

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL  
TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)  
(Studi Empiris Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jambi)**

**Misni Erwati<sup>1)</sup>, Lina Susanti<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

<sup>2)</sup> Alumni Jurusan Akuntansi FEB Universitas Jambi

---

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial SKPD. Penelitian ini merupakan riset survei dan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala dinas, sekretaris, sub bagian program, sub bagian keuangan dan aset, bidang evaluasi dan pengendalian, seksi pendataan, seksi pengendalian, seksi evaluasi dan pelaporan, seksi produktivitas, bidang olahraga, seksi olahraga, bidang sarana dan prasarana, seksi sarana dan prasarana, seksi pemanfaatan sarana, dan seksi kemitraan pada Dispora Provinsi Jambi. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan regresi berganda dengan uji-t, uji-f dan koefisien regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Secara parsial masing-masing variabel independen tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD.*

*Kata Kunci: Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Standar Pelayanan Minimum, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Manajerial SKPD*

---

**PENDAHULUAN**

Akuntansi sektor publik telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktik akuntansi yang dilakukan oleh Lembaga-lembaga Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara/Daerah, dan berbagai organisasi lainnya dibandingkan dengan masa sebelumnya. Sektor publik dari sudut pandang ilmu ekonomi dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik. Sektor publik dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya faktor ekonomi, akan tetapi faktor politik, sosial, budaya, dan historis. Beberapa tugas fungsi sektor publik dapat juga dilakukan sektor swasta, akan tetapi untuk tugas tertentu tidak dapat digantikan oleh sektor swasta.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial SKPD antara lain ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi. Ketepatan skedul penyusunan anggaran sangat penting bagi tercapainya realisasi anggaran yang maksimal. Menurut wawancara dengan Kabid Evaluasi Dispora Provinsi Jambi dalam pembuatan skedul ada skala prioritas yang dirapatkan bersama Kabid dan Kasi terkait jika berjalan tidak sesuai dengan skedul penyusunan anggaran yang telah ditetapkan. Skala prioritas yang dianggap sangat penting. Apabila proses penyusunan anggaran sudah tidak sesuai dengan skedul yang telah ditetapkan maka sudah pasti akan membawa efek, berupa terlambatnya pengesahan dan pelaksanaannya. Rendahnya daya serap anggaran merupakan akibat dari

terlambatnya pengesahan APBD karena kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat diselesaikan dalam 1 (satu) tahun anggaran, hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja SKPD dalam menyelesaikan kegiatan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah kejelasan sasaran anggaran. Kejelasan sasaran anggaran akan memudahkan SKPD untuk menyusun rencana kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah, sehingga anggaran dapat dijadikan tolok ukur pencapaian kinerja, dengan kata lain kualitas anggaran daerah dapat menentukan kualitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah daerah. Kejelasan sasaran anggaran di Dispora Provinsi Jambi dari tahun 2010-2015 telah terencana jelas di RENSTRA 2010-2015 DISPORA Provinsi Jambi yang diterbitkan Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2012. Dilihat dari data tahun yang sudah berjalan 2010-2013 pelaksanaan kejelasan sasaran anggaran ada yang tidak sesuai dengan RENSTRA 2010-2015, dibuktikan dengan data kejelasan sasaran anggaran yang ada di DISPORA, berjalannya waktu ada kebutuhan yang sangat penting, maka sasaran anggaran yang telah direncanakan sebelumnya di Renstra 2010-2015 bisa diganti dengan sasaran yang dianggap sangat penting di anggaran tahun berjalan, dengan menyesuaikan dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah struktur desentralisasi. Struktur desentralisasi dalam suatu organisasi akan memberikan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam penyusunan anggaran dari pimpinan SKPD kepada bawahannya. Struktur organisasi yang disertai dengan tingkat struktur sentralisasi yang tinggi, menunjukkan bahwa semua keputusan yang penting akan ditentukan pimpinan (manajemen) puncak, sementara manajemen pada tingkat menengah atau bawahannya hanya mempunyai sedikit wewenang di dalam pembuatan keputusan. Sedangkan struktur desentralisasi yang tinggi maka akan memberikan gambaran yang sebaliknya, yaitu pimpinan puncak mendelegasikan wewenang dan pertanggungjawaban pada bawahannya, dan bawahan tersebut diberi kekuasaan atau wewenang untuk membuat berbagai macam keputusan (Riyadi, 1998).

Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah standar pelayanan minimum. Fenomena standar pelayanan minimum yang ada Dispora Provinsi Jambi menurut Renstra 2010-2015 (2012) dalam bidang kepemudaan dan keolahragaan, pelayanan terhadap masyarakat disadari masih kurang, ini dikarenakan Dispora belum memiliki standar pelayanan minimal dalam menetapkan tingkat pelayanan prima. Dalam waktu dekat akan dilakukan kepemudaan dan keolahragaan, yang akan dijadikan sebagai bahan acuan penetapan acuan standar pelayanan minimal SKPD Dispora Provinsi Jambi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi yang merupakan sebagai wujud profesionalisme dan tanggung jawab aparat pemerintah dalam menjalankan tugas dan melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan, diperlukan kualitas kinerja aparatur yang berorientasi pada mutu pelayanan publik (*public service*). Komitmen organisasi dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan selalu berusaha menjadikan organisasi tersebut organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Standar Pelayanan Minimum, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?
2. Apakah Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran berpengaruh pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?
3. Apakah Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?
4. Apakah Struktur Desentralisasi berpengaruh pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?
5. Apakah Standar Pelayanan Minimum berpengaruh pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Standar Pelayanan Minimum, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
3. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
4. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
5. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Standar Pelayanan Minimum berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
6. Untuk memberikan bukti empiris bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran**

Proses anggaran diawali dengan penetapan tujuan, target dan kebijakan anggaran. Proses ini memerlukan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kesamaan persepsi antar berbagai pihak tentang apa yang akan dicapai dan keterkaitan tujuan dengan berbagai program yang akan dilakukan, sangat krusial bagi kesuksesan anggaran. Pencapaian konsensus alokasi sumber daya menjadi pintu pembuka bagi pelaksanaan anggaran. Proses panjang dari penentuan tujuan ke pelaksanaan anggaran seringkali melewati tahap yang melelahkan, sehingga perhatian terhadap tahap penilaian dan evaluasi sering diabaikan. Kondisi inilah yang nampaknya secara praktik sering terjadi (Bastian, 2010).

Proses penyusunan APBD (Pasal 17-20 UU Nomor 17/2003) dimulai dengan Pemerintah Daerah menyampaikan kebijakan umum APBD tahun anggaran berikutnya sejalan dengan rencana Pemerintah Daerah sebagai landasan penyusunan RAPBD kepada

DPRD selambat-lambatnya pertengahan Juni tahun berjalan. Selanjutnya DPRD membahas kebijakan umum APBD yang diajukan oleh Pemerintah Daerah dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya. Berdasarkan kebijakan umum APBD yang telah disepakati dengan DPRD, Pemerintah Daerah bersama DPRD membahas prioritas dan plafon anggaran sementara untuk dijadikan acuan bagi setiap SKPD.

Pengambilan keputusan mengenai rancangan peraturan daerah tentang APBD dilakukan oleh DPRD selambat-lambatnya satu bulan sebelum tahun anggaran yang bersangkutan dilaksanakan. APBD yang disetujui oleh DPRD terinci sampai dengan unit organisasi, fungsi, program, kegiatan dan jenis belanja. Apabila DPRD tidak menyetujui rancangan peraturan daerah yang diajukan Pemerintah Daerah, maka untuk membiayai keperluan setiap bulan pemerintah daerah dapat melaksanakan pengeluaran setinggi-tingginya sebesar angka APBD tahun anggaran sebelumnya.

### **Kejelasan Sasaran Anggaran**

Menurut Kenis (1979) dalam Syafril (2009), kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan yang tidak pasti.

Locke dan Lathan (1984) dalam Samuel (2008) menyatakan bahwa sasaran adalah apa yang hendak dicapai oleh karyawan. Jadi kejelasan sasaran anggaran akan mendorong manajer lebih efektif dan melakukan yang terbaik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas.

