

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN GOOD CORPORATE GOVERNMENT TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA TERNATE)

¹Muhammad Asril Arilaha, ²Iwan S Seber

¹Fakultas Ekonomi Universitas Khairun

²Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Maluku Utara

Email: 1asril_arilaha@unkhair.ac.id, 2bione.fe@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of internal control on managerial performance, 2), Good corporate governance on managerial performance, 3), organizational commitment to moderate the relationship of internal control and Good corporate governance on managerial performance. This research was conducted on regional apparatus organizations in Ternate with 75 respondents from state civil society working in Ternate City government. The sampling technique uses purposive sampling. The analytical method used in this research is Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of Statistical Package for Social Science (SPSS). The results showed that internal control and Good corporate governance on managerial performance with organizational commitment as a moderator were significantly related. Partially, internal control influences managerial performance, Good corporate governance has a significant effect on managerial performance, organizational commitment moderates the relationship of internal control with managerial performance, and organizational commitment moderates the relationship of Good corporate governance on managerial performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja managerial, 2), *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial, 3), komitmen organisasi memoderasi hubungan pengendalian intern dan *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial. Penelitian ini dilakukan pada organisasi perangkat daerah di Kota Ternate dengan responden sebanyak 75 orang aparatur sipil negara yang bekerja di lingkungan pemerintah Kota Ternate. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern dan *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi berhubungan secara signifikan. Secara parsial pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja managerial, *Good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja managerial, Komitmen organisasi memoderasi hubungan pengendalian intern dengan kinerja managerial, komitmen organisasi memoderasi hubungan *good corporatae governance* terhadap kinerja managerial.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, *Good Corporate Government*, Kinerja Manajerial
Komitmen Organisasi

Ukuran keberhasilan pemerintah daerah ditandai dengan tingginya kualitas pelayanan diberikan kepada seluruh masyarakat,

untuk mencapai pelayanan yang berkualitas maka diperlukan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai sehingga mudah di-

akses oleh masyarakat secara menyeluruh dan dapat mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Untuk itu diperlukan pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan sehingga dapat menjamin terlaksananya sistem dan kebijakan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan kesejahteraan tersebut. Pengendalian intern menurut (IAI, 2004), adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan anggota dari entitas yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan yang diukur dari keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan organisasi serta patuh terhadap ketentuan yang berlaku.

Selain pengendalian intern komitmen organisasi juga menjadi dasar dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi menegaskan bahwa loyalitas pegawai menjadi tolok ukur dalam pencapaian tujuan organisasi, tolok ukur tersebut meliputi keterlibatan dalam pekerjaan, identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan sangat penting karena karyawan berkepentingan terhadap tujuan dan kebutuhannya harus sama dengan tujuan organisasi yang berkeinginan untuk mendapatkan sesuatu yang terbaik dari karyawan (Devece, C, et.al, 2015). Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik.

BPK Provinsi Maluku Utara dalam LHP tahun 2017 menemukan bahwa adanya kelemahan dalam pengendalian intern di pemerintah Kota Ternate, hal ini bisa terlihat dari laporan LHP yang menyebutkan bahwa sistem pengendalian intern di pemda Kota Ternate belum optimal hal ini di tandai dengan masih lemahnya pelaksanaan kebijakan KDH dalam menyusun analisis beban dan target SKPD, selain itu juga kualitas dan profesionalisme SDM aparatur belum memadai, belum optimalnya pengelolaan aset. Salah satu bentuk pencegahan terhadap potensi lemahnya kinerja manajerial dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menerapkan *Good corporate governance* (GCG), GCG diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabil-

itas, tanggung jawab, independensi serta kewajaran dan kesetaraan.

Konsep GCG muncul karena konflik kepentingan yang terjadi antara *principal* dan *agent yang* mendorong agen untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada *principal*, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agen. Dengan demikian GCG berkaitan erat dengan bagaimana orang-orang memberikan pelayanan bisnis yang baik dari suatu entitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara menyeimbangkan tujuan perusahaan, harapan masyarakat dan dapat memberikan akuntabilitas yang baik bagi para pemangku kepentingan, (Roussey, 2000).

