

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL APARATUR PEMERINTAH DAERAH**

**Nur Jannah Abdi Aziz<sup>1</sup>, Umi Pratiwi<sup>2</sup>, dan Eko Suyono<sup>3</sup>**

Magister Akuntansi, Universitas Jenderal Soedirman

\*Email corresponding author: [jannahaziz54@gmail.com](mailto:jannahaziz54@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah, (2) untuk menguji pengaruh sistem informasi manajemen daerah terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah, dan (3) untuk menguji kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 28 SKPD yang diwakili oleh 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

**Kata Kunci:** Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah

**Abstract**

The purpose of this research is to examine the effect of government internal control system, region management information system, and human resources quality toward managerial performance of local government apparatus. The population of this research were 84 unit of SKPD. The sampling technique in this research was purposive sampling with total samples was 28 SKPD that represented by 100 respondents. The data collected by using closed questionnaire and data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that the government internal control system, region managemet information system and human resources quality had significantly positive effect towards performane management of local government apparatus.

**Keyword:** Government Internal Control System, Region Managemet Information System, Human Resources Quality, Performane Management Of Local Government Apparatus

**PENDAHULUAN**

Tuntutan masyarakat akan pelayanan sektor publik terus meningkat, kepuasan pelayanan menjadi prioritas utama dimana aparatur pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, masyarakat juga berharap agar mendapatkan informasi mengenai kegiatan penyelenggaraan pemerintah daerah yang *up to date*, lengkap, dan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun, pendapat masyarakat mengenai kinerja pemerintah saat ini masih rendah. Hingga saat ini masalah yang berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah masih banyak, diantaranya tindakan korupsi yang melibatkan aparatur pemerintah, masih rendahnya mutu pendidikan, disiplin kinerja yang masih rendah dan adanya tindakan penyimpangan administrasi yang masih ditemukan dalam instansi pemerintah (Pratiwi, 2011).

Selain itu, pemerintah harus mampu memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat melalui laporan keuangannya. Laporan keuangan yang berkualitas menunjukkan kinerja manajerial pemerintahan yang baik. Opini atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

menjadi salah satu indikator kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah (Sutaryo dan Jakawinarna, 2013). Laporan hasil audit yang dirilis oleh BPK tahun 2015 atas LKPD menunjukkan bahwa baru 32% LKPD seluruh Indonesia yang memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) ([www.bpk.go.id](http://www.bpk.go.id)). Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya akuntabilitas keuangan pemerintah daerah.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, realisasi anggaran keuangan dan fisik di Kabupaten Banyumas masih rendah. Realisasi keuangan hanya tercapai 32,57 persen dari target sebesar 62,95 persen. Demikian juga untuk fisik, hanya tercapai 55,49 persen dari target 63,16 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Kabupaten Banyumas pada tahun 2015 masih rendah ([www.satelitnews.co](http://www.satelitnews.co)). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah antara lain sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia (Prasetyo dan Kompyurini 2007; Tresnawati 2012; Pirade, dkk 2013).