Menurut Steers dan Porter (1976) dalam Samuel (2008) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu:

1. Sasaran harus spesifik bukan samar-samar.
2. Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Menurut Locke dan Lathan (1984) dalam Samuel (2008), agar pengukuran sasaran efektif ada 7 indikator yang diperlukan:

1. Tujuan, membuat secara terperinci tujuan umum tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Kinerja, menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang diukur.
3. Standar, menetapkan standar atau target yang ingin dicapai.
4. Jangka Waktu, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan.
5. Sasaran Prioritas, menetapkan sasaran yang prioritas.
6. Tingkat kesulitan, menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya.
7. Koordinasi, menetapkan kebutuhan koordinasi.

Keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran akan membuatnya memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut, serta bagaimana akan mencapainya dengan menggunakan sumber yang ada. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai.

## **Struktur Desentralisasi**

Struktur organisasi desentralisasi secara umum ditujukan dengan pengambilan keputusan yang terjadi dalam organisasi. Dalam struktur sentralisasi yang tinggi, sebagian keputusan diambil pada tingkat hirarki organisasi yang tertinggi, dan apabila sebagian otorisasi didelegasikan pada level yang rendah dalam organisasi, maka organisasi tersebut lebih desentralisasi.

Siegel dan Marconi (1989) dalam Syafrial (2009) mengemukakan beberapa alasan suatu organisasi membentuk struktur desentralisasi yaitu:

1. Akan memberikan Top Manajemen Waktu yang lebih banyak pada keputusan strategi jangka panjang dari keputusan operasi.
2. Dapat membuat organisasi memberikan respon yang lebih cepat dan efektif pada suatu masalah.
3. Sistem ini tidak memungkinkan untuk mendapatkan seluruh kebutuhan yang optimal.
4. Akan menghasilkan dasar *training* yang baik untuk calon Top Manajer di masa yang akan datang.
5. Memenuhi kebutuhan otonomi dan kemudian menjadi alat motivasi yang kuat bagi manajerial SKPD.

Desentralisasi akan menunjukkan tingkat otonomi yang didelegasikan pada manajerial SKPD, sehingga manajerial SKPD mempunyai tanggung jawab yang lebih besar terhadap perencanaan dan pengendalian aktivitas operasi serta membutuhkan informasi yang lebih banyak. Jadi, organisasi yang strukturnya lebih terdesentralisasi seperti pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia, para manajerial SKPD mempunyai otonomi yang lebih besar dalam proses pengambilan atau penetapan keputusan. Dengan demikian, desentralisasi akan membuat tanggung jawab yang lebih besar kepada manajerial SKPD dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan kebebasan dalam bertindak. Dengan desentralisasi akan meningkatkan independensi manajerial SKPD dalam berfikir dan bertindak dalam satu tim tanpa mengorbankan kebutuhan organisasi.

## **Standar Pelayanan Minimum**

Standar Pelayanan Minimum adalah ketentuan tentang jenis dan mutu Pelayanan Dasar yang merupakan urusan wajib pemerintah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal. Pelayanan dasar adalah jenis pelayanan publik yang mendasar dan mutlak untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam kehidupan sosial, ekonomi dan pemerintahan (Endarti, 2006).

Pengertian Standar Pelayanan Minimal merupakan suatu istilah dalam pelayanan publik (*public policy*) yang menyangkut kualitas dan kuantitas pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah sebagai salah satu indikator kesejahteraan masyarakat. Standar Pelayanan Minimal memiliki nilai yang sangat strategis baik bagi pemerintah (daerah) maupun bagi masyarakat (konsumen). Adapun nilai strategis tersebut yaitu: Pertama, bagi pemerintah daerah: Standar Pelayanan Minimal dapat dijadikan sebagai tolok ukur (*benchmark*) dalam penentuan biaya yang diperlukan untuk membiayai penyediaan pelayanan; Kedua, bagi masyarakat: Standar Pelayanan Minimal dapat dijadikan sebagai acuan mengenai kualitas dan kuantitas suatu pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah (daerah) (Endarti, 2006).

