

Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar)

By:
Siti Aisyah
Karmizi
Enni Savitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: siti1992@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Good Governance, Leadership Style, Organizational Commitment and Organizational Culture on the Performance of Local Government in District Government of Kampar.

This study aims to examine the effect of good governance, leadership style, organizational commitment and organizational culture on the performance of local government in District Government of Kampar. The research samples are selected by using questionnaire survey method were 18 manager in the special district of Kampar. The analytical tool used is multiple regression. The result showed show that: (1) good governance has positive influence on the performance of local government, (2) leadership style has positive influence on the performance of local government (3) organizational commitment has positive influence on the performance of local government (4) organizational culture does not affect the performance of local government.

Keywords: Good governance, leadership style, organizational commitment and Organizational culture, performance of local government

PENDAHULUAN

Melihat fenomena yang terjadi pada saat ini, dalam waktu yang relatif singkat akuntansi sektor publik mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dimana terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktek akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah, perusahaan milik Negara/Daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya dibandingkan masa-masa sebelumnya.

Tujuan utama sektor publik adalah pemberian pelayanan publik (*public*

service) bukan untuk memaksimalkan laba. Berkenaan dengan hal ini, maka pemerintah daerah harus mampu merespon berbagai inspirasi, tuntutan dan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di masyarakat. Sehingga diharapkan berbagai layanan yang diberikan mampu membantu kebutuhan masyarakat luas (Bastian,2006).

Pemerintah daerah selalu berupaya meningkatkan pelayanan mereka kepada masyarakat. Adanya UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8

tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan.

Pemerintahan daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (Tanjung, 2009). Suatu lembaga Pemerintahan Daerah di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta UU No 25 Tahun 1999 tentang perimbangan antara pemerintah Pusat dan Daerah, tetapi dengan berjalannya waktu UU itu diganti dengan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dalam mewujudkan *good governance* di Indonesia. UU ini dianggap sebagai pembawa semangat bagi penyelenggara pemerintah daerah yang partisipatif. Untuk menciptakan *Good governance* dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Masyarakat menuntut agar sistem pengelolaan negara dan pengelolaan keuangan dapat dijalankan secara transparan dan bertanggungjawab.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Wati, 2010).

Selain *good governance* dan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan pengungkapan alasan-alasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti

pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah pada pemerintahan daerah Kabupaten Kampar.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pemerintah Daerah

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Secara umum, kinerja merupakan

prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Bastian (2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”.

Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat ukur sistem pengendalian organisasi.

Menurut Bastian (2006) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. dengan memperhitungkan 5 indikator kinerja, yaitu :

1. Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
3. Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4. Indikator manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Indikator untuk setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan. Menurut Mardiasmo (2002) penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut:

1. Biaya pelayanan (*cost of service*).
2. Penggunaan (*utilization*).
3. Kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*).
4. Cakupan pelayanan (*coverage*).
5. Kepuasan (*satisfaction*).

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Good Governance

Pengertian *governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. World Bank memberikan definisi *governance* sebagai “*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*”. Sementara itu, United Nation Development Program (UNDP) mendefinisikan *governance* sebagai “*the exercise of political, economic,*

and administrative authority to manage a nation's affairs at all levels". Dalam hal ini World Bank lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat, sedangkan UNDP lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi, dan administratif dalam pengelolaan negara. Selain itu, istilah *governance* tidak hanya berarti pemerintahan sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan, pengelolaan, pengarahan, pembinaan, penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintah.

Prinsip-prinsip dasar konsep good governance meliputi :

1. Akuntabilitas
Suatu prinsip yang menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, serta juga dalam pelaporannya.
2. Responsibility (pertanggungjawaban)
Suatu prinsip dimana memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya.
3. Transparansi
Suatu prinsip dimana hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan klien yang diaudit.
4. Fairness (keadilan)
Suatu prinsip yang kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.

Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* memiliki pengaruh terhadap kinerja sektor publik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja sektor publik dapat optimal apabila didukung oleh adanya pemahaman prinsip-prinsip *good governance*

Terwujudnya Good governance merupakan tuntutan bagi terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna dan bebas KKN. Dalam rangka itu diperlukan sistem akuntabilitas yang baik pada keseluruhan jajaran aparatur negara.

Gaya Kepemimpinan (Leadership Style)

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap merasa berkewajiban dalam mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas, perilaku berorientasi pada hubungan, dan kepemimpinan partisipatif.

Pada umumnya, pemimpin memotivasi para karyawan dengan mempengaruhi persepsi mereka tentang konsekuensi yang mungkin akan diterima dari berbagai upaya yang dilakukan. Bila para karyawan percaya bahwa hasil yang baik dapat diperoleh dengan usaha yang serius, kemungkinan karyawan akan secara aktif mendukung pimpinannya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, perilaku pemimpin juga memberikan motivasi sampai tingkat mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan

dan mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan

1. Gaya kepemimpinan otoriter atau otokrasi
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya kepemimpinan *Leissez Fasif*

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Mowday *et. al.* (1982) dalam Putri (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.* Definisi 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. Penelitian yang dilakukan oleh Yesi Mutia (2009) mengindikasikan bahwa kinerja sektor publik dapat optimal apabila didukung komitmen organisasi baik dari individu pegawai maupun para pejabat dalam pemerintahan.

Mowday *et. al.* (1982) mengemukakan bahwa komitmen

organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain adalah :

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.

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan tiga komponen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara yang satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Sumarno, 2005). Individu-individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi dan

mereka berusaha menjadikan organisasi mereka ke arah yang lebih baik lagi.

Budaya Organisasi

Robbins (1994) mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktek-praktek yang telah berkembang sejak beberapa lama. Kesemua itu, pada hakikatnya menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 7 karakteristik utama yang merupakan hakikat budaya sebuah organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal kecil
Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Banyak definisi yang menjelaskan pengertian dari budaya organisasi diantaranya yaitu : (1) nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, (2) falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, (3) cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, (4) asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Dari sekian banyak definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang berpengaruh terhadap cara kerja dan bagaimana anggota di dalam organisasi tersebut berperilaku. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai/etika individu, sikap-sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika didalam suatu organisasi.

Good Governance dan Kinerja Pemerintah Daerah

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara.

Seperti yang kita ketahui, *good governance* diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi etika profesional dalam berusaha dan berkarya. Paradigma ini menuntut setiap pejabat publik harus bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala sikap, perilaku, dan kebijakannya kepada publik dalam bingkai

melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Segala sikap, tindakan, dan kebijakan pemerintah harus dipertanggungjawabkan kepada rakyat. Seorang pekerja publik yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional seseorang dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. Hasil penelitian Elyawati *dkk.* (2010) menyatakan *good governance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

FCGI (2000) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Menurut Trisnaningsih (2007) mengatakan bahwa diterapkannya *good governance* diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpercaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pemerintah Daerah

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Apabila gaya kepemimpinan seorang manajer itu baik maka dapat meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Agar dapat mempengaruhi bawahan sesuai dengan kemauan pemimpin maka seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan pujian, penghargaan, serta memberikan insentif kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik (Gani, 2005)

Pemimpin merupakan penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja para bawahannya. Namun Siagian (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan tugasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik

Komitmen Organisasi dan Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa

jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka mereka akan merasa senang dalam melakukan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Meyer et al. (1989) dalam Yessi Mutia (2009) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan *komitmen affective* dan *komitmen continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *komitmen affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan *komitmen continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja.

