

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru

Cahya Annisa
Drs. Zirman, MM., Ak
Drs. Rusli, MM., Ak

cahyaannisa92@rocketmail.com

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Riau, Pekanbaru

Abstract

This study aims to look at examine empirically the effect of the influence of organizational culture , job satisfaction, internal control of the performance of government agencies in the city of Pekanbaru .

This study uses primary data from the original data from the original sources by using a questionnaire. Data analysis methods used to perform hypothesis testing is multiple regression analysis. Previously conducted analysis, each variable tested the data reliability.

Based on the analysis,it is know that organizational culture , job satisfaction, internal control of the performance of government agencies in the city of Pekanbaru to the coefficient of determination is 0.661 which shows the influence of the independent variables used in the model study of audit planning as the dependent variable was 66.1 % . Meanwhile , 33.9 % more changes to the audit plan is still influenced by other variables not included in this study .

Keywords : Organizational Culture , Job Satisfaction , Internal Control , Agency Performance

Pendahuluan

Salah satu elemen organisasi adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumberdaya lainnya adalah bahan, mesin atau peralatan, metode cara kerja dan modal. Berkenaan dengan sumberdaya bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Sebagaimana elemen organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang

paling dinamis dan kompleks. (Mulyawan, 2009).

Pelaksanaan kegiatan pelayanan pemerintah daerah, mengacu pada UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Hal ini mengakibatkan dua implikasi strategis, yaitu (1) Situasi desentralisasi politik dan keuangan telah memberikan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat daerah untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, hingga aktivitas organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan. (2) Pemerintah daerah diberi keleluasaan yang lebih besar untuk mendapatkan, mengelola dan mengalokasi dana yang diperlukan dalam urusan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu, pencapaian kinerja pemerintah daerah yang tinggi, menjadi suatu kebutuhan dan harapan banyak pihak.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Jika seorang karyawan melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah nilai-nilai dan sistem makna yang berharga dan karenanya dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi bahwa jika seseorang mengerjakan nilai-nilai dan sistem makna tersebut akan menghasilkan suatu masalah. Dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. (1) Bila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan ada dua kemungkinan yang dapat terjadi yakni pegawai tersebut bersikap lebih produktif dan berprestasi atau bersikap jalan ditempat atau stagnan. (2) Sebaliknya bila suatu pekerjaan dianggap tidak/kurang menyenangkan akan muncul pula dua kemungkinan yakni. Karyawan tersebut bersikap stagnan dengan cara berusaha bertahan semampunya untuk melawan perasaan tidak menyenangkan itu atau bersikap apatis/ekstrim sehingga tidak peduli dengan produktifitas/prestasi kerjanya lagi. Berdasarkan definisi dan kedua gambaran kemungkinan tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting terhadap kinerja, baik bagi individu dan organisasi.

Dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) menyebutkan bahwa;

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tujuan pengendalian intern adalah:

- (1) Menjaga kekayaan organisasi/ mengamankan asset
- (2) Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
- (3) Mendorong efisiensi
- (4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Berkenaan dengan komponen atau unsur pengendalian intern, SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) dalam UU No. 60 tahun 2008 terdiri atas unsur (a) lingkungan pengendalian, (b) penilaian risiko, (c) kegiatan pengendalian, (d) informasi dan komunikasi dan (e) pemantauan pengendalian intern. Pengendalian intern dibutuhkan untuk memastikan penyelenggaraan kegiatan organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Apabila pengendalian intern berjalan dengan baik, maka kegiatan di dalam organisasi akan selalu terawasi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Yuda (2012) tentang pengaruh pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi (survey pada dinas daerah kota Tasikmalaya), menemukan bahwa pelaksanaan *good governance* memiliki hubungan dengan pengendalian intern. Selanjutnya ditemukan pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan *good governance* dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian Gultom (2010) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sementara itu pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja. Adapun akuntabilitas publik ternyata tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi & pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Nasir & Oktari (2011) dengan judul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja

organisasi. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Azlina & Demiyawati (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Rumah sakit di Propinsi Riau). Hasil penelitian memperlihatkan komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, Akuntabilitas publik tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja.