Dengan demikian, pelayanan yang bermutu/berkualitas adalah pelayanan yang berbasis masyarakat, melibatkan masyarakat dan dapat diperbaiki secara terus menerus. Disisi lain, pemerintah dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Sejalan dengan itu bahwa Kebijakan Standar Pelayanan Minimal pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada

pasal 11 ayat (4) UU No. 32/2004 yang menyatakan bahwa “penyelenggaraan urusan yang bersifat wajib yang berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah”. Kemudian, sebagai bentuk tindak lanjut kebijakan Standar Pelayanan Minimal adalah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tertanggal 28 Desember 2005 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal tertanggal 7 Februari 2007.

Menurut Endarti (2006) ada beberapa tujuan penyusunan SPM, yaitu:

- Pedoman bagi BLU dalam penyelenggaraan layanan kepada masyarakat.
- Terjaminnya hak masyarakat dalam menerima suatu layanan.
- Dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan alokasi anggaran yang dibutuhkan.
- Alat akuntabilitas BLU dalam penyelenggaraan layanannya.
- Mendorong terwujudnya *checks and balances*.
- Terciptanya transparansi dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan layanan BLU.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam SPM antara lain (Endarti, 2006):

- Penyajian SPM.
- Kesesuaian SPM dengan perkembangan kebutuhan dan kemampuan satker.
- Rencana pencapaian SPM.
- Indikator pelayanan.
- Adanya tandatangan pimpinan satker dan materi terkait.

SPM harus disajikan secara sederhana, realistis, mudah diukur, terbuka, terjangkau dan dapat dipertanggungjawabkan. Kesesuaian SPM dengan perkembangan kebutuhan dan kemampuan satker. SPM disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan, prioritas, kemampuan keuangan, kelembagaan, dan personil instansi pemerintah.

Dalam penyusunan SPM perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu (Endarti, 2006):

- Keberadaan sistem informasi, pelaporan dan evaluasi penyelenggaraan operasi sehingga pencapaian SPM dapat dipantau dan mudah dievaluasi secara berkelanjutan.
- Standar pelayanan tertinggi yang telah dicapai dalam bidang terkait.
- Keterkaitan antara SPM dalam satu bidang dan antara SPM suatu bidang dengan bidang lainnya.
- Kemampuan keuangan, kelembagaan, dan personil pada bidang terkait.
- Pengalaman empiris tentang cara penyediaan pelayanan dasar tertentu yang terbukti dapat menghasilkan mutu pelayanan yang ingin dicapai.

### **Komitmen Organisasi**

Weiner dalam Coryanata (2004) dalam Samosir (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan yang tercipta dari dalam individu untuk berbuat sesuatu yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu.

Mowday et al. (1982) dalam Samosir (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada

organisasinya. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday *et al.* (1982) dalam Samosir (2013) ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesiapan untuk bekerja keras.
3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Selain itu, menurut Mowday, *et al.* (1982) dalam Samosir (2013), komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan/atau profesi, antara lain:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Mowday *et al.* (1982) dalam Samosir (2013) mendefinisikan tiga aspek komitmen organisasi yaitu antara lain:

1. *Affective commitment*, komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri dengan dimensi *sense of belonging, emotional attached, personal meaning*.
2. *Continuance commitment*, komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap didalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.
3. *Normative commitment*, komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

### **Kinerja Manajerial SKPD**

Menurut Bastian (2010) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam penyusunan skema strategis suatu organisasi. Menurut Stoner (1986) dalam Syafril (2009) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Menurut Mardiasmo (2005) tujuan dari kinerja adalah:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan skema kerja dan pelaksanaan.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran prestasi yang telah disepakati.

5. Menjadikan alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki prestasi organisasi.
6. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
7. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