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H3: Komitmen organisai berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Budaya Organisasi dan Kinerja Pemerintah Daerah

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan

kontribusi terhadap kinerja organisasi (Sheridan,1992). Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan (Triningsih, 2007).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dalam Kurniawan (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

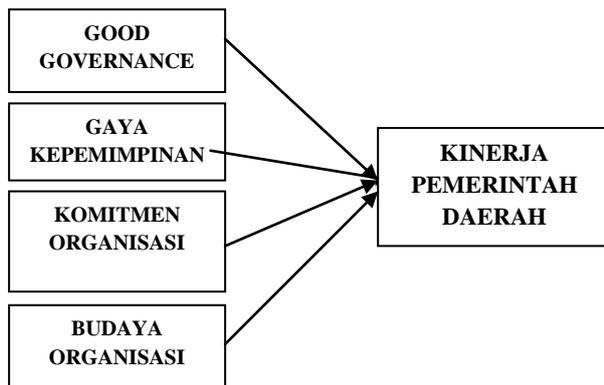
Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti organisasi, menyetujui jajaran tingkat tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepada organisasi tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

C. Kerangka Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah yang ada dibawah Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar yaitu Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian dengan jabatan eselon III dan IV. Pemilihan sample pejabat eselon III (Kabag/Kasi/Setingkat) dan IV (Kasubag /Kasubid/setingkat) didasarkan atas pertimbangan bahwa pejabat tersebut setingkat dengan *low* dan *middle* manajer yang secara teknis terlibat dalam penilaian kinerja dan penentuan kebijakan-kebijakan di pemerintahan. Pengambilan obyek penelitian di pemerintah daerah disebabkan adanya tuntutan yang lebih besar dari masyarakat agar pemerintah lebih efisien, transparan dan akuntabel dalam implementasi APBD yang berasal dari uang rakyat. Pemilihan

sampel dilakukan secara random sampling.

A. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para Eselon III dan Eselon IV yang bekerja pada kantor dinas yang berada di daerah kabupaten kampar. Pengiriman kuesioner, dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing dinas di kabupaten. Pengiriman kuesioner tersebut rencananya dilakukan sendiri oleh peneliti dengan tujuan agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi, sedangkan untuk pengambilan kuesioner dengan penetapan batas akhir tanggal pengambilan adalah 3 (tiga) minggu setelah tanggal pengiriman kuesioner. Sebelum pengambilan kuesioner, sehari sebelumnya peneliti menghubungi masing-masing dinas *via* telpon untuk memastikan apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden telah diisi sesuai dengan kriteria responden dan sudah bisa diambil.

Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data

dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Ghozali, 2005).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataupun sudah mendekati normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dari grafik histogram dan grafik *P-Plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian apabila datanya menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka suatu model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian yang lain, atau (korelasi) yang terjadi diantara anggota-anggota dalam serangkaian pengamatan yang terdapat dalam suatu rangkaian waktu (pada *time series data*) atau yang tersusun (pada *cross section data*). Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah *cross section data*, yang artinya adalah data tersebut dikumpulkan dalam satu waktu.

Untuk dapat mengetahui batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut $du < d < 4 < du$, dimana du ini disebut sebagai batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada sebuah tabel uji Durbin Watson. Kemudian d merupakan

sebagai d Durbin Watson dari perolehan perhitungannya. Apabila d hitung tidak berada pada batas tersebut, dengan demikian disebut tidak terjadi penyimpangan autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Dasar pengambila keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005)

Persamaan Regresi :

Persamaan Regresi Linier Berganda Penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- b1, b2, b3, b4 = Koefisien Regresi
X1 = Good Governance
X2 = Gaya Kepemimpinan
X3 = Komitmen Organisasi
X4 = Budaya Organisasi
Y = Kinerja Pemerintah daerah
a = Konstanta
e = Galat (error terms)

Uji Parsial (uji t)

Uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung > t tabel berarti bahwa variabel bebas mampu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Selanjutnya uji t ini perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Untuk dapat mengetahui variabel independen manakah yang mempunyai hubungan paling signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi. Koefisien determinasi ialah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Partisipasi dan Karakteristik Responden

Untuk melihat tingkat partisipasi responden dapat digambarkan seperti tabel berikut :

