PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH

INDRA HIDAYAT
Prof. DR. H. KIRMIZI, MBA, Ak
DEVI SAFITRI, SE, M.Ak

Email : indra.hidayatsimpsons@yahoo.co.id

Jurusan Akuntansi, Fakuktas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km.12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

ABSTRACK

The study was conducted using a survey method to regional work units in the city of Dumai . This study aims to determine the empirical evidence of the influence of good governance, organizational culture and leadership style on the performance of the government .

The population in this study is on education in the city of Dumai . Samples taken office amounted to 262 104 people by the number of respondents . The type of data used is primary data by using questionnaire method of data collection . The method of data analysis used in this study is multiple regression (multiple regression) with the help of SPSS software version 17:00

The results showed that the variables of good governance , organizational culture and leadership styles affect the performance of the government . Adjusted R square value is equal to 0.525 . This suggests that the effect of independent variables on the dependent 52.50 % and the rest is influenced by other variables that are not included in this study , while the remaining 47.50 % is explained by other variables not included in this study. *Keywords : Good Governance , organizational culture , leadership style , the performance of the government .*

1. Pendahuluan

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan (Kusumawati, 2008). Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam menjalankan pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia (pegawai) yang bagus maka pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik pula.Pegawai merupakan elemen penting bagi pemerintahan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat diperlukan pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan demi mencapai visi dan misi pemerintah tersebut (Kurniadi, 2011).

Pemerintah daerah, sebagai bagian dari lembaga peyelenggaraan pelayanan publik, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat dan mudah kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait.Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas dan standar pelayanan.

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. 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. Pemerintah daerah juga harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM), dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal (Kurniawan, 2011).

Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil akan membawa kemajuan bagi pemerintahuntuk dapat bertahan dalam mencapai visi dan misi pemerintahan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan pemerintahannya tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Pratiwi, 2012).

Salah satu langkah agar mampu melakukan perbaikan kinerja pemerintah adalah dengan memperkuat sisi eksternal dan internal pemerintah. Kekuatan itu sendiri tidak terlepas dari *Good Governance*, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yang diidentifikasikan mempengaruhi kinerja pemerintah adalah pengaruh *Good Governance*.Tuntutan terselangaranya *Good Governance* dalam Implementasi penerapan otonomi daerah, tidak sekedar tuntutan yuridis formil, tetapi lebih dari itu adalah bukti nyata adanya tuntutan atas peningkatan pelayanan kepada masyarakat.Hal ini telah berdampak pada pergeseran paradigma manajemen sektor publik (pemerintah), khususnya di pemerintah daerah.

Faktor kedua yang diidentifikasikan berpengaruh pada kinerja adalah budaya organisasi. Secara teoritis, budaya organisasi tidak lepas dari strategi organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri (Moeljono & Sudjatmiko, 2007) dan merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi.Budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya. Budaya ini berkaitan erat dengan nilai- nilai dan norma yang dipegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi.Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

Faktor lainnya adalah Gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan.Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Aditya, 2010).

Faktor kepemimpinan ini mempunyai berpengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut Robbin (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi sebuah urgensi dilakukannya penelitian dengan judul: "Pengaruh *Good Governance*, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pemerintah".

2. Kerangka Teoritis

Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja

Dalam sektor publik *Good Governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. Pengertian lainnya dikemukakan oleh Coopers dalam siswanto (2008) yang menyatakan bahwa *Good Governance* terkait dengan pengambilan keputusan yang efektif.Dampak penerapan *Good Governance* bagi pemerintah selain bisa menghilangkan KKN dan menciptakan serta mempercepat iklim berusaha yang lebih sehat juga meningkatkan kepercayaan masyarakat.Di sinilah kaitan antara penerapan *Good Governance* dengan kinerja pemerintah. Penerapan *Good governance* yang baik akan membuat tata kelola pemerintah yang baik.Ada lima manfaat yang dapat diperoleh pemerintah yang menerapkan *Good Governance* menurut Hery (2010), yaitu :

1) *Good Governance* secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumberdaya manusia ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2) *Good Governance* dapat membantu pemerintah dibidang perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
3) Membantu dalam memastikan/menjamin bahwa pemerintahan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
4) Membangun manajemen dan *Corporate Board* dalam pemantauan penggunaan asset.
5) Mengurangi korupsi.

Berdasarkan uraian diatas makan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 :*Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja didalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Kotter dan Heskett dalam Waridin dan Masrukhin (2006) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain –lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dantidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Pratiwi (2012).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Siagian, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003).

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaanya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan Karjadi dalam Kusumawati (2008), pemimpin adalah menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, hal minat yang ingin peneliti investigasi (Uma Sekaran,2009:121). Populasi dalam penelitian ini pejabat eselonyang bekerja pada Seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Dumai.Sampel adalah sebagian dari populasi.Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2012). Metode ini dipilih karena mampu memberi informasi berdasarkan pertimbangan dengan adanya kriteria sampel yang harus dipenuhi. Kriteria penentuan sampel yang digunakanpejabat eselondengan pertimbangan bahwa pejabat eselon merupakan penggerak dibagiannya masing-masing.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Pengumpulan data ini

dilakukan dengan melakukan survei langsung ke 26 kantor SKPD yang ada di Dumai dengan tujuan untuk memperoleh data yang akurat. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.Sumber data primer ini adalah hasil dari kuisioner.Kuisioner dalam penelitian ini diadopsi dari kuisioner Aprilia (2008) yang terlebih dahulu menggunakannya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang pertanyaan-pertanyaannya dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point, yaitu: 1. STS (sangat tidak setuju), 2. TS (tidak setuju), 3.N (netral), 4.S (setuju), 5.SS (sangat setuju), yang memungkinkan penulis untuk memberikan skor untuk setiap jawaban responden.

Definisi Variabel dan Pengukurannya

Semua instrument menggunakan skala likert 5 skala nilai yaitu sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, Netral (N), setuju (S) dengan nilai 3, Sangat setuju dengan nilai 5. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan memberikan alternatif jawaban.Responden hanya memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar.

1. **Kinerja** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. *Good governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya.
3. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.
4. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melaui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 sampai dengan 4 di uji dengan menggunakan uji t . Menurut Ghozali (2009), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dimana *Good Governance,* budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja pemerintah sebagai variabel dependen.Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada *output* hasil regresi menggunakan *SPSS*. Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) yang meliputi koefisien determinasi (R2), uji statistik F (uji signifikansi simultan).

Dari variabel-variabel tersebut, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda (*multiple regression*) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	:Kinerja
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien Variabel Bebas
X_1	:*Good Governance*
X_2	: Budaya Organisasi
X_3	: Gaya kepemimpinan
e	: *Error*

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

SKPD yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 26 Satuan Perangkat Kerja Daerah yang berada di lingkungan PEMKO Dumai. Untuk tiap-tiap SKPD tersebut dikirimkan 4 kuisioner sehingga total kuisioner yang dikirimkan adalah berjumlah 104 kuisioner.Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey yang berupa pertanyaan tertulis (kuesioner). Kuesioner dikirim dengan cara mengantar langsung.

Dari seluruh kuisioner yang dikirimkan, kuisioner yang kembali berjumlah 90 kuesioner dan jumlah kuesioner yang tidak mendapat respon adalah 11 kuisioner.Dari kuesioner yang kembali terdapat 3 kuesioner yang tidak dapat diolah dikarenakan kembali dalam keadaan kosong.Kuisioner yang tidak mendapat respon pada penelitian ini dikarenakan:

1. Kesibukan aktivitas pejabat eselon tersebut, ataupun sedang mengikuti diklat sehingga responden tidak memiliki waktu untuk mengisi kuisioner.

Demografi Responden

Gambaran umum dari responden yang menjadi sampel dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Table.4.1
Karakteristik Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	23	25.56%
2	31-40	29	32.22%
3	41-50	21	23.33%
4	51-60	12	13.33%
5	> 61	5	5.56%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata usia responden adalah diantara 31-40 orang sebanyak 29 orang atau 32.22%. Ini menunjukkan bahwa usia 31-40 merupakan usia yang produktif dan memiliki pengalaman terhadap pekerjaan.

Table.4.2
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	55	61.11%
2	Perempuan	35	38.89%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata jenis kelamin responden adalah diantara laki-laki sebanyak 55 orang atau 61.11% dan perempuan sebanyak 35 orang atau 38.89%. Ini menunjukkan bahwa usia 31-40 merupakan usia yang produktif dan memiliki pengalaman terhadap pekerjaan.

Table.4.3
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	9	10.00%
2	D3	23	25.56%
3	S1	40	44.44%
4	S2	15	16.67%
5	S3	3	3.33%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan responden adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 40 orang atau 44.44%.Ini menunjukkan bahwa pendidikan S1 merupakan pendidikan yang memiliki pengalaman yang baik.

Table.4.4
Masa Kerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	14.44%
1	< 5	13	14.44%
2	6-10	31	34.44%
3	11-15	35	38.89%
4	16-20	7	7.78%
5	>20	4	4.44%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata masa kerja responden adalah 11-15 tahun sebanyak 35 orang atau 34.44%.Ini menunjukkan bahwa rentang 11-15 tahun merupakan masa yang lama dan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang banyak.

4.2 Analisis Data dan Statistik Deskriptif Variabel

Analisis data dilakukan terhadap 90 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengolahan data. Data yang diolah merupakan hasil jawaban responden dari setiap pertanyaan-pertanyaan untuk setiap variabel penelitian, yaitu: *Good Governance*, Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta Kinerja sebagai variabel dependen, yang pengolahan datanya menggunakan statistik deskriptif yang dapat menunjukkan angka kisaran teoritis, angka kisaran empiris, rata-rata dan standar deviasi. Jawaban pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin, yaitu angka 1 berarti sangat tidak setuju, angka 2 berarti tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju dan angka 5 sangat setuju. Rangkuman statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.4.5 Statistik Deskriptif variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemerintah	90	23.00	67.00	56.3667	6.01767
Good Governance	90	39.00	63.00	50.3889	4.94167
Budaya Organisasi	90	26.00	45.00	36.2778	4.29274
Gaya Kepemimpinan	90	13.00	45.00	32.9111	6.25065
Valid N (listwise)	90				

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan table 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk variable kinerja pemerintah adalah sebesar 56.3667 dan rata-rata sebesar 6.01767, kemudian untuk variable good governance adalah sebesar 50.3889 dan rata-rata sebesar 4.94167, untuk variable budaya organisasi adalah sebesar 36.2778 dan rata-rata sebesar 4.29274 dan untuk variable gaya kepemimpinan adalah sebesar 32.9111 dan rata-rata sebesar 6.25065, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata semua variable lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk diuji.

Analisis Hasil Pengujian Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis.Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reabilitas data. Pengujian validitas dan reablitas data dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

1 Hasil Pengujian Validitas Data

Penggujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2009). Penentuan validitas data menggunakan korelasi pearson (Indrianto dan Supomo, 2002). Hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi -1, 0 dan 1 pada tingkat signifikann < 0,05 apabila apabila korelasi pearson mendekati angka 1, maka instrumen tersebut valid dan sebaliknya. Hasil pengujian validitas data dapat menunjukkan semua pertanyaan/instrumen yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai pertanyaan yang valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi pearson yang mendekati 1 dan dengan tingkat signifikansi < 0.05.

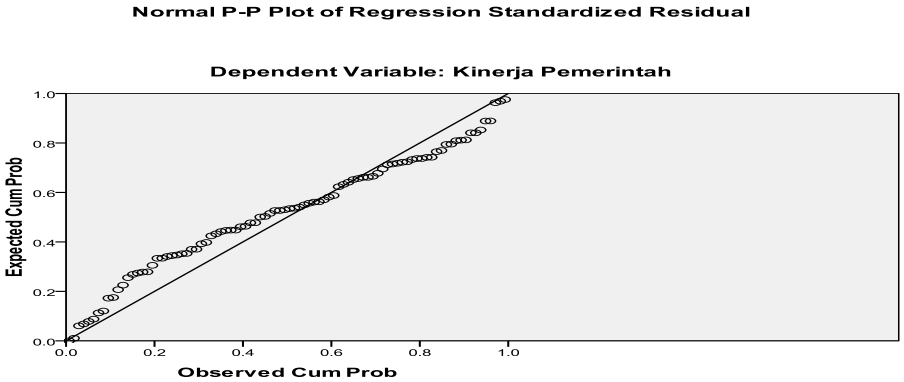
2 Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronbatch Alpha* nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koofisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini (Indrianto dan Supomo, 2002). Hasil pengujian reliablitas data dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas dari variabel *Good governance,* budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan termasuk variabel dependen kinerja pemerintah menunjukkan Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

3 Pengujian Normalitas Data

Untuk melihat apakah normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari *normal probability plot.*Jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ,maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar secara acak dan tidak berada disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi.*Normal probability plot* dari penelitian ini terlihat pada Gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1 Normal Probability Standardized Residual

Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal.Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah nilai besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika VIF < 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati > 0.1.Hasil pengujian Multikolinearitas dari penelitian ini dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Good Governance	.761	1.315
	Budaya Organisasi	.612	1.635
	Gaya Kepemimpinan	.767	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat nilai VIF untuk setiap variabel independen adalah < 10.Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

2. Hasil Pengujian Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Waston. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel4.12 : Pengujian Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.445

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Good Governance, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