Menurut Mahoney (1963) dalam Syafrial (2009) kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Ketepatan Skedul Penyusunan, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Standar Pelayanan Minimum, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi
- H2: Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi
- H3: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi
- H4: Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi
- H5: Standar Pelayanan Minimum berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi
- H6: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Sugiyono (2012) menyebutkan bahwa objek penelitian (variabel penelitian) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik simpulannya. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi yang beralamat di Jl. Letkol Slamet Riyadi No. 54 Telanaipura.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Dispora Provinsi Jambi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 136 orang responden. Responden dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas, Sekretaris, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Program, Sub Bagian Keuangan dan Aset, Bidang Evaluasi dan Pengendalian, Seksi Pendataan, Seksi Pengendalian, Seksi Evaluasi dan Pelaporan, Bidang Pemuda, Seksi Pengembangan Anak Remaja dan Pemuda, Seksi Produktivitas, Seksi Lembaga Pemuda, Bidang Olahraga, Seksi Kesegaran Jasmani dan Rekreasi, Seksi Prestasi, Seksi Olahraga, Bidang Sarana dan Prasarana, Seksi Sarana dan Prasarana, Seksi Pemanfaatan Sarana, dan Seksi Kemitraan.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang digunakan dalam bentuk persepsi atau jawaban responden (sampel) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Sumber data penelitian ini berupa hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, yang terdiri dari hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan dengan mengantarkan kuesioner kepada responden secara langsung dan juga diambil sendiri secara langsung oleh peneliti.

## **Definisi Operasional Variabel**

Ada 5 (lima) variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, (2) Kejelasan Sasaran Anggaran, (3) Struktur Desentralisasi, (4) Standar Pelayanan Minimum, (5) Komitmen Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial SKPD.

Guna memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi operasional yang akan diteliti sebagai dasar dalam menyusun kuesioner penelitian, definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Manajerial SKPD (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2005).
2. Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran ( $X_1$ ), proses anggaran diawali dengan penetapan tujuan, target dan kebijakan anggaran. Proses ini memerlukan waktu yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Syafrial, 2009).
3. Kejelasan Sasaran Anggaran ( $X_2$ ), rencana kerja keuangan yang dituangkan dalam bentuk anggaran disusun secara jelas dan spesifik sehingga dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab agar mencapai tujuan secara efisien (Bangun, 2009).
4. Struktur Desentralisasi ( $X_3$ ). Proses penentuan kegiatan penentuan nilai, penentuan orang yang bertanggung jawab atas program dan kegiatan menentukan prioritas program dan kegiatan (Bangun, 2009).
5. Standar pelayanan minimum ( $X_4$ ), ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib pemerintah yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal (Fardiansyah, 2005).
6. Komitmen organisasi ( $X_5$ ), suatu tingkat keyakinan seseorang, memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara/mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi, keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihakkan seseorang pada pekerjaannya yang khusus dan komitmen organisasi tinggi berarti memihakkan pada organisasi yang memperkerjakannya (Darma, 2003).

## **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Pengujian hipotesis yang menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen baik secara parsial maupun simultan dalam satu model prediktif tunggal sesuai dengan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Manajerial SKPD
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran
$X_2$	= Kejelasan Sasaran Anggaran
$X_3$	= Struktur Desentralisasi
$X_4$	= Standar Pelayanan Minimum
$X_5$	= Komitmen Organisasi
e	= Error term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian

Jumlah kuesioner yang disebar kepada responden adalah sebanyak 136 kuesioner. Dari 136 kuesioner yang dibagikan yang kembali sebanyak 110 kuesioner. Kuesioner yang bisa digunakan dalam melakukan analisis data adalah sebanyak 110 kuesioner.

Dalam penelitian ini perhitungan akan menggunakan program *Microsoft Office Excel 2007* dan Program *SPSS 19 for Windows*. Sebelum menganalisis data terlebih dahulu harus menghitung variabel penelitian dengan rumus yang telah ditetapkan menggunakan program *excel*. Setelah variabel-variabel tersebut diketahui, maka analisis data dapat dilakukan menggunakan Program *SPSS 19 for Windows*. Sebelum dilakukan uji model, dilakukan uji kualitas instrumen dan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda, uji t, dan uji F.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Standar Pelayanan Minimum, Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Manajerial

Penelitian ini memberikan bukti terdapat pengaruh ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD. Dimana hasil signifikansi uji f antara ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial SKPD sebesar 0,000 (<0,05) sehingga **H<sub>1</sub>** dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini berarti ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD, maka Dispora Provinsi Jambi dituntut untuk lebih mengontrol ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi di lingkungan Dispora Provinsi Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadirsyah, dkk (2011) yang menemukan bahwa variabel independen (ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja Manajerial SKPD). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Adamy (2010) yang menemukan variabel independen (komitmen organisasi) secara

simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Manajerial SKPD). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fardiansyah (2005) yang menemukan variabel independen (Standar Pelayanan Minimum) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Manajerial SKPD).