Suatu pengukuran kinerja manajerial yang dapat dipercaya diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya, sehingga pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius sebab berkaitan dengan tanggung jawab alokasi anggaran. Untuk mengukur pencapaian penyelenggaraan pemerintah daerah dibutuhkan adanya sistem pemantauan, evaluasi, dan pengukuran kinerja yang sistematis. Pemantauan dapat dilakukan pemimpin dengan melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Evaluasi perlu dilakukan karena pengukuran kinerja merupakan komponen yang penting dan akan memberikan umpan balik atas rencana yang telah diimplementasikan (Chow dkk, 1998) dalam Saragih dan Setyaningrum (2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah adalah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Pelaksanaan SPI pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah diatur dalam PP No. 60 Tahun 2008, SPI mampu meningkatkan reliabilitas, objektivitas informasi, mencegah ketidakkonsistenan dan mempermudah proses audit laporan keuangan. Hal ini disebabkan karena dengan SPI, pemerintah dapat mengendalikan seluruh kegiatan yang dikendalikan pemerintah pusat maupun daerah beserta jajarannya (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008, penjelasan umum). Pengendalian intern merupakan perencanaan organisasi, metode, dan ukuran yang digunakan dalam suatu organisasi untuk mempertahankan aset, menguji akurasi dan reliabilitas data akuntansi, efisiensi operasional dan mendorong kepatuhan terhadap ketentuan kebijakan-kebijakan manajerial (Fadilah, 2013). Dengan demikian, pengendalian intern dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial aparatur pemerintah adalah Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) yang merupakan salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) telah mengembangkan sistem aplikasi komputer berupa SIMDA yang merupakan suatu program aplikasi yang ditujukan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerahnya sehingga dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah yang terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya. Penelitian yang dilakukan Ole (2014) dan Pulungan (2014) menyimpulkan bahwa aplikasi SIMDA mampu menghasilkan informasi dengan ketepatan atau tingkat kebenaran yang lebih baik bila dibandingkan dengan pengolahan data manual dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai data dan informasi yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Gagnon dan Dragon (1998), Alraja dan Alomiam (2013) serta Primasari, dkk (2008) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Oktari (2011) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga ikut mempengaruhi kinerja manajerial aparatur pemerintah. Manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuannya (Sudiarianti dkk, 2015). Sumber

daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Suharto, 2012). Keberadaan manusia dalam instansi pemerintah menjadi hal yang sangat penting karena keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pirade, dkk (2013) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam hal pengelolaan keuangan daerah sangat dipengaruhi oleh keahlian penggunaannya dalam menggunakan teknologi sehingga keahlian ataupun kapasitas sumber daya manusia yang baik diperlukan agar kinerja instansi pemerintah semakin baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2012), Sutaryo dan Jakawinarna (2013), Sudiarianti (2015) serta Feriwasana dan Talkah (2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah.

Dari fenomena yang telah dijelaskan diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja aparatur pemerintah masih belum sepenuhnya dinilai baik karena masih terdapat beberapa penyimpangan dan tindakan inefisiensi yang dilakukan aparat pemerintah yang diakibatkan masih buruknya mekanisme pengawasan, masih kurangnya koordinasi antara aparat pengawasan dan aparat penegak hukum, serta lemahnya pengendalian intern. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membuktikan apakah sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Teori *New Public Management***

*New Public Management* (NPM) adalah suatu teknik manajemen publik untuk mengubah administrasi publik menjadi lebih baik dengan cara memasukkan prinsip-prinsip sektor privat ke dalam sektor publik. Menurut Hood dalam Mahmudi (2002), terdapat tujuh karakteristik *New Public Management* (NPM) yaitu : (1) manajemen profesional di sektor publik; (2) adanya standar kinerja dan ukuran kinerja; (3) penekanan terhadap pengendalian *output* dan *outcome*; (4) pemecahan unit-unit kerja di sektor publik (desentralisasi); (5) menciptakan persaingan di sektor publik; (6) mengadopsi gaya manajemen sektor bisnis ke sektor publik; (7) disiplin dan penghematan penggunaan sumber daya.

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

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), definisi pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Komponen sistem pengendalian intern pemerintah yang tertuang dalam PP No. 60 tahun 2008 yaitu (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Risiko, (3) Aktivitas Pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi, dan (5) Pemantauan.

### **Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)**

SIMDA dapat didefinisikan sebagai satu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa. Para pemakai biasanya tergabung dalam suatu entitas organisasi formal, seperti departemen atau lembaga suatu instansi pemerintahan. Sistem informasi memuat berbagai informasi penting mengenai orang, tempat, dan segala sesuatu yang ada di dalam atau di lingkungan sekitar organisasi. Informasi yaitu data yang telah diolah ke dalam suatu bentuk yang lebih memiliki arti dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan (Pulungan, 2014).

SIMDA merupakan program aplikasi komputer yang ditujukan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerahnya secara terintegrasi yang dimulai dari penganggaran, penata usahaan, hingga akuntansi dan pelaporannya. Dengan demikian output dari aplikasi ini adalah sebagai berikut: (1) Penganggaran: Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), APBD beserta perubahannya, dan Surat Penyediaan Dana (SPD); (2) Penatausahaan: Surat Perintah Membayar (SPM), Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), Surat Tanda Setoran (STS), beserta register-register, dan formulir-formulir pengendalian lainnya; (3) Akuntansi dan Pelaporan: Jurnal, Buku Besar, Buku Pembantu, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Arus Kas, dan Neraca.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Sari dkk, 2013).

Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono & Fidelis (2004), untuk menilai kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dalam deskripsi jabatan yang merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan dan ketrampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005).

Identifikasi dan penilaian kompetensi sebagai pengembangan dari *competency-based management* dapat mendukung beberapa kegiatan misalnya rekrutmen pegawai, pembelajaran dan proses kunci sumber daya yang lain yang mencerminkan penghargaan oleh organisasi bahwa kekuatan pegawai mereka adalah kunci sukses dalam tempat kerja yang modern. Kompetensi merupakan keterampilan yang tepat dan unik dalam organisasi yang akan menyediakan kompetensi inti dan keuntungan kompetitif. Organisasi yang menggunakan kompetensi tidak hanya menyoroti pengetahuan, kemampuan dan kualitas individu yang dibutuhkan namun juga dapat mengidentifikasi kualitas yang dibutuhkan untuk sukses dalam semua kegiatan yang ada dalam organisasi (Bouder dkk, 2011).

### **Kinerja Manajerial Pemerintahan**

Kinerja pemerintah daerah menurut Permendagri No. 65 tahun 2007 yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi pemerintah daerah yang tertuang dalam perencanaan strategi dan dapat diukur melalui analisis keuangan daerah. Sedangkan dalam Permendagri No. 73 tahun 2009 kinerja pemerintah daerah atau disebut dengan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah merupakan capaian atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak. Menurut Mahoney (1963) dalam Mattola (2014), ada delapan dimensi kinerja manajerial yaitu: (1) Perencanaan, (2) Koordinasi, (3) Evaluasi, (4) Pengawasan, (5) Penilaian staf, (6) Negosiasi, (7) Perwakilan dan (8) Investigasi.

Pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas pemerintah daerah kepada masyarakat sehingga kinerja pemerintah daerah harus diukur dan dievaluasi secara berkelanjutan. Menurut Mahsun (2006), pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Sedangkan, Mardiasmo (2002) mengungkapkan sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer organisasi sektor publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial.

### **Pengembangan Hipotesis**

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, SIMDA DAN KUALITAS SDM TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL APARATUR PEMERINTAH DAERAH

Sistem pengendalian intern yang merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan pegawai secara terus menerus diperlukan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Untuk memperbaiki kinerja manajerial aparatur pemerintah perlu didukung dengan sistem pengendalian intern pemerintah yang baik agar pelaksanaan program pemerintah dapat berjalan efektif dan efisien serta memberikan dampak positif bagi kinerja aparatur pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Oktari (2011), Azlina dan Amelia (2014), Pratolo (2007) serta Maharani (2013) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2007), Tresnawati (2012) serta Suyono (2013) menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Penelitian yang sejenis dan menyimpulkan hasil yang sama dengan antara lain Suyono dan Hariyanto (2012), Badara dan Saidin (2013) dan Fadilah (2013). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah.**

SIMDA merupakan bentuk dari pemanfaatan teknologi informasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan diharapkan dapat meningkatkan transparansi serta akuntabilitas laporan keuangan. Aplikasi SIMDA mampu menghasilkan informasi dengan ketepatan atau tingkat kebenaran yang lebih baik bila dibandingkan dengan pengolahan data manual dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai data dan informasi yang ada. Adanya aplikasi ini diharapkan dapat membantu tugas aparatur pemerintah dalam pengelolaan keuangan daerah dan meningkatkan kualitas laporan keuangan serta meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Gagnon dan Dragon (1998), Alraja dan Alomiam (2013), Powel dan Micallef (1997), Rahadi (2007), Edoh dan Teege (2011), Primasari, dkk (2008) dan Sudaryanti (2013) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan (2014), Ole (2014) serta Darea dan Elim (2015) memberikan hasil bahwa dengan adanya SIMDA maka akan mempercepat membantu dalam pengelolaan keuangan daerah yang lebih berkualitas sehingga akan meningkatkan akurasi anggaran dan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Sistem Informasi Manajemen Daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah.**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dari pegawai yang menjalankan tugas atau kewenangannya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tanggung jawab dan kompetensi sumber daya tersebut. Kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi pencapaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah maka diperlukan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia baik dari tingkat pendidikan maupun keterampilan yang dimiliki.

