem informasi dibagi ke dalam 2 (dua) aspek, yakni: (a) informasi akuntansi finansial yang menghasilkan laporan keuangan organisasi dan berbagai laporan lainnya seperti penggunaan anggaran atas budget; dan (b) sistem informasi kegiatan yang menghimpun informasi terkait dengan berbagai aspek kegiatan yang menghasilkan laporan tingkat keberhasilan kinerja. Tujuan pengendalian intern untuk menjaga agar dapat dipercayanya dan integritas sistem informasi sangat penting untuk proses pengambilan keputusan oleh manajemen.

2. Ketaatan pada kebijakan, rencana, prosedur, undang-undang dan peraturan  
Salah satu cara yang dipakai manajemen untuk menjaga pengendalian intern adalah dengan menetapkan berbagai kebijakan, rencana, dan prosedur. Undang-undang biasanya ditetapkan diluar organisasi. Tujuan dari pengendalian-pengendalian ini adalah untuk memastikan bahwa suatu operasi berjalan dengan baik, sistematis, dan berurutan. Kegagalan untuk mematuhi pada pengendalian-pengendalian ini akan mengganggu usahayang terkoordinasi, sebagaimana yang dimaksudkan oleh yang bersangkutan.
3. Pengamanan aktiva Pengendalian yang nyata adalah desain dan implementasi untuk melindungi aktiva/aset pemerintah.
4. Ekonomis dan efisiensi pemanfaatan sumber daya Konsep dasar dalam dunia ekonomi menyatakan bahwa sumber daya adalah langka. Artinya, ketersediaan atas sumber-sumber ini terbatas, padahal sumber sumber ini dipakai untuk kebutuhan yang tidak terbatas yaitu untuk memenuhi kebutuhan. Prinsip dasar yang harus ditetapkan adalah menggunakan sumber daya yang terbatas seekonomis dan seefisien mungkin untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya.
5. Efektifitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atas program dan kegiatan. Fokus seluruh pengendalian harus pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan organisasi tersebut akan diterjemahkan kedalam kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh organisasi. Dengan demikian efektivitas atas kegiatan dan program akan mengarah kepada tujuan organisasi.

#### **4. Hubungan Antar Variabel**

##### **a. Hubungan antara Komitmen Karyawan Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah**

Menurut Robins (1996) komitmen karyawan adalah suatu tingkat keyakinan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihakkan seorang karyawan pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen yang tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Siagian (2002), tinggi rendahnya komitmen karyawan akan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai oleh organisasi, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugasnya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Azhar (2008) regulasi, komitmen, sumber daya manusia dan perangkat pendukung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri No. 13 Tahun 2006 UU tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Berhasilnya pedoman pengelolaan keuangan daerah terlihat dari pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan benar.

Komitmen karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Adanya situasi kerja yang

profesional akan berperan dalam mencapai tujuan dari instansi sehingga pengelolaan keuangan daerah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Jadi semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin efektif pengelolaan keuangan daerah.

#### **b. Hubungan antara Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah**

Menurut Amien (2010) pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel dapat terwujud, jika setiap entitas pemda dapat menciptakan, mengoperasikan serta memelihara SPIP yang memadai secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian Febrinaldo (2011) menyatakan bahwa dengan adanya SPIP yang memadai akan terlaksananya pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien. Hal ini didasarkan pada tujuan penyelenggaraan SPIP yaitu memberikan keyakinan yang memadai bagi terciptanya efektif dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut PP No. 60 tahun 2008 Pasal 58 Undang-undang (UU) Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang menyebutkan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan Negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh. Sementara teknis pelaksanaan dari SPIP ini harus dikerjakan dan

menjadi tanggungjawab dari setiap Instansi Pemerintah (IP), baik yang ada di Pemerintah (Pusat) maupun di Pemerintah Daerah. Hal ini sebagaimana tersurat dan tersirat dalam pasal 2 PP No. 60 tahun 2008 yang menyebutkan bahwa untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel, menteri / pimpinan lembaga, gubernur dan bupati / walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

Dengan terbitnya PP Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 58 tentang Sistem Pengendalian Intern (SPIP), diharapkan dapat mengatasi berbagai kendala, hambatan, dan tantangan yang dihadapi instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) maka semakin baik pula dalam pengelolaan keuangan daerah.

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan beberapa laporan penelitian terdahulu, penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

Penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap pengelolaan keuangan daerah kota Medan dilakukan oleh yakni Azhar (2008) yang menyatakan bahwa regulasi, komitmen, sumber daya manusia dan perangkat pendukung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, berhasilnya pedoman pengelolaan keuangan daerah terlihat dari pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan benar. Amar juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh

komitmen terhadap pengelolaan keuangan daerah kota Banda Aceh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.