## **2. Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa ketepatan skedul penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,397 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,397 > 1,9905$ ) atau nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai 0,023 ( $p < 0,05$ ). Selain itu ketepatan skedul penyusunan anggaran mengalami kenaikan sebesar 0,473. Dengan asumsi apabila ketepatan skedul penyusunan anggaran mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **menerima  $H_2$** , yang berarti ketepatan skedul penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai profitabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Ketepatan skedul penyusunan anggaran sangat penting bagi tercapai realisasi anggaran yang maksimal. Apabila proses penyusunan anggaran sudah tidak sesuai dengan skedul yang telah ditetapkan maka sudah pasti akan membawa efek berupa terlambatnya pengesahan dan pelaksanaannya. Rendahnya daya serap anggaran merupakan akibat dari terlambatnya pengesahan APBD karena kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat diselesaikan dalam satu tahun anggaran. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja SKPD dalam menyelesaikan kegiatan yang telah ditetapkan. Keterlambatan pengesahan APBD juga akan berdampak pada tertundanya penyaluran dana perimbangan yakni Dana Alokasi Umum (DAU) sebesar 25% dari pagu yang telah ditetapkan sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 46 PMK 02/2006.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadirsyah, dkk (2011) yang menunjukkan bahwa ketepatan skedul penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Syafrial (2009) yang menunjukkan bahwa secara parsial ketepatan skedul penyusunan anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Kemungkinan ketidaksignifikanan skedul penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD disebabkan ada faktor lain yang mempengaruhinya yaitu pinjaman dana sementara kepada Kepala Daerah guna kelancaran pelaksanaan tugas masing-masing SKPD sebelum ditetapkannya APBD.

## **3. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,173 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,173 > 1,9905$ ) atau nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai 0,038 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, kejelasan sasaran anggaran mengalami kenaikan sebesar 0,401. Dengan asumsi apabila kejelasan sasaran anggaran mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **menerima  $H_3$** , yang berarti kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai profitabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadirsyah, dkk (2011), Syafril (2009) dan Bangun (2009) yang menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD.

Kejelasan sasaran akan memudahkan SKPD untuk menyusun rencana kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah, sehingga anggaran dapat dijadikan tolok ukur pencapaian kinerja dengan kata lain kualitas anggaran daerah dapat menentukan kualitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah daerah. Sehingga terdapatnya sasaran anggaran yang jelas akan lebih meningkatkan pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu, sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dan juga menyatakan bahwa penetapan tujuan spesifik akan lebih produktif. Hal ini akan mendorong aparatur daerah untuk melakukan yang terbaik bagi pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Kenis (1979) dalam Syafril (2009) menjelaskan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Oleh sebab itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas dan spesifik agar dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggungjawab untuk melaksanakannya.

#### **4. Pengaruh Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD**

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan bahwa struktur desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,461 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,461 > 1,9905$ ) atau nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai 0,02 ( $p < 0,05$ ). Selain itu struktur desentralisasi mengalami kenaikan sebesar 0,587. Dengan asumsi apabila struktur desentralisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **menerima  $H_4$** , yang berarti struktur desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai profitabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadirsyah, dkk (2011) dan Bangun (2009) yang menunjukkan bahwa struktur desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD.

Struktur desentralisasi dalam suatu organisasi akan memberi kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam penyusunan anggaran dari pimpinan SKPD kepada bawahannya. Struktur organisasi yang disertai dengan tingkat struktur sentralisasi yang tinggi menunjukkan bahwa semua keputusan yang penting akan ditentukan pimpinan (manajemen) puncak. Sementara manajemen pada tingkat menengah atau bawahannya hanya mempunyai sedikit wewenang di dalam pembuatan keputusan. Sedangkan struktur desentralisasi yang tinggi maka akan memberikan gambaran yang sebaliknya yaitu pimpinan puncak mendelegasikan wewenang dan pertanggungjawaban pada bawahannya, dan bawahan tersebut diberi kekuasaan atau wewenang untuk membuat berbagai macam keputusan (Riyadi, 1998).

