FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

Ira Pratiwi Sudrajat
Pepie Diptyana

STIE Perbanas Surabaya
Email: pepie@perbanas.ac.id

Abstract: This research aims to examine the influence of leadership style, financial information system, competencies, and motivation toward managerial performance. Data were collected using survey method and sensus to 31 head of government agencies in Gorontalo Province. Hypotheses tested using Partial Leased Square (PLS). This research found that leadership style, financial information system and motivation significantly influenced to managerial performance. Motivation is supported as intervening variable in relationship between leadership and managerial performance, but not supported as intervening for relationship of financial information system and competencies to managerial performance. These findings reveal that managerial performance is supported by leadership style, financial information system, and motivation.

Keywords: leadership style, motivation, managerial performance, financial information system


Teori Kontinjensi menyatakan bahwa tidak ada suatu strategi umum yang bisa digunakan untuk semua organisasi. Setiap organisasi memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi situasi di lingkungan organisasi. Perumusan kontinjensi mempertimbangkan pengaruh dari teknologi, struktur organisasi dan teori, dan lingkungan dalam upaya untuk menjelaskan bagaimana sistem akuntansi berbeda dalam berbagai situasi. Teori kontingensi berasumsi bahwa pola perilaku pemimpin (dalam hal ini manager) sesuai dengan situasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan motivasi bawahan untuk pencapaian tujuan organisasi. Aspek-aspek seperti tugas, lingkungan kerja, sistem informasi dan karakteristik organisasi dapat mempengaruhi pola pengelolaan organisasi seorang manajer untuk menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang dihadapi oleh organisasi.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL


PENGARUH SISTEM KEUANGAN DERAH (SIKD) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL


PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI


Pengaruh Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) terhadap Motivasi

Sistem Informasi Akuntansi dapat mendukung perumusan strategi, membantu dalam implementasi strategi, menyediakan informasi untuk koordinasi aktivitas organisasi dan memudahkan pembelajaran organisasi (Simons, 1995). Kemudahan yang diberikan sistem informasi keuangan daerah (SIKD) dapat meningkatkan motivasi dan kinerja manajer maupun bawahan.

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI


PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL


Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka diperoleh beberapa hipotesis. Untuk lebih memahami, dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini:

HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang ada, maka diperoleh hipotesis:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi
H2 : Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh langsung terhadap Motivasi
H3 : Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Motivasi
H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial
H5 : Sistem Informasi Keuangan Daerah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial
H6 : Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial
H7 : Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial
H8 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel interving
H9 : SIKD berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervention
H10: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervention

METODE

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y), independen (X) dan variabel intervention (Z) sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan (X), Sistem Informasi Keuangan Daerah (X), Kompetensi (X), Kinerja Manajerial SKPD (Y), Motivasi (Z). Definisi gaya kepemimpinan mengacu pada Thoha (2003), yaitu suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat. Sistem informasi keuangan daerah adalah suatu rencana, data proses yang diintegrasi untuk individu
yang membentuk suatu kelompok yang dapat
digolongkan ke dalam unit-unit organisasi, seperti
departemen-departemen, bagian dan kelompok
kerja di bidang keuangan daerah atau anggaran.
Kompetensi dioperasionalisasikan sebagai suatu
sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya ber-
kaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara
efektif atau sangat berhasil, ketidaksamaan dalam
kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan
seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berpres-
tasi rata-rata. Kompetensi dapat berupa tujuan,
perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan
masalah maupun keterampilan perilaku (Mitriani,
1995). Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses
dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang
untuk melakukan serangkaian kegiatan yang
mengarah kepada tercapainya tujuan tersebut
(Munandar, 2001). Kinerja Manajerial mendefinis
ikinerja manajerial adalah seberat efektif
manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organi-
sasi (Stoner, 1995).

Pengumpulan data pada penelitian ini menggu-
nakan metode survey dan senssus. Responden terdiri
dari pejabat manajerial SKPD di Pemprop
Gorontalo. Ada 31 SKPD, dan responden pada pe-
elitian ini adalah Kepala SKPD pada 31 (tiga puluh
satu) instansi yang meliputi Dinas, Badan, Kantor
maupun Unit-unit kerja di Provinsi Gorontalo.