Tabel 1 : tingkat partisipasi responden

Keterangan	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
Kuesioner yang dibagikan	140	100,00
Kuesioner yang kembalikan	135	96,43
Kuesioner yang tidak kembalikan	5	3,57
Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	17	12,14
Kuesioner yang dapat dianalisis	118	84,29

Sumber : data hasil olahan , 2014

Dengan jumlah sampel akhir dalam penelitian ini sebanyak 118 responden dapat karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut :

Karakteristik	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
Jabatan		
1. Eselon III	58	49,2
2. Eselon IV	60	50,8
Total	118	100,0
Pendidikan		
1. D3	6	5,1
2. S1	78	66,1
3. S2	24	20,3
4. Lainnya	10	8,5
Total	118	100,0
Masa Kerja		
1. 6-10 Tahun	16	13,6
2. 11-15 Tahun	19	16,1
3. 16-20 Tahun	70	59,3
4. > 20 Tahun	13	11,0
Total	118	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Statistik Deskriptif Variabel

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pemerintah daerah, *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Budaya organisasi, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemerintah Daerah	118	2.86	4.43	3.7616	.35937
Good Governance	118	2.46	5.00	3.8353	.57450
Gaya Kepemimpinan	118	2.33	5.00	3.8731	.65700
Komitmen Organisasi	118	2.50	5.00	3.7503	.52162
Budaya Organisasi	118	2.00	4.50	3.3183	.49014
Valid N (listwise)	118				

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil Uji Validitas dan Realibitas

Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 118 - 2 = 116 = 0,181$. Dan r hitung diperoleh sebagai berikut :

Sedangkan untuk uji realibitas, Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

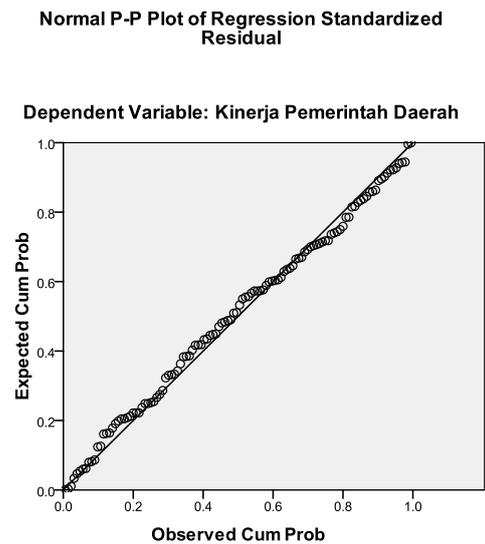
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pemerintah Daerah	0,6	0,757	Reliabel
Good Governance	0,6	0,922	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,6	0,926	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,6	0,880	Reliabel
Budaya Organisasi	0,6	0,723	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 4.1. Grafik Normal Probability P-Plot

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Uji Autokolerasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi, dapat dilakukan dengan ketentuan Jika $dU < DW < 4-dU$

Tabel 6 : hasil uji autokorelasi

dU	4-dU	Durbin-Watson	Keterangan
1,770	2,230	1,881	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data Hasil olahan data , 2014

Hasil Uji Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Aturan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*,

apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas.

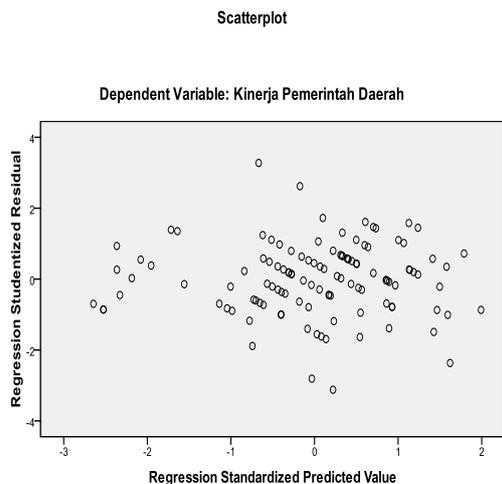
Tabel 7 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Good Governace	0,293	3,409
Gaya Kepemimpinan	0,296	3,377
Komitmen Organisasi	0,486	2,058
Budaya Organisasi	0,883	1,133