Untuk dapat menjelaskan penelitian ini maka akan diuraikan teori yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal, komitmen Organisasi dan GCG terhadap kinerja Manajerial di lingkungan pemerintah Kota Ternate (studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah), serta rumusan hipotesis dari penelitian ini.

PENGENDALIAN INTERN

Tujuan pengendalian Intern menurut Wahyuni, dkk (2009) yakni menyediakan keyakinan yang memadai bahwa aset telah dilindungi dan digunakan untuk perluasan bisnis, informasi bisnis akurat serta karyawan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, Ikatan Akuntan Publik Indonesia sebagaimana dikutip oleh Sukrisno (2012) menjelaskan pengendalian internal adalah desain dari suatu entitas dengan tujuan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian internal kontrol berkaitan dengan desain sistem yang diarahkan untuk dapat mengendalikan dan mengawasi rangkaian aktivitas sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Sedangkan *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) (1994 p 3) menjelaskan bahwa komponen pengendalian internal dibagi menjadi lima (5) komponen inti yakni: 1) tujuan pelaporan, 2) lingkungan pengendalian, 3) penilaian resiko, 4) sistem informasi, dan 5) kegiatan pengendalian dan pemantauan. Sejalan dengan itu menurut Tuanakotta (2013) pengendalian internal akan berjalan efektif manakalah komponen inti pengendalian internal diterap-

kan secara baik dan benar dalam organisasi guna memberikan kepastian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penjelasan sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian internal harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi melalui sebuah sistem yang telah didesain sedemikian rupa serta perlu diawasi dengan baik dan benar, sehingga dapat menghasilkan informasi keuangan dan non keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan.

KOMITMEN ORGANISASI

Konsep komitmen organisasi telah mendapat perhatian dari akademisi dan praktisi (Cohen, 1992), dan dipandang sebagai variabel penting dalam memfasilitasi pemahaman tentang perilaku kerja karyawan (Bateman dan Strasser, 1984) sebagaimana dikutip oleh Pinho dkk (2014). Mayer dan Allen (1997) menjelaskan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Robins (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ivancevich dkk (2006) menjelaskan bahwa komitmen berkaitan dengan perasaan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan, hal ini senada dengan penjelasan Wiratno dkk, (2013) bahwa komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi.

Dari definisi ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap anggota organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, karena merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi, olehnya itu peranan komitmen organisasi dianggap signifikan dalam mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Kusmayadi dikutip oleh Sari (2012), menjelaskan bahwa dalam perspektif sektor publik, secara konseptual pengertian tata kelola pemerintahan (*Good corporate governance*) yang baik mengandung dua pemahaman yaitu: 1) nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan 2) nilai nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Hal senada diungkapkan oleh Zarkasyi (2008) sebagaimana dikutip oleh Lestari (2015) bahwa tata kelola perusahaan yang baik adalah sistem (input, proses dan output) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pemangku kepentingan, terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, direksi dan dewan direksi untuk pencapaian tujuan organisasi. *Good corporate governance* menurut Younis et al (2016) adalah seperangkat peraturan dan alat pengendalian yang digunakan untuk mencapai tujuan, kejelasan, keadilan dan menganalisis hak pemangku kepentingan untuk mengelola kegiatan, kebijakan, pengaturan, proses, tradisi dan sistem.

Asian Development Bank (1999) sendiri menegaskan adanya konsensus umumbawa tata kelola pemerintahan yang baik dilandasi oleh empat unsur yaitu: 1) *account- ability*, 2) *transparency*, 3) *predictability*; dan 4) *participation*. BPKP (2003), OECD (2004) merumuskan lima prinsip yang melandasi tata kelola pemerintahan yang baik yaitu: 1) transparansi; 2) partisipasi 3) akuntabilitas; 4) kemandirian; dan 5) pertanggungjawaban.