#### **5. Pengaruh Standar Pelayanan Minimum terhadap Kinerja Manajerial SKPD**

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) menyatakan bahwa standar pelayanan minimum berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar

3,339 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,339 > 1,9905$ ) atau nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai 0,02 ( $p < 0,05$ ). Selain itu standar pelayanan minimum mengalami kenaikan sebesar 0,492. Dengan asumsi apabila standar pelayanan minimum mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **menerima H<sub>5</sub>**, yang berarti standar pelayanan minimum berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai profitabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fardiansyah (2005) yang menunjukkan SPM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD dan secara parsial signifikan.

SPM adalah sebagai dasar penyelenggaraan kewenangan wajib daerah dan penggunaan SPM agar masing-masing instansi pemerintah memiliki kesamaan persepsi dan pemahaman serta tindak lanjut dalam penyelenggaraan SPM (Endarti, 2006). penetapan standar pelayanan minimum (SPM) membawa sejumlah konsekuensi di antaranya memberikan kejelasan pada otoritas pelayanan, memberikan informasi untuk perencanaan pelayanan di tingkat daerah, dan suatu perangkat *benchmark* untuk monitoring dan evaluasi kinerja pelayanan, dan memberi kewenangan kepada pemerintah pusat untuk mendefinisikan harapan dalam skala prioritas nasional.

## 6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Hipotesis keenam ( $H_6$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pengujian hipotesis keenam menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,220 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,220 > 1,9905$ ) atau nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai 0,03 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,492. Dengan asumsi apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **menerima H<sub>6</sub>**, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai profitabilitas  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darma (2003) dan Adamy (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja SKPD semakin tinggi.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi 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 komitmen yang tinggi akan membuat individu dalam organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi (Adamy, 2010).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
2. Ketepatan skedul penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.

3. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
4. Struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
5. Standar pelayanan minimum berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.
6. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Dispora Provinsi Jambi.

### **Saran**

1. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya mengembangkan variabel-variabel lain seperti kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini berguna untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terhadap SKPD.
2. Bagi para peneliti lainnya hendaknya memperluas subyek penelitian yang digunakan dan dapat mengumpulkan data primer tidak hanya dari penyebaran kuesioner namun harus ditunjang dengan wawancara maupun observasi langsung.
3. Bagi Dispora Provinsi Jambi dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial terhadap SKPD seperti ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, standar pelayanan minimum, dan komitmen organisasi agar dapat berjalan lebih baik lagi dan lebih terorganisir.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, Marbawi. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kota Lhokseumawe*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 8, No. 4, Lhokseumawe.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, Andarias. 2009. *Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Pemerintah Deli Serdang)*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPFE: Yogyakarta.
- Darma, Yoan. 2003. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada SKPD Yogyakarta)*. SNA VII Denpasar Bali.
- Dwiyusufadi, Seno. 2013. *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandung*. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Endarti, Wahyu Esa. 2006. *Standar Pelayanan Minimum dalam Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 3, No. 1.
- Erland, Mouw. 2013. *Kualitas Pelayanan Publik Daerah*. Jurnal UNIERA. Vol. 2, No. 2.
- Fardiansyah. 2005. *Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Standar Pelayanan Minimum, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung)*. Tesis UI.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Karo-Karo, Kuart. 2009. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Jajaran Aparat SKPD di Dinas Pendidikan Nasional Pemerintahan Kabupaten Karo Melalui Senjangan Anggaran Kejelasan Tujuan Anggaran, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi : Yogyakarta.
- Muslimin. 2011. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stabilitas Kinerja Manajerial Bank Konvensional dan Bank Syariah*. Jurnal Dosen FEB Universitas Lampung.
- Nadirsyah, dkk. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 7, No. 3.
- Riyadi, S. 1998. *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Tesis. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Samosir, Friska. 2013. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemertintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Jambi.
- Samuel, Abel Tahta. 2008. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kawasan Industri Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Syafrial. 2009. *Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD Pada Pemerintah Kabupaten Sarolangun*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.