Penelitian Boudier, dkk (2011), Sudiarianti (2015), Amran (2009), Sari, dkk (2013) serta Farid dan Aryani (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2012) serta Feriwasa dan Talkah (2013) memberikan hasil yang sama bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pirade, dkk (2013), Sutaryo dan Jakwinarna (2013) menunjukkan bahwa keahlian ataupun kapasitas sumber daya manusia yang baik diperlukan agar kinerja instansi pemerintah semakin baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Pemilihan Sampel dan Metode Analisis Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan survei. Objek penelitian ini adalah sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah, kualitas sumber daya manusia dan kinerja manajerial aparatur pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Banyumas. Sampel dalam penelitian ini adalah instansi yang bersifat teknis, sekretaris daerah, dinas daerah dan satuan polisi pamong praja yang melayani kepentingan umum dan berjumlah 28 SKPD. Untuk mewakili unit instansi tersebut digunakan 2 (dua) sampai 4 (empat) responden dengan *purposive sampling*. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini melalui metode kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **Kinerja manajerial Aparatur Pemerintah Daerah**

Kinerja manajerial diukur melalui instrumen kuesioner yang berdasar pada penelitian Mahoney, dkk (1963) dalam Indriasari dan Nahartyo (2008) yang terdiri dari delapan dimensi menggunakan skala likert 1-5. Indikator yang digunakan dalam instrumen ini yaitu: (1) *Planning*, (2) *Coordinating*, (3) *Evaluating*, (4) *Supervising*, (5) *Staffing*, (6) *Negotiating*, (7) *Representing* dan (8) *Investigating*.

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

Untuk mengukur variabel ini digunakan instrumen daftar pertanyaan yang berdasar pada kerangka COSO (1999) pada penelitian Suyono dan Hariyanto (2012) serta Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), terdiri dari pertanyaan menggunakan skala likert 1-5.

#### **Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA)**

Untuk mengukur implementasi SIMDA digunakan instrumen daftar pertanyaan yang dikembangkan dari tujuan pengembangan program aplikasi SIMDA serta instrumen yang digunakan dalam penelitian Jurnal dan Supomo (2002).

#### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan. Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia digunakan instrumen pernyataan Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono & Fidelis (2004) dan Mandey (2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) se-Kabupaten Banyumas. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menjadi sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas yang menjadi sampel dalam penelitian berjumlah 28 SKPD, yang terdiri atas 1 (satu) Sekretaris Daerah, 1 (satu) Inspektorat, 7 (tujuh) Badan, 13 (tiga belas) Dinas, 2 (dua) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), dan 4 (empat) Kantor Pelaksana.

Setiap unit SKPD yang menjadi sampel diwakili dengan 2 (dua) sampai 4 (empat) responden yang memiliki kriteria tertentu yaitu aparatur pemerintah yang menjadi *top manager* dan atau *middle manager*. Para manajer inilah yang mengetahui pelaksanaan SPIP, implementasi SIMDA, kualitas sumber daya manusia dan kinerja manajerial aparatur pemerintah dalam instansi pemerintah, sehingga total responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

### **Uji Kualitas Data**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mengkorelasikan masing-

masing pertanyaan pada setiap variabel dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kemudian membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$ , apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan dianggap valid, begitupun sebaliknya (Suliyanto, 2011). Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi 95% didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,876 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,4272 > 0,05 ( $\alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal sehingga layak untuk menggunakan teknik analisis regresi.