Validitas konstruk pada outer model dilakukan
dengan mengevaluasi validitas konvergen dan
validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk dengan
composite reliability dan cronbach alpha.
Evaluasi terhadap convergent validity dilihat dari
tabel outer loading yang menunjukkan korelasi
antar indikator dan konstruannya. Indikator individu
dianggap reliabel jika memiliki korelasi di atas 0,70;
namun pada riset tahap pengembangan skala,
loading 0,5 sampai dengan 0,6 masih dapat diterima
(Imam, 2011: 40). Discriminant validity untuk
indikator reflektif dapat dilihat pada output tabel
cross-loading antara indikator dengan konstruknya
atau dengan membandingkan average variance
extracted (AVE) dengan "AVE (akar AVE). Model
memiliki discriminant validity yang cukup jika
"AVE lebih besar daripada AVE. Selain itu, untuk
menguji reliabilitas konstruk, penelitian ini
menggunakan composite reliability dan cronbach alpha.
Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai
composite reliability di atas 0,8 maupun cronbach alpha di atas 0,7 (Imam, 2011:43).

Data dianalisis menggunakan Partial Least
Square (PLS) karena bertujuan untuk menjelaskan
hubungan antar variable dan jumlah data yang tidak
memadai untuk diselesaikan dengan covariance
based structural equation modelling. Jumlah
SKPD seluruhnya pada penelitian ini adalah 31
SKPD. Dengan demikian tidak dapat menggunakan
SEM. Untuk menginerpretasikan goodness-fit
model, digunakan R-square. Sementara itu, peno-
lanaka H0 dilakukan berdasarkan perbandingan anta-
ranta thitung dan ttable dengan α=5%. H0 ditolak apabila
t-statistik lebih besar daripada ttable (ttable signifikansi
5% = 1,96).

HASIL PENELITIAN

Proses pengumpulan data diwali dengan
mengajukan permohonan izin terlebih dahulu kepada
Badan Kesatuan Politik dan Bangsa (Bakesbangpol)
Propinsi Gorontalo. Selanjutnya, kuesioner didistribu-
busikan kepada semua kepala SKPD sejumlah 31
SKPD. Pengajuan permohonan izin dilakukan pada
tanggal 31 November 2011 dan selesai pada tanggal
2 Desember 2011. Pengumpulan data dilakukan
 dengan mengirimkan sebanyak 31 kuesioner kepada
respondent, yaitu para kepala SKPD di Provinsi
Gorontalo. Pendistribusian dimulai dari tanggal 5
Desember sampai dengan 6 Desember 2011. Perio-
de tersebut bertepatan dengan pemilihan Gubernur
serta rapat penyusunan anggaran baru tahun 2012
yang melibatkan seluruh pimpinan atau kepala
SKPD. Kendati demikian, response rate mencapai
100% (31 kuesioner kembali), dan semua dapat
diolah.

Deskripsi Responden

Jumlah responden yang digunakan untuk
pengolahan data dalam penelitian ini berjumlah 31
orang. Profil responden dapat dilihat pada Tabel 1.
Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden
(kepala SKPD) pria lebih banyak daripada wanita
Pendidikan terakhir responden paling banyak adalah
lulusan S2. Masa kerja responden menunjukkan
tingkat pengalaman seseorang. Masa kerja respon-
den sebagai kepala SKPD yang terbanyak adalah
antar 1–6 tahun.

Dengan menggunakan SmartPLS, model struk-
tural yang dipakai pada penelitian ini tampak pada
Gambar 1.
Tabel 1. Profil Responden

<table>
<thead>
<tr>
<th>Keterangan</th>
<th>Frekuensi</th>
<th>Presentase (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jenis kelamin</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pria</td>
<td>29</td>
<td>93,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wanita</td>
<td>2</td>
<td>6,45%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Jumlah</strong></td>
<td><strong>31</strong></td>
<td><strong>100%</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Pendidikan</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>D3</td>
<td>3</td>
<td>9,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>S1</td>
<td>11</td>
<td>29,03%</td>
</tr>
<tr>
<td>S2</td>
<td>12</td>
<td>38,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>S3</td>
<td>5</td>
<td>16,12%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Jumlah</strong></td>
<td><strong>31</strong></td>
<td><strong>100 (%)</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Masa kerja (sebagai kepala SKPD)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-6 Tahun</td>
<td>13</td>
<td>41,93%</td>
</tr>
<tr>
<td>7-12 Tahun</td>
<td>12</td>
<td>38,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>&gt;12 tahun</td>
<td>6</td>
<td>19,35%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Jumlah</strong></td>
<td><strong>31</strong></td>
<td><strong>100 %</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gambar 1. Model Struktural

Berdasarkan hasil PLS algorithm dapat dilihat bahwa item-item tersebut memiliki nilai konstruk diatas 0,50. Item-item tersebut memiliki discriminant validity yang baik.