Dari berbagai definisi di atas dapat dipahami bahwa GCG merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi dan diterapkan dalam rangka mencapai kinerja organisasi semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan stakeholder suatu organisasi. Maksudnya adalah dengan diterapkannya GCG, organisasi pemerintah diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah akibat benturan kepentingan antara pihak-pihak terkait atau pemangku kepentingan lainnya. Selain faktor tata kelola yang diuraikan tersebut, faktor lain yang juga berperan penting yaitu kualitas, kemampuan, integritas dan kredibilitas berbagai pihak yang menggerakkan organisasi.

KINERJA MANAJERIAL

Kinerja menurut Mahoney et al. (1963), yang dimaksud dengan kinerja mana-

jerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengarahan staf (staffing), negosiasi dan representasi Dalam akuntansi manajemen, suatu kinerja manajer dikelompokkan berdasarkan fungsi bagian atau tempat manajer tersebut menjalankan tugas atau tindakan.

Anthony & Govindarajan (2005), misalnya memisahkan sesuai dengan fungsi dalam organisasi, dalam pusat-pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban tersebut adalah pusat investasi, pusat laba, pusat biaya dan pusat pendapatan. Dari masing-masing pusat pertanggungjawaban tersebut tolok ukurnya dibedakan. Pengukuran dengan cara lain adalah dengan melihat bidang kegiatan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Dengan demikian, kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengendalian Intern terhadap Kinerja manajerial

Sunyoto (2014) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan sebuah prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Ada tiga tujuan umum yang ingin dicapai oleh organisasi dalam menerapkan pengendalian internal yakni keinginan untuk menerapkan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi serta ketepatan pada hukum dan peraturan.

Lin dkk, (2014) menjelaskan bahwa lemahnya pengendalian internal dijadikan alat oleh para manejer untuk mengambil keuntungan demi mencapai kinerja yang lebih baik atau kompensasi yang lebih tinggi jika para pemegang saham tidak secara efektif melakukan monitoring terhadap perilaku mereka. Pengendalian yang efisien dan efektif dalam organisasi akan membuat manajer dapat mengambil keputusan yang baik. pengendalian intern yang baik dalam organisasi akan berimplikasi pada kinerja manajerial, hal ini dapat terlihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Triadi dan Saputra (2016) membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja mana-

jerial. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Mutnuru (2016) juga menunjukkan bahwa pengendalian intern juga berhubungan positif dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi. berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. komitmen anggota organisasi dapat diartikan sebagai bentuk keinginan anggota untuk berada dalam organisasi dan berupaya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian maka komitmen organisasi berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk melakukan sesuatu untuk menunjung keberhasilan organisasi dan mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya. Seorang manajer yang baik adalah manajer yang lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan individunya, dengan mengutamakan kepentingan organisasi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja manajerial.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dkk, (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Temuan yang sama juga dilakukan oleh Djalil, dkk, (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Lin dkk, (2014), Patel, dkk (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja manajerial. Dari uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut ;

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Good corporate governance Terhadap Kinerja manajerial

Good corporate governance merupakan bentuk dari komitmen, atau aturan main serta praktik penyelenggaraan bisnis yang sehat dan beretika, GCG memiliki peran untuk mengarahkan management untuk bekerja sesuai dengan aturan main yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Savitri

2016, Triadi dan Saputra, 2016 menjelaskan bahwa Good corporate memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, hasil penelitian ini menegaskan bahwa GCG merupakan sebuah perangkat yang mengarahkan perusahaan untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan relasi dari berbagai elemen yang ada dalam perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

H3 : *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pengendalian intern dan komitmen organisasi dan *Good corporate governance* terhadap kinerja manajerial