##### **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan pada semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

##### **Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. dari setiap variabel lebih besar dari nilai  $\alpha$  yakni 0,05, yang mengartikan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

##### **Uji Linearitas**

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Z1 adalah 1,156. Karena nilai Z1 lebih dari 0,05 (1,156 > 0,05) maka hal ini menunjukkan bahwa model dikatakan linear.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah**

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya penerapan sistem pengendalian intern pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan pernyataan dalam PP No. 8 tahun 2006 bahwa tujuan dari pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Selain itu, dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses pengendalian, evaluasi, *review*, dan pengawasan terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah diterapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik yang berarti kinerjapun akan baik (Ramandei, 2009) dalam Azlina dan Amelia (2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azlina dan Amelia (2014), Prasetyono dan Kompyurini (2013), Nasir dan Oktaviani (2011), Fadilah (2013), Badara dan Saidin (2013) serta Tresnawati (2012) yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut disebabkan karena dengan adanya penerapan SPIP yang efektif dan efisien akan membantu aparatur pemerintah daerah dalam mengerjakan tugasnya.

##### **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah**

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen daerah semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan

Oktari (2011) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Terdapat beberapa indikator mengenai implementasi SIMDA antara lain menyediakan database kondisi daerah, kesesuaian dengan SAP dan undang-undang, fleksibilitas, ketelitian dan penggunaan aplikasi. Aplikasi SIMDA mampu menyediakan database kondisi daerah mengenai aspek keuangan, aset daerah, kepegawaian maupun pelayanan publik yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja. SIMDA juga dapat mencegah pelampauan dana, karena anggaran yang di input tidak dapat melebihi dana yang dianggarkan pada awal tahun. Hal ini akan membuat penyerapan keuangan semakin jelas dan tinggi sehingga kinerja pemerintah akan semakin bagus karena menghindari adanya pelaksanaan kegiatan yang tidak efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ole (2014) dan Pulungan (2014) yang menyimpulkan bahwa aplikasi SIMDA mampu menghasilkan informasi yang lebih cepat dan tepat sehingga membanu pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai data dan informasi yang ada. Dengan demikian, diharapkan dengan penggunaan aplikasi SIMDA dalam pemerintah daerah akan meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah**

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kualitas sumber daya manusia akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Terdapat beberapa indikator kualitas sumber daya manusia, antara lain adanya deskripsi jabatan, latar belakang pendidikan, perilaku aparatur, pendidikan dan pelatihan serta pembagian kerja dan penempatan aparatur dalam suatu instansi. Deskripsi jabatan merupakan penjabaran mengenai tugas, peran dan fungsi yang ada pada buku JUKLAK (Petunjuk Pelaksanaan) dan JUKNIS (Petunjuk Teknis) sehingga aparatur sudah memiliki panduan untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengembangan kualitas aparatur dilakukan dengan meningkatkan latar belakang pendidikan ataupun mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah. Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas aparatur antara lain adanya tugas belajar bagi aparatur yang memenuhi syarat dan kualifikasi tertentu, ada pula ijin belajar bagi aparatur yang ingin meningkatkan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Aparatur pemerintah daerah juga telah diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor diklat kabupaten atau diklat yang diadakan dalam lingkup provinsi maupun nasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pirade, dkk (2013), Suharto (2012), Sutaryo dan Jakawinarna (2013), Sudiarianti (2015) serta Feriwas dan Talkah (2013) yang menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi, jika suatu organisasi memiliki aparatur yang berkualitas maka akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi teoritis bahwa maka untuk meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Upaya tersebut antara lain pihak-pihak manajerial terutama *top manager* dan *middle manager* sebaiknya lebih memperhatikan SPIP di lingkungan pemerintahan SKPD Banyumas secara keseluruhan.

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, SIMDA DAN KUALITAS SDM TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL APARATUR PEMERINTAH DAERAH

Selain itu, pemerintah diharapkan lebih memperhatikan SIMDA karena mampu menghasilkan informasi dengan ketepatan atau tingkat kebenaran yang lebih baik dibandingkan dengan pengolahan data manual sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintahan dalam hal akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia maka diharapkan setiap aparatur pemerintah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya sehingga penempatan dan pembagian kerja aparatur pemerintah dapat sesuai dengan kapasitas dan pengetahuan yang dimilikinya dan dapat mendukung pencapaian kinerja pemerintahan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada aparatur pemerintah daerah untuk terus berupaya meningkatkan capaian kinerjanya dengan memperhatikan kembali sistem pengendalian intern pemerintah dalam proses pengawasan, pemantauan, dan evaluasi pekerjaan; memaksimalkan penggunaan aplikasi SIMDA yang sangat membantu dalam proses pencatatan informasi keuangan dan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada aparatur pemerintah daerah untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini hanya dilakukan di Kabupaten Banyumas, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian, seperti melakukan perbandingan diantara dua kota/kabupaten yang berbeda. Pendekatan survei yang digunakan memiliki keterbatasan seperti terdapat kemungkinan responden tidak memahami maksud pernyataan, tidak jujur, dalam memberikan jawabannya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode wawancara langsung atau menyertakan kuesioner terbuka dalam penelitian.