Hasil outer loading menunjukkan ada beberapa indikator yang tidak reliabel dan tidak digunakan dalam pengujian. Pada Gambar 4 tampak indikator-indikator yang reliabel berdasarkan outer loading sampel mean di atas 0,5. Discriminant validity dapat juga dilihat dengan membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted ("AVE") untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Pada perbandingan AVE dan "AVE (Tabel 2) tampak bahwa "AVE lebih besar daripada AVE yang berarti model mengandung discriminant validity.

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Indikator konstruk dinyatakan reliabel dengan nilai composite reliability di atas 0,8 (Tabel 3) maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Tabel 4).
Gambar 2. Tampilan Model Struktural Hasil Bootstraping

Gambar 3. Tampilan Hasil PLS Algorithm
Hasil Uji Hipotesis dan Goodness-of-Fit Model

Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Menilai inner model berikutnya adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikannya (Imam, 2011). Rangkuman hasil uji hipotesis tampak pada Tabel 5.

Dengan menggunakan $t_{\alpha} = 1.96$ ($\alpha = 5\%$), hasil uji di Tabel 5 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi ($H_j$) dan juga signifikan terhadap kinerja manajerial ($H_i$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ($H_j$). Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam pelatih seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan Semakin tinggi motivasi maka kinerja manajerial akan semakin tinggi. Setiap orang memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi terbukti menjadi variabel intervensi pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial ($H_j$). Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial melalui motivasi.
Hasil ini mendukung penelitian terdahulu (Soetrisno, 2010; Ririn, 2010; Ratih, 2009; James, 2004).


SIKD berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (H_4). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (Nicolau, 2000; Syafruddin, 2006; Islam, Taludser dan Hu, 2011; Tubagus, 2010). SIKD dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja manajerial. SIKD dapat membekukan informasi dalam pengambilan keputusan manajerial serta dapat membantu dalam penyusun laporan keuangan akan menjelaskan kinerja manajerial. Peran SIKD yang cenderung lebih berfungsi pada administrasi informasi keuangan, untuk pelaporan keuangan propinsi, namun bukan ditujukan sebagai penyedia informasi manajemen secara umum sehingga tidak dapat berimbang pada motivasi.

Motivasi tidak terbukti sebagai *intervening* antara SIKD dan kinerja manajerial (H_5). Peran SIKD yang cenderung lebih berfungsi pada administrasi informasi keuangan, untuk pelaporan keuangan propinsi, namun bukan ditujukan sebagai penyedia informasi manajemen secara umum sehingga tidak dapat berimbang pada motivasi.

Kompetensi berhubungan positif dengan motivasi (H_6), namun tidak terbukti signifikan terhadap kinerja manajerial (H_7). Hasil ini menganalisis penelitian sebelumnya (Fia, 2007; Gigin, 2010). Dengan demikian, motivasi tidak terbukti menjadi variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial (H_8). Hal ini dimungkinkan karena pola promosi jabatan di pegawai negeri yang belum menggunakan penilaian kinerja yang berbasis persyaratan kompetensi, namun kinerja manajerial cenderung dipengaruhi oleh faktor politis, seperti dukungan pemangku jabatan di atasnya atau dukungan rekan sejawat atau stafnya.

Hasil R-square menunjukkan bahwa R-square kinerja manajerial sebesar 0,461 yang diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruksi Kinerja Manajerial dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi sebesar 46,1% sedangkan 53,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, hasil R-square Motivasi sebesar 0,5919 yang dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepepimpinan, SIKD dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel interving sebesar 59,19% sehingga 40,81% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**


**Saran**

Keterbatasan penelitian ini tampak pada hasil R-square model yang masih rendah (46,1%). R-square yang rendah menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang dapat berpengaruh dalam model. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan variabel lain dalam model. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menggali kembali motivasi dari sisi ekstrinsik dan intrinsik.

**DAFTAR RUJUKAN**