Desmiyawati & Witaliza (2012) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dan pengendalian intern berpengaruh melalui mediasi akuntabilitas publik.

Kurniawan (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Wibowo (2008) dalam penelitiannya mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang) menemukan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi

kerja karyawan, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian yang penulis rumuskan adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru.”**

Telaah Pustaka dan Hipotesis

Kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program, kebijakan atau visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya (Bastian, 2006).

Kinerja individu menurut Sulistiyani (2003) adalah sebagai berikut “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Hasibuan (2007) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Rivai (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman. et. Al (dalam Nimran, 2004 : 134) diartikan sebagai Falsafah,

ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah di kedua bidang itu dengan memakai istilah *budaya organisasi*.

Menurut Robbins (2008 : 282) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya. Gibson (2003 : 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli adalah:

1. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2008:78).
2. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
3. Selain itu, Gibson (2003:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki

para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Locke (2008:121) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu (Hery, 2009).

Istilah yang biasa dipakai untuk pengendalian intern adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern, dan struktur pengendalian intern. Mulai tahun 2001 istilah resmi yang digunakan IAI adalah pengendalian intern.

Menurut IAI (2009:319.2) mendefinisikan:

Pengendalian Intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personal lain entitas yang di desain untuk memberikan gambaran keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam hal ini semua satuan kinerja instansi pemerintah daerah Kota Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan Software SPSS for Windows Versi 19, melalui tahapan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas
2. Uji Normalitas Data
3. Pengujian Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas
 - b. Uji Autokorelasi
 - c. Uji Heteroskedastisitas.
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)
 - b. Koefisien Determinasi

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai pemerintah kota yang ada di Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada 175 pegawai yang bekerja di SKPD Kota Pekanbaru.

Hasil Uji Reliabilitas Pemahaman Pegawai SKPD Tentang Budaya Organisasi

Hasil uji reliabilitas untuk kuisisioner yang memuat pernyataan tentang pemahaman pegawai SKPD tentang budaya organisasi adalah:

Tabel 1
Reliabilitas Pemahaman Pegawai SKPD Tentang Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	4

Sumber : Data Olahan, 2013

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006: 42). Dengan demikian, kuisioner tentang semangat kerja terbukti telah reliabel untuk penelitian ini, dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,805.

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas untuk kuisioner yang memuat pernyataan tentang Kepuasan Kerja adalah:

Tabel 2
Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	5

Sumber : Data Olahan, 2013

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006: 42). Dengan demikian, kuisioner tentang semangat kerja terbukti telah reliabel untuk penelitian ini, dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,754.

Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Intern

Hasil uji reliabilitas untuk kuisioner yang memuat pernyataan tentang Pengendalian Intern adalah:

Tabel 3
Reliabilitas Pengendalian Intern
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	3

Sumber : Data Olahan, 2013

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006: 42). Dengan demikian, kuisioner tentang semangat kerja terbukti telah reliabel untuk

penelitian ini, dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,881.

Hasil Reliabilitas Kinerja Instansi

Hasil uji reliabilitas untuk kuisioner yang memuat pernyataan tentang semangat kerja adalah:

Tabel 4
Reliabilitas Kinerja Instansi
Reliability Statistics

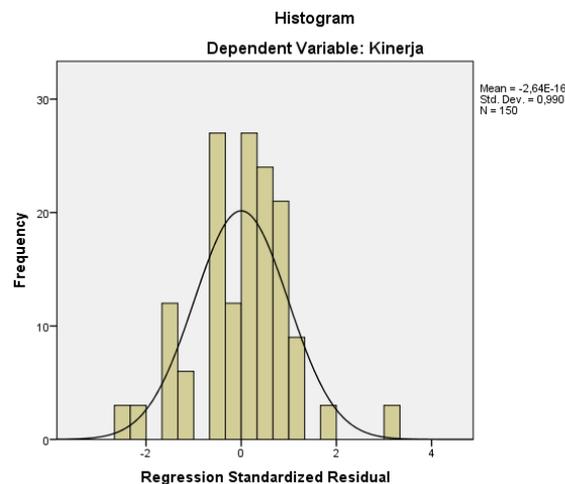
Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