Sistem pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya, (Arens, dkk, 2008). Tiga fungsi utama pengendalian yakni reabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasi serta ketaatan pada hukum dan peraturan dapat terlaksana dengan baik manakalah di topang oleh komitmen organisasi. Selain komitmen organisasi penerapan GCG juga menjadi prinsip utama dalam menjalankan sebuah organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyono dan Hariyanto, 2012, Ntim dan Soobaroyen, 2013, Triadi dan Saputra, 2016, pengendalian internal, komitmen organisasi dan GCG memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja manajerial. Selain itu, hasil riset yang dilakukan oleh Al-Zwyyalif (2015) menemukan bahwa pengendalian intern memiliki peran penting dalam peningkatan GCG. Senada dengan itu, Lestari, 2015, Afrifa and Taurigana, 2015 juga menemukan bahwa prinsip prinsip tata Kelola yang baik akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pengendalian intern Komitmen organisasi dan *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada aparatur sipil negara yang bertanggungjawab terhadap

proses perencanaan, pengawasan dan pengendalian. Kriteria dalam penentuan sampel penelitian adalah pejabat pada tingkat OPD dan bagian keuangan OPD yang bertindak sebagai bagian akuntansi di OPD pada pemerintah Kota Ternate.

Definisi Operasional Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial. Variabel kinerja manajerial diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Mahoney, dkk (1963). Kinerja manajerial diukur meliputi delapan dimensi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi dan representase, serta satu dimensi kinerja manajer secara keseluruhan. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Internal diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Arens dkk (2008) yang terdiri dari lima indikator yaitu : lingkungan pengendalian, penilaian resiko, sistem informasi, kegiatan pengendalian dan pemantauan. Untuk variabel komitmen organisasi menggunakan indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1990), yang terdiri dari 3 indikator yakni *Affective, normative and continuance commitment*. Untuk variabel *Good corporate governance* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh BPKP (2003) yang terdiri dari lima indikator yaitu : Transparansi, Partisipasi, akuntabilitas, kemandirian dan pertanggungjawaban.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Dimana metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Ini sesuai dengan hipotesis yang di uji dalam penelitian ini.

Model analisis data

$$Y = \beta_0 + \beta_1 + X_1 + \beta_2 + X_2 + \beta_3 + X_3 + \beta_4[(X_1 - X_2)] + \beta_5[(X_1 - X_3)] + e$$

Dimana:

Y = kinerja, yang diukur berdasarkan jumlah skor setiap butir pertanyaan

- X_1 = pengendalian intern, yang diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi $[(X_{1i} - X_1)/\sigma_{x1}]$
- X_2 = *Good corporate governance*, yang diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi $[(X_{2i} - X_2)/\sigma_{x2}]$
- X_3 = komitmen organisasi, yang diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi $[(X_{3i} - X_3)/\sigma_{x3}]$
- $[(X_1 - X_2)]$ = interaksi antara pengendalian intern dengan komitmen organisasi yang diukur berdasarkan nilai absolut perbedaan antara X_1 dengan X_2
- $[(X_2 - X_3)]$ = interaksi antara *Good corporate governance* dengan komitmen organisasi yang diukur berdasarkan nilai absolut

perbedaan antara X_1 dengan X_3

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan diuji pengendalian intern (X_1) dan *Good corporate governance* (X_2) terhadap kinerja manajerial (Y) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Ternate dengan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel moderating menggunakan *moderating regresion analysis (MRA)*.

Hasil Regresi

Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS diperoleh rangkuman hasil regresi Pengaruh Pengendalian Intern dan Good Corporate Government terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.820	2.853		3.957	.025
	Pengendalian Intern	2.935	.126	.919	23.245	.000
	Good Corporate Government	.288	.119	.096	2.427	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
 Sumber : data primer diolah, 2018

Hasil Pengolahan Regresi Pengaruh Pengendalian Intern dan *Good Korporate Governance* Terhadap Kinerja manajerial