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas

cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3 Grafik Scatterplot
 Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.8 : Hasil Uji Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.261	1.285		8.766	.000
Good Governace	.117	.035	.348	3.300	.001
Gaya Kepemimpinan	.120	.045	.281	2.683	.008
Komitmen Organisasi	.086	.033	.215	2.625	.010
Budaya Organisasi	.045	.039	.070	1.145	.254

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui persamaan regresi sebagai berikut $Y = 11,261 + 0,117 X_1 + 0,120 X_2 + 0,086 X_3 + 0,045 X_4 + e$

Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa t hitung good governance sebesar $(3,300) > t$ tabel $(1,981)$. Dengan demikian maka H_1 diterima, dimana *good governace* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya pemerintahan maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan. Sebaliknya, jika semakin buruk pemerintahan maka

akan dapat menurunkan kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wati (2010) tentang pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *good governance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa t hitung gaya kepemimpinan sebesar $(2,683) > t$ tabel $(1,981)$. Dengan demikian maka H2 diterima, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan. Sebaliknya, jika semakin buruk gaya kepemimpinan maka akan dapat menurunkan kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) tentang independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good corporate governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengujian hipotesis ketiga diketahui t hitung komitmen organisasi sebesar $(2,625) > t$ tabel $(1,981)$. Dengan demikian maka H3 diterima, dimana komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan. Sebaliknya, jika rendahnya komitmen organisasi maka akan dapat menurunkan kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Natali (2010) tentang pengaruh komitmen organisasional dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial SKPD pada Kabupaten Tegal. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengujian hipotesis keempat diketahui t hitung budaya organisasi sebesar $(1,145) < t$ tabel $(1,981)$. Dengan demikian maka H4 ditolak, dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dapat diartikan bahwa baik atau tidaknya budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erviyanti (2013) tentang pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

publik pada Kabupaten Lima Puluh Kota). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap organisasi publik.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh *good governace*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Diperoleh hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.619	1.55166	1.881

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Dari Tabel 4.9 diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,619. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh *good governace*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. *Good governace* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dengan semakin baik pemerintahan yang tercipta maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap

kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan.

3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Dengan semakin tingginya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Baik atau tidaknya budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah secara signifikan.

B.Keterbatasan

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, dimana tidak seluruh SKPD yang ada di kabupaten kampar menjadi objek penelitian.
2. Sampel dalam penelitian ini juga masih memiliki kekurangan dimana kuesioner yang diberikan kepada responden dalam tiap dinas dikategorikan masih minim.
3. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini juga masih terbatas . Hanya meliputi *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Masih banyak lagi variabel-variabel lain yang masih relevan dalam penelitian ini seperti akuntabilitas publik, peran manajer dalam pengelolaan keuangan daerah, penendalian interen, dll.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan secara menyeluruh di SKPD yang ada dikabupaten kampar.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah jumlah sampel penelitian , sehingga bisa memberikan hasil yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel-variabel yang dimungkinkan berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah. Seperti : akuntabilitas publik, peran manajer dalam pengelolaan keuangan keuangan daerah, pengendalian interen,dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Gani, Najamuddin. 2005. "Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru." Jayapura.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra Bastian. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Natali Putri. 2010. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Tegal)." Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi*. Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A.1998. *Prilaku Organisasi*. Pearson Education
- Sugiyono,2009.*Metodologi Penelitian Bisnis*,Alfabeta : Bandung
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2004. *Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara 2002.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Jawa Timur: Simposium Nasional Akuntansi X.
- Wati, E. Lismawati. Dan Aprilla, N. 2010. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)." Purwokerto: Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Yesi Mutia. 2010. "Pengaruh Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi." *Jurnal Akuntabilitas*, Universitas Riau