Sumber : Data Olahan, 2013

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006: 42). Dengan demikian, kuisisioner tentang perencanaan audit terbukti telah reliabel untuk penelitian ini, dengan nilai *Croanbach Alpha* sebesar 0,821 yang lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlihatkan dalam Gambar 1

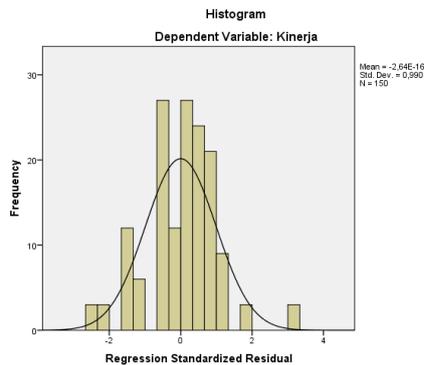


Gambar 1

Histogram pada gambar 1 memperlihatkan posisi yang tidak normal, dimana terdapat kemiringan ke arah kanan (*positive skewness*). Untuk mengatasi permasalahan ini, maka data penelitian ditransformasikan dengan menggunakan logaritma natural (Ln), sehingga persamaan regresi berganda adalah:

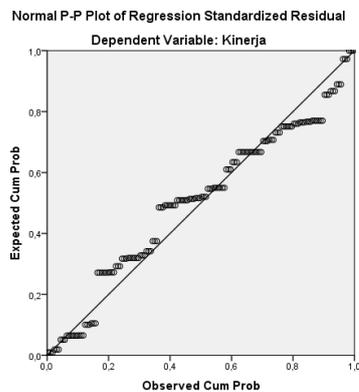
$$\text{Ln_Kinerja Instansi} = a + b1 \text{ Ln_Budaya Organisasi} + b2 \text{ Ln_Kepuasan Kerja} + b3 \text{ Ln_Pengendalian Intern} + e$$

Selanjutnya, data penelitian kembali di uji normalitas data dengan menggunakan histogram dan normal pp plot pada Gambar 2 dan 3. berikut:



Gambar 2

Hasil pengujian dengan disajikan normal pp plot sebagai histogram telah menunjukkan posisi berikut: normal, untuk lebih jelasnya,



Gambar 3

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil uji normalitas data yang terlihat dari gambar 3 di atas, diketahui bahwa data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya pada grafik *normal probability plot*. Hal ini berarti data

dalam penelitian ini terdistribusi normal, dengan demikian model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum data diolah berdasarkan model penelitian yang diajukan. Model dari data yang telah diuji asumsi klasik dan tidak terdapat permasalahan dapat dikatakan merupakan model yang baik dan telah terhindar dari rancu/ bias sehingga tidak terjadi keragu-raguan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji *autokorelasi*, *heteroskedastisitas* dan *multikolinearitas*.

Uji Autokorelasi

Uji *Autokorelasi* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada

periode t-1 (sebelumnya). Salah satu media untuk mengujinya adalah uji Durbin-Watson dengan nilai D-W yang berada pada kisaran -2 dan +2. Hasil uji *autokorelasi* dipresentasikan dalam tabel 5:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,95578	1,942	Bebas Autokorelasi

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya, Kepuasan Kerja

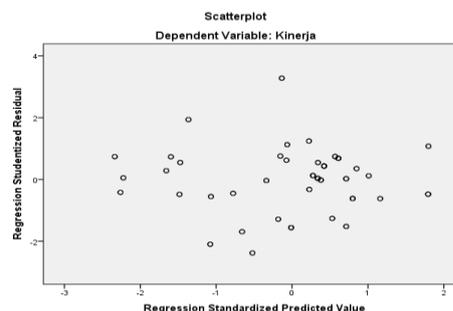
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil print out SPSS yang disajikan pada Tabel 5 memperlihatkan tidak adanya autokorelasi karena nilai D-W yaitu 1,942 masih terletak didalam *range* -2 sampai +2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari kesalahan residual melalui satu pengamatan ke

pengamatan yang lain (Santoso, 2002:208). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *scatterplot*. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik (*scatterplot*), jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka disinyalir telah terjadi *Heteroskedastisitas*, dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Hasil uji *heteroskedastisitas* dapat diperhatikan pada Gambar 4