Peneliti yang tertarik melakukan kajian pada bidang yang sama dapat menambahkan beberapa variabel independen lain seperti komitmen organisasi, penerapan *good corporate governance*, budaya organisasi atau variabel lain yang dapat meningkatkan koefisien determinasi. Selain itu juga dapat menambahkan faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah. Pada saat penelitian ini dilakukan, SKPD di Kabupaten Banyumas sedang dalam proses pengembangan aplikasi SATRIA Keuangan sebagai pengganti SIMDA. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel SATRIA Keuangan dalam penelitiannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alimbudiono, Ria Sandra & Fidelis Arastyo Andono. 2004. Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah "XYZ" dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 05 No. 02. hal. 18-30.
- Alraja, Mansour N. & Alomiam, Nayef R. 2013. The Effect of Information Technology in Empowerment Public Sector Employees: A Field Study. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol.5, No.1. hal. 805-815.
- Ambarwati, Wiwid, Eko Suyono & Umi Pratiwi. 2013. Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. hal 1185-1199.
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol.4 No. 2 , hal. 2397-2413.
- Azlina, N., & Amelia, I. 2014. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 12 No. 2 , hal.32-42.
- Badan Pemeriksa Keuangan Pemerintah .(t.thn). *Pengenalan Sistem Informasi Manajemen Daerah*. Diakses pada 06 November 2015, dari <http://www.bpkp.go.id/sakd/konten/333/Versi-2.1.bpkp>

- Badara, S. M., & Saidin, S. Z. 2013. Impact of the Effective Internal Control System on the Internal Audit Effectiveness at Local Government Level. *Journal of Social and Development Sciences*, Vol.4, No.1 , hal. 16-23.
- Bounder, A., Bouchard, C.-D., & Bellemare, G. 2011. Competency-Based Management-- An Integrated Approach to Human Resource Management in the Canadian Public Sector. *Public Personal Management*, Vol.40, No.1 , hal. 1-10.
- Creswell, J. W. 2012. *Educational Research : Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research Fourth Edition*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Darea, Devita Wulandari dan Elim, Ingriani. 2015. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan pada DPPKA Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2, hal. 114-122.
- Edoh, Thierry Oscar dan Gunnar Teege. 2011. Using Information Technologyan Improved Pharmaceutical Care Delivery in Developing Countries. Study Case: Benin. *Med Syst Journal* 35, hal.1123-1134.
- Fadilah, Sri. 2013. Good Governance dan Kinerja Organisasi: Pendekatan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado.
- Farid, Muhammad dan Y Anni Aryani. 2015. Persepsi Knowledge Management sebagai Sistem Pengendalian Internal dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Entitas Akuntansi di Indonesia. *Simposium Nasional Kauntansi XVIII*.
- Ferwiasa, Dhina dan Abu Talkah. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol.2, No.3, hal. 105-115.
- Gagnon, Yves.-C., dan Jocelyne Dragon. 1998. The Impact of Technology on Organizational Performance. *Optimum, The Journal of Public Sector Management* Vol.28, No.1 , hal. 19-31.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, Mareta Chrisna. 2012. Dampak Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen pada Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol.1, No.3. hal. 44-48.
- Indriasari, Desi dan Ertambang Nahartyo. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang Dan Kabupaten Ogan Ilir). *Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak
- Jurnali, T., dan Supomo, B. 2002. Pengaruh Faktor-Faktor Kesesuaian Tugas Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.5 No.2 , hal. 63-77.
- Jogiyanto, H. 2005. *Analisa dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Maharani, Putri Oceana. 2013. Pengaruh Efektivitas Struktur Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perkreditan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5.3, hal. 666-675.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mandey, Billy. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah.
- Mangkunegara. A, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Repika Aditama.

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, SIMDA DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA MANAJERIAL APARATUR PEMERINTAH DAERAH

- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik Ed. II*. Yogyakarta: Andi.
- Mattola, R. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*.
- Mulyadi. 2002. *Auditing, Edisi Keenam*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nahdiyah, Laily. 2013. Manajemen Publik dalam Perspektif New Public Management (NPM) di Badan Pendidikan dan Pelatihan (BANDIKLAT) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nasir, A., dan Oktari, R. 2011. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Universitas Riau* .
- Nogi, T. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Ole, H. R. 2014. Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan SKPD.
- , Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 65 Tahun 2007 tentang Pedoman Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah Tentang Penjabaran Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- , Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tatacara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- , Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Pirade, Dominggus & dkk. 2013. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tana Toraja. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Powel, Thomas C. dan Anne Dent Micallef. 1997. Information Technology as Competitive Advantage: The Role of Human, Business, and Technology Resources. *Strategic Management Journal*, Vol.18, No.5, hal. 375-405.
- Primasari, Dona, dkk 2008. Variabel Antecedent dan Konsekuensi Implementasi Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) (Studi Empiris pada Badan Koordinasi Wilayah Pembangunan Lintas Kabupaten / Kota Wilayah I Propinsi Jawa Tengah). *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Prasetyono, & Kompyurini, N. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Pratiwi, D. 2011. Hubungan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Universitas Gunadarma* , (papers.gunadarma.ac.id). Depok.
- Pratolo, Suryo. 2007. Good Corporate Governance dan Kinerja BUMN di Indonesia: Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Eksogen Serta Tinjauannya pada Jenis Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Pulungan, S. M. 2014. Optimalisasi SIMDA dalam Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur yang Lebih Berkualitas. *Jurnal Bina Praja*, Vol.6, No.4 , hal. 269-282.
- Rahadi, Dedi Riatno. 2007. Peranan Teknologi Informasi dalam Peningkatan Pelayanan di Sektor Publik. Seminar Nasional Teknologi 2007. Yogyakarta.

- Realisasi Capaian Fisik Masih Rendah. 2015. Diakses pada 20 Januari 2016 dari Satelit Post: <http://www.satelitnews.co>.
- Saragih, H. A., & Setyaningrum, D. 2015. Pengaruh Pengawasan Fungsional dan Legislatif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Indonesia tahun 2011-2012. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Sari, D. M., Amar, S., & Anis, A. 2013. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan terhadap Kinerja Tim Pengelola Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pasca Gempa 30 September 2009 di Propinsi Sumatera Barat. Hal. 85-95.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Umar. 2006. *Research Methods For Business, Edisi 4 buku 1, Terjemahan Yon, Kwan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudaryanti, D. 2013. Pengaruh Penganggaran terhadap Kinerja Aparat PEMDA melalui Sistem Informasi Keuangan Daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 01 , hal. 11-24
- Sudiarianti, Ni Made, dkk. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*. Manado.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Agus A. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1 Nomor 3 , hal. 67-79.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis. Edisi Kedua*. Yogyakarta : Andi
- Sutaryo & Jakawinarna. 2013. Karakteristik DPRD dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah: Dukungan Empiris dari Prespektif Teori Keagenan. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado.
- Suyono, Eko. 2013. Pengaruh Lingkungan Bisnis Eksternal, Formulasi Strategi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Survei pada PT BPR/BKK Milik Pemerintah dan Swasta di Wilayah Kabupaten Banyumas dan Purbalingga). *Prosiding Seminar Nasional "Sustainable Competitive Advantage I"*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Jenderal Soedirman.
- Suyono, Eko & Hariyanto, E. 2012. Realtionship between Internal Control, Internal Audit, and Organization Commitment with Good Governance: Indonesian Case. *China-USA Business Review*, Vol. 11, No. 9, hal. 1237-1245.
- Tresnawati, Rina. 2012. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Forum Bisnis & Keuangan* , hal. 139-151.
- Tugiman, Hiro. 2006. *Standar Profesional Audit Internal*, Edisi Kelima. Yogyakarta : Kanisius.