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$KM = 15.820 + 2.935 + 0.285 \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengendalian intern terhadap kinerja manajerial dengan nilai t hitung sebesar 23.245 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00 dan *Good corporate governance* terhadap kinerja manajerial dengan nilai t hitung sebesar 2.427 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018. Artinya dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari = 0.05 maka pengendalian intern dan *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kiner-

ja managerial, maka hipotesis pertama diterima.

seberapa jauh model regresi ini dapat menjelaskan variasi dari variabel bebas dapat dilihat dari nilai *ajusted R²* pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Dengan Moderating

Independen Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t _{hitung}	R	R Square
(Constant)	15.820	2.853	3.957	0.945	0.892
X_1	2.935	0.126	23.245		
X_2	.285	.119	2.227		

Sumber: Data Diolah, 2018

Tabel 3. Tanpa Moderating

Independen Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t _{hitung}	R	R Square
---------------------	-------------------	------------	---------------------	---	----------

(Constant)	15.820	2.853	3.957	0.945	0.892
X ₁	2.935	0.126	23.245		
X ₂	285	119	2.227		

Sumber: Data Diolah, 2018

Tabel 4. Pengaruh Pengendalian Intern dan Good Korporate Governance Terhadap Kinerja manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	53.987	.651		82.917	.000
	Zscore: Pengendalian Intern	5.468	1.103	.435	4.956	.000
	Zscore: Good Corporate Government	1.350	.404	.279	7.866	.000
	Zscore: Komitmen Organisasi	6.746	1.128	.537	5.983	.000
	AbsPI_KO	2.081	1.539	.515	1.352	.008
	AbsGCG_KO	7.390	.405	.989	3.962	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh seperti dirangkum pada tabel 4 di atas maka dapat dibentuk dua persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

Tanpa Moderating:

$$Y = 15.820 + 2.935 X_1 + 0.285 X_2$$

Dengan moderating

$$Y = 53.987 + 5.468X_1 + 1.350X_2 + 6.746 + 2.081 |X_1 - X_2| + 7.390 |X_1 - X_3|$$

Dari kedua persamaan regresi diketahui bahwa tanpa komitmen organisasi sebagai variabel moderating, pengendalian intern dan *Good corporate governance* memberikan pengaruh sebesar 94,5% terhadap kinerja manajerial. kemudian setelah Komitmen organisasi masuk sebagai variabel moderating, pengaruhnya meningkat menjadi 96,9%. hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dapat meningkatkan pengaruh pengendalian

intern dan *Good corporate governance* terhadap kinerja manajerial sebesar 96,9 %. Dengan melihat hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan pengendalian intern dan *Good corporate governance* terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di Kota Ternate.

Koefisien regresi variabel interaksi pengendalian intern dengan komitmen organisasi positif terhadap kinerja manajerial, artinya komitmen organisasi yang besar dari aparatur sipil negara akan meningkatkan kinerja manajerial. Demikian juga dengan koefisien regresi variabel interaksi *Good corporate governance* dengan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Pembahasan

Pengaruh interaksi pengendalian intern dan *Good corporate governance* dengan komitmen

men organisasi secara bersama sama terhadap kinerja managerial.

Pengujian Koefisien Regresi Secara Bersama-sama

Untuk menguji apakah pengendalian intern dan *Good corporate governance* dengan komitmen organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja managerial pada satuan kerja perangkat daerah di Kota Ternate, digunakan statistik uji F dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Tabel 5
Pengujian Koefisien Regresi Secara Bersama-sama

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10982.606	5	2196.521	211.398	.000 ^a
	Residual	716.941	69	10.390		
	Total	11699.547	74			
a. Predictors: (Constant), AbsGCG_KO, Zscore: Pengendalian Intern, AbsPI_KO, Zscore: Good Corporate Government, Zscore: Komitmen Organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial						

Dari hasil pengolahan data seperti pada tabel 4.13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 211.398 dan dari tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (5; 69) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,354. Karena F_{hitung} (13,487) lebih besar dibanding F_{tabel} (2, 74) maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari interaksi pengendalian intern dan *Good corporate governance* dengan komitmen organisasi terhadap kinerja managerial pada satuan kerja perangkat daerah di Kota Ternate.

Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial

Pengujian koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial interaksi pengendalian intern dan *Good corporate governance* dengan komitmen organisasi terhadap kinerja managerial pada satuan kerja perangkat daerah di

Kota Ternate penganggaran partisipatif dengan budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan Statistik uji yang digunakan pada pengujian koefisien regresi secara parsial adalah uji-t.

Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja managerial

Secara konseptual dihipotesiskan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja managerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengendalian intern terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Ternate. Dari temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa dengan pengendalian intern yang baik akan memberikan dapat yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja managerial. penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desi dan Bambang (2017), Nur jannah, dkk (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengendalian intern terhadap

kinerja managerial, hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengendalian intern dapat memotivasi para manager untuk lebih bertanggungjawab terhadap perencanaan dan pengendalian serta pengawasan pada tiap implementasi kegiatannya.

pengaruh *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial

Secara konseptual dihipotesiskan bahwa *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja managerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengendalian intern terhadap kinerja managerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Ternate. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vera Tri, dkk (2016) bahwa penerapan *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja managerial. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan diterapkan prinsip prinsip *Good corporate governance* di lingkungan satuan kerja perangkat daerah di kota ternate akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja managerial, penerapan GCG ini akan memberikan jaminan yang lebih baik untuk mendorong peningkatan kinerja managerial. Dengan demikian maka penerapan GCG merupakan sesuatu yang sangat mutlak untuk menumbuhkan kepercayaan bagi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakatnya, dengan merapkan prinsip prinsip GCG maka dapat berimplikasi terhadap peningkatan kinerja managerial.

Pengaruh pengendalian intern Terhadap Kinerja managerial Dengan komitmen organisasi Sebagai Moderasi

Secara konseptual dihipotesiskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan pengendalian intern terhadap kinerja managerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan pengendalian intern terhadap kinerja managerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Ternate. hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurcahyani et.al (2017), Anwar dkk (2016) bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan pengendalian intern terhadap kinerja managerial, hal ini diperkuat oleh Hakim dkk (2016), Praja

(2015) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan pengendalian intern terhadap kinerja managerial.

Pengaruh *Good corporate governance* Terhadap Kinerja managerial Dengan komitmen organisasi Sebagai Moderasi

Secara konseptual dihipotesiskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi hubungan *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial, hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi signifikan dalam mempengaruhi hubungan *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Ternate. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurcahyani et.al (2017), Enni Savitri (2016), Elvira Zeyn (2011) komitmen organisasi memoderasi hubungan *Good corporate governance* terhadap kinerja Managerial. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasi menjadi pemoderasi hubungan *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial.

Simpulan

Dari seluruh proses pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka di dapat beberapa kesimpulan yakni :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa pengendalian intern dan *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja managerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi.
2. Hasil Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja managerial. Semakin baik sistem pengendalian intern yang diterapkan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja managerial.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan *Good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja managerial. hasil ini menjelaskan bahwa GCG memiliki dampak yang sangat signifikan bagi peningkatan kinerja managerial karena manager diarahkan untuk dapat mengendalikan organisasi agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan pertanggungjawabannya kepada stakeholder.

4. Hasil uji hipotesis ke empat menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara pengendalian intern terhadap kinerja managerial. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel pemoderasi yang tepat dalam memoderasi hubungan pengendalian intern terhadap kinerja managerial.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara *Good corporate governance* terhadap kinerja managerial.

Saran

beberapa sana yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. bagi SKPD dalam lingkup pemerintah Kota Ternate untuk lebih meningkatkan sistem pengendalian intern di lingkungannya sehingga seluruh aktivitas yang dilakukan oleh aparturnya dapat terkontrol dengan baik apalagi di dukung dengan penerapan prinsip prinsip good corporate governance sehingga seluruh rencana yang di atur dapat dibuat secara tranparan dan akuntabel sebagai perwujudan dari akuntabilitas publik.
2. bagi penelitian selanjutnya perlu juga dikembangkan topik pengendalian intern dengan peningkatan sumberdaya manusia dan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zwyyalif, Imam M.,2015. The Role of Internal Control in Enhancing Corporate Governance: Evidence from Jordan. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 7 pp. 57-66 ; ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Anwar dkk, 2016.Efek Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Pengendalian Intern Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (survey pada pemerintah daerah kabupaten Maros). Jurnal Analisis, Juni 2016, Vol. 5 No. 1 : 40 – 45 ISSN 2303-100X.
- Afrifa A. Godfred and Taurigana Venancio , (2015),"Corporate governance and performance of UK listed small and medium enterprises", Corporate Governance, Vol. 15 Iss 5 pp. 719 - 733
- Arens, A.A., R.J. Elder, dan M. S. Beasley. 2008. Auditing dan jasa assurance pendekatan Terintegrasi. Jilid I Edisi Keduabelas, Jakarta: Erlangga.
- Asian Development Bank. 1999. Corporate Governance and Finance in East Asia. A. Study of Indonesia, Republic of Korea, Malaysia, Philippines, and Thailand. *Editted By: Ma Virginita Capulong, David Edwards, David Webb, and Juzhong Zhuang*, Vol. 1 and Vol. 2.
- Anthony, Robert N., Vijay Govindarajan, 2005, Sistem Pengendalian Manajemen, Penerbit Salemba Empat, EdisiSebelas, Jakarta.
- Patel Lorne D, Bhavesh S. Booker Hazel Melanie Ramos Chris Bart, (2015), "Mission statements and performance in non-profit organisations", Corporate Governance, Vol. 15 Iss 5 pp. 759 - 774
- BPKP R.I 2003. Tim Corporate Governance BPKP Modul 1 *Good corporate governance: Dasar-dasar corporate governance*. Jakarta.
- COSO. 1994. Internal control intergrated framework. *New York: AIGP A' s Publication Devision*.
- Devece, C., et al., Organizational Commitment And Its Effects On Organizational Citizenship Behavior In A High- Unemployment Environment, Journal of Business Research (2015), <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusres.2015.10.069>
- Djalil Muslim A., Indriani Mirna., Dariansyah Firman., 2016.The Influence of Leadership Style, Integrity and Organizational Commitment on the Performance of State Development Audit Agency (BPKP) at BPKP Representative Office of Aceh Province, Indonesia.Research Journal of Finance and Accounting, SSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online)Vol.7, No.24, pp.32-37.
- Enni Savitri, 2016. *Good corporate governance* Memoderasi Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Mana-