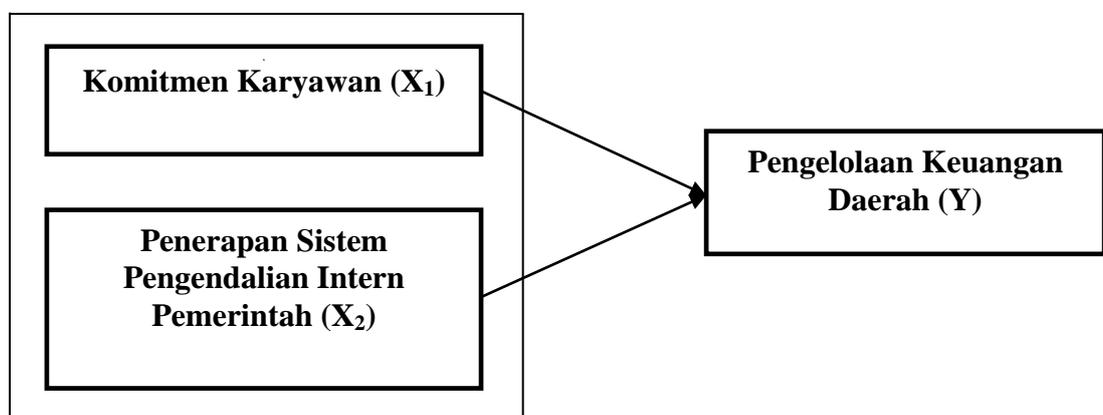
Adapun Penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap pengelolaan keuangan daerah telah juga dilakukan Refnaldi (2011). Refnaldi (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan komitmen organisasi terhadap pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah. Sedangkan Penelitian mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) telah dilakukan Febrinaldo Saputra (2011) yang meneliti pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan sumber daya manusia terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.

### **C. Kerangka Konseptual**

Otonomi daerah telah melimpahkan wewenang dalam pengelolaan keuangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, untuk membentuk pengelolaan keuangan yang handal maupun sesuai dengan aturan yang berlaku maka perlu memperhatikan hal-hal yang turut mempengaruhi pengelolaan keuangan daerah. diantaranya yaitu komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah.

Pengelolaan keuangan daerah merupakan perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pengawasan terhadap penggunaan keuangan daerah. Komitmen karyawan merupakan sejauhmana seorang pegawai mampu untuk memenuhi target dan keinginan organisasinya sebagaimana untuk memenuhi target yang ada pada dirinya apabila hal ini ada dalam diri pegawai maka pengelolaan keuangan daerah sedikit banyak akan memiliki beberapa pengaruh. Dengan diterapkannya sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh maka keinginan dan kesempatan untuk melakukan penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan diyakini akan semakin kecil. Sehingga terciptanya efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah.

Berikut merupakan gambar dari kerangka konseptual pengaruh komitmen karyawan dan SPIP terhadap pengelolaan keuangan daerah.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dilakukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Komitmen karyawan dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah
- H2 : Komitmen karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah
- H3 : Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari pengaruh Komitmen Karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah adalah sebagai berikut:

1. Komitmen karyawan dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah.
2. Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.
3. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan daerah.

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

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga variabel penelitian yang digunakan

kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap pengelolaan keuangan daerah.

2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan, sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data yang dilengkapi dengan wawancara untuk mengetahui sejauhmana hubungan antar variabel.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak:

1. Bagi Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah disarankan untuk lebih meningkatkan sistem pengendalian intern pemerintah dalam pengelolaan keuangan daerah agar dapat mencapai pengelolaan keuangan daerah yang efektif.
2. Selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel dan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dengan pengelolaan keuangan daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Halim. 2006. *Akuntansi Sektor Publik; Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba
- Abdul, Halim. 2007. *Akuntansi dan Pengendalian Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Ahmad, Yani. 2004. *Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ahmad, Yani. 2008. *Hubungan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Amar. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Permendagri No. 59 Tahun 2007 pada Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Tesis Universitas Sumatera Utara*. Medan
- Amien, Muhammad Sjukrul. 2010. Mengenal Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Penerapannya di Provinsi Sumatera Barat, Melalui ([www.SumateraBarat.Prov.go.id](http://www.SumateraBarat.Prov.go.id)) [(06/04/2011)]
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD : Human Resource Managenent*, ( Vol 2). London: Grest Publishing House.
- Aren, Alvin A, Randal J, Beasty, dan Mark S. 2008. *Auditing dan Pelayanan Vertifikasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks IKAPI
- Azhar. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Permendagri No. 13 Tahun 2006. *Tesis Universitas Sumatera Utara*. Medan
- Febrinaldo Saputra. 2011. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Skripsi FE Universitas Negeri Padang*. Padang
- Domai, Tjahjanulin. 2002. "Buku Ajar Administrasi Keuangan Daerah". Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mardiasmo. 2006. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Mathis, Robert L & Jackson Jonh H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Refnaldi. 2011. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah. *Skripsi* FE Universitas Negeri Padang. Padang
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prehallindo
- Robbins, Stepehen. T. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT indeks Kelompok Gramedia
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wahyono, Teguh. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi: Analisa , Desain, dan Pemograman Komputer*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi* .Jakarta : Erlangga.
- Yusuf, Amir Abadi. 1997. *Auditing, Pendekatan Terpadu, edisi revisi 1996*, (Arens dan Loebbeck). Jakarta : Salemba Empat

### **Dokumen dan Literatur Penunjang**

- Peraturan Pemerintah, Nomor 8 Tahun 2006 Tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah* Melalui ([www.google.com](http://www.google.com)) [08/04/2011]
- Peraturan Pemerintah, Nomor 60 Tahun 2008 Tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah* Melalui ([www.google.com](http://www.google.com)) [08/04/2011]
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah* ([www.google.com](http://www.google.com)) [08/04/2011]
- Peraturan Pemerintah, Nomor 71 Tahun 2010 Tentang *Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah* Melalui ([www.google.com](http://www.google.com)) [11/01/2013]
- Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat, Nomor 19 Tahun 2007 Tentang *Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat* Melalui ([www.google.com](http://www.google.com)) [11/01/2013]