Gambar 4

Scatterplot pada Gambar 4 di atas memperlihatkan 150 titik yang menyebar, mewakili data penelitian. Dengan demikian, tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji terhadap *multikolinieritas* merupakan pengujian untuk melihat adanya keterkaitan hubungan antar variabel independent. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,01 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas*. Hasil uji *multikolinearitas* dapat diperhatikan pada tabel 6

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Budaya	,496	2,017	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,405	2,467	Bebas Multikolinearitas
Pengendalian Intern	,452	2,211	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang di uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda

terhadap model penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19. Adapun hasil print out dari SPSS untuk analisis regresi berganda diperlihatkan pada tabel 7 sebagai berikut

:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,421	,938		2,580	,011
1 Budaya	,517	,077	,456	6,722	,000
Kepuasan Kerja	,401	,080	,376	5,012	,000
Pengendalian Intern	,104	,100	,073	1,035	,302

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan yang terbentuk adalah:

$$\text{Kinerja} = 2,421 + 0,517 \text{ Budaya Organisasi} + 0,401 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,104 \text{ Pengendalian Intern}$$

Persamaan di atas memperlihatkan arah hubungan yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Konstanta adalah positif 2,421 yang memperlihatkan bahwa Kinerja instansi selaku variabel terikat akan bernilai positif sebesar 2,421 jika variabel lainnya yang terdiri dari budaya, kepuasan kerja dan pengendalian intern dianggap bernilai tetap (tidak berubah).
2. Budaya organisasi memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,517 yang memperlihatkan semakin besarnya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap semakin besarnya kinerja instansi. Dengan asumsi setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan pada kinerja instansi sebesar 0,517%, begitu pula penurunan kinerja instansi sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada budaya organisasi sebesar 0,517 %
3. Kepuasan kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,401 yang memperlihatkan semakin besarnya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap semakin besarnya kinerja instansi. Dengan asumsi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% menyebabkan kenaikan pada kinerja instansi sebesar 0,401%, begitu pula

penurunan kepuasan kerja sebesar 1% akan menyebabkan penurunan kinerja instansi sebesar 0,401%.

4. Pengendalian Intern memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,104 yang memperlihatkan semakin besarnya pengendalian intern akan berpengaruh terhadap semakin besarnya kinerja instansi. Dengan asumsi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% menyebabkan kenaikan pada kinerja instansi sebesar 0,104%, begitu pula penurunan pengendalian intern sebesar 1% akan menyebabkan penurunan kinerja instansi sebesar 0,104%.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis ini adalah :

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} > \alpha$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan melihat hasil SPSS pada Tabel 7, dan memperhatikan t tabel yang dilihat pada tabel t 0,025 (0,05 : 2), dengan Df $(n-k-1) = 29$, Nilai t tabel diperoleh sebesar 2,045. Maka hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan :

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja instansi

H_1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja instansi

Dari tabel 7 diperoleh informasi :

t -hitung = 6,722 dan $p \text{ value} = 0,000$

Dengan memperhatikan syarat :

t -hitung (6,722) > t -tabel (2,045) dan $p \text{ value}$ (0,000) < 0,05

Maka hasil untuk pengujian hipotesis yang pertama adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi. Meningkatnya budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja instansi sesuai dengan Abdulloh (2006) dan Nurjana (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja instansi, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011) yang menemukan tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja instansi.

b. Hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan :

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja instansi

H_2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja instansi

Dari tabel 7 diperoleh informasi :

t-hitung = 5,012 dan p value = 0,000

Dengan memperhatikan syarat :

t-hitung (5,012) > t-tabel (2,045) dan p value (0,000) < 0,05

Maka hasil untuk pengujian hipotesis yang kedua adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja instansi. Meningkatnya kepuasan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja instansi sesuai dengan Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011), Triyogo Agung Wibowo (2008), Abdulloh 2006) dan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan

bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja instansi.

c. Hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan :

H_0 : Tidak ada pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja instansi

H_3 : Terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja instansi

Dari tabel 7 diperoleh informasi :

t-hitung = 1,035 dan p value = 0,302

Dengan memperhatikan syarat :

t-hitung (1,035) < t-tabel (2,045) dan p value (0,302) > 0,05

Maka hasil untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, pengendalian intern tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja instansi. Meningkatnya pengendalian intern tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012), Nur Azlina dan Desmiyawati (2012), Aswir Nasir dan Ranti Oktari (2011), Ady Raphon Gultom (2010), dan Prima Yuda (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian intern terbukti berpengaruh terhadap kinerja instansi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel-variabel bebas (*independent variables*) dalam menjelaskan perubahan pada variabel tidak bebas (*dependent variables*) secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Hasil SPSS untuk koefisien determinasi adalah :

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817 ^a	,668	,661	1,95578	1,942

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Intern, Budaya, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,661. Nilai ini memperlihatkan bahwa 66,1% perubahan pada kinerja instansi dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu yang digunakan dalam model penelitian (yaitu pengendalian intern, budaya organisasi dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya (33,9%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 150 pegawai yang tergabung SKPD Kota Pekanbaru, diperoleh kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi. Meningkatnya budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi, ketika nilai budaya organisasi besar maka akan semakin besar pula nilai kinerja instansi. Hal ini dapat berarti bahwa ketika budaya organisasi meningkat, pegawai harus mempersiapkan kinerja instansi yang lebih kompleks; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja instansi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pegawai dalam memandang pekerjaan mereka yang menyenangkan dan ada dua kemungkinan yang dapat terjadi yakni pegawai tersebut bersikap lebih produktif dan berprestasi.;

Pengendalian intern tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja instansi; Pengendalian intern, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja instansi. Sistem dan kontrol yang ada serta didukung dengan budaya yang teratur dan disiplin dan sikap stabil dan menyenangkan yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan salah satu penyebab meningkatnya kinerja terhadap instansi; Koefisien determinasi adalah 0,661 yang memperlihatkan besarnya pengaruh variabel bebas yang digunakan di dalam model penelitian terhadap perencanaan audit selaku variabel terikat adalah 66,1%. Sementara itu, 33,9% lagi perubahan pada rencana audit masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Azlina Nur & Desmiyawati. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Rumah sakit di Propinsi Riau).

- Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.2, Juli 2012: 124-130. Pekanbaru.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10. No. 2. Hal 124-135.
- Bryson, 2003. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Desmiyawati & WulanWitaliza. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau). *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.1, Maret 2012: 26-33. Pekanbaru.
- Gibson. 2003. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gultom, Ady Raphon. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Skripsi*. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Gema Insani Press, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Hery. 2009. *Teori Akuntansi*. Kencana. Yogyakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2012. *Standar Akuntansi Keuangan (PSAK)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Instruksi Presiden No. 5 tahun 2004 tentang percepatan pemberantasan Korupsi
- Kurniawan, M. R. N. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Locke, Edwin A. Dan Associates, 2008. *Esensi Kepemimpinan*. Mitra Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mohyi, Achmad. 2006. *Teori dan perilaku Organisasi*. UMM Press. Malang
- Mulyawan, Budi. 2009. Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap kinerja Organisasi. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara
- Nasir, Aswir & Ranti Oktari. 2011. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

- Kabupaten Kampar). *Skripsi*. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Nurjanah. 2008. Analisis Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat. *Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Erlangga, Jakarta.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). *Tesis*, Universitas Siliwangi. Tasikmalaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Uma Sekaran. 2007. *Research Methods For Business*, Salemba Empat. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeta: Bandung.
- Toha, Mifiah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo, T. A. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang). *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Yuda, Prima. 2012. Pengaruh Pelaksanaan Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya). *Skripsi*, Universitas Siliwangi. Tasikmalaya.
- PP No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- TAP MPR No. IX/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme
- UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- UU No.34 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Widarjono, Agus, 2005. *Ekonometrika Teori dan Aplikasinya*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Ekonisia.