- gerial, Jurnal Aplikasi manajemen (JAM) Vol. 14 No. 3 Terakreditasi issn 1693-5241.
- Elvira Zeyn, 2011. Pengaruh Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan dengan Komitmen Organisasi Sebagai pemoderasi. Jurnal review Akuntansi dan keuangan ISSN : 2088-0685 Vol 1 No.1 April Pp 21-37.
- Frida Nurcahyani et.al, 2017. The Influence Factors on Managerial Performance. International Confrence and Call Papers, *Good corporate governance to Face Global Business E Procceding STIE Mandala Jember*.
- Ivancevich, M Jhon, dkk, 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh Penerbit Erlangga.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2004. Standar profesional Akuntan Publik. Jakarta, Salemba Empat.
- Lukmanul Hakim dkk, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja managerial (Survey Pada SKPD Sumbawa Dan Sumbawa Barat). Journal of Auditing Financial and Forensic Accounting (JAFFA) p-issn 2339-2886 e-issn 2461-0607. Volume 04 No.2 Hal. 67-82
- Lestari, Rini, 2015. The Effect of Good Governance and Internal Control on Risk Management and its Implications on the Organizational Performance. Research Journal of Finance and Accounting, ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol.6, No.8.
- Lin Chen Yu, dkk, 2014. CEO Characteristics and Internal Control Quality. Corporate Governance: An International Review Volume 22, Issue 1, January 2014, Pages: 24-42.
- Mayangsari dan Wandanarum 2013. Auditing pendekatan sektor publik dan privat. Jakarta: Media Bangsa.
- Mardiasmo 2000. Akuntansi sektor publik. Jogjakarta: Andi.
- Mayer, J.P., dan Allen, N.J., 1997. Organizational commitment: Evidence of career stage effects? Journal of Business Research, 26, 49-61
- Mahoney T.A., T.H. Jerde., S.J. Caroll, 1963. Development of managerial performance: A research approach south-western publishing co., Cincinnati, OH.
- Mutnuru Santos, 2016 The Role of Internal Controls on Employees' Engagement in Small Organizations Journal of Business Studies Quarterly, Volume 7, Number 4 pp.102-114. ISSN 2152-1034
- Noval Hadi Praja (2015) Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Penerapan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Managerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Jurnal Fekon Vol 2 No 2 Oktober.
- Mutamimah dan Pradiansah, 2014. Analisis Implementasi *Good corporate governance* Terhadap Kinerja SDM Melalui Organizational Kommitment, EKOBIS Vol.15 No2, Juli 2014, pp 55-70.
- Ntim G Collins and Teerooven Soobaroyen, 2013. Corporate Governance and Performance in Socially Responsible Corporations: New Empirical Insights from a Neo- Institutional Framework. CORPORATE GOVERNANCE: AN INTERNATIONAL REVIEW Volume 21, Issue 5, September 2013, Pages: 468-494.
- Putri Isnovia Ranti (2018). Pengaruh Prinsip Prinsip *Good corporate governance* dengan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Balance Scorcard dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Ejournal Bung Hatta, Volume 12 No. 1 2018. www.ejournal.bunghatta.ac.id.
- Pinho Carlos Jose, et,al 2014. The role of corporate culture, market orientation and organisational commitment in organisational performance. Journal of Management Development Vol. 33 No. 4, 2014. pp. 374-398.
- Roussey S. Robert, 2000. A Case for Global Corporate Governance Rules: An Auditor's Perspective, INTERNATIONAL JOURNAL OF AUDITING Volume 4, Is-

- sue 3, November 2000, Pages: 203–211.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Savitri, Erni, 2016. *Good corporate governance* Memoderasi Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan di Pekanbaru, Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol.14 No 3, Hal 528-536.
- Sari, D. 2012. Pengaruh pengendalian internal terhadap transparansi laporan keuangan Pemerintah Daerah. *Proceeding Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis: 718-727*.
- Sunyoto, D. 2014. *Auditing pemeriksaan akuntansi*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sukrisno, A. 2012. Auditing petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh Akuntan Publik (Jilid I Edisi Keempat), Jakarta: Salemba Empat.
- Suyono, E., dan E. Hariyanto. 2012. Relationship between internal control, internal audit, and organizational commitment with good governance: Indonesian case. *Journal China –USA Business Review* 11 (9): 1237-1245.
- Triadi, AA, dan Saputra Dharma IDG, 2016. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good corporate governance* Terhadap Kinerja Manajerial. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.2. Agustus: 895-920, ISSN: 2302-8556.
- Tuanakotta. T. 2013. Audit berbasis ISA (International Standards on Auditing). Jakarta: Salemba Empat.
- Wiratno dkk, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Implikasinya Pada Kinerja Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-1) diakses pada www.jp.feb.unsoed.ac.id
- Wahyuni, tri Ersa, dkk. (2009). Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Ageel Shahzada, et al, 2016. Impact of Corporate Governance Measures on Earnings Quality: Evidence from Pakistan. *Research Journal of Finance and Accounting*, ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol.7, No.3 pp. 9-16
- LHP Semester I tahun 2016, www.bpk.co.id
- LHP Semester II tahun 2015, www.bpk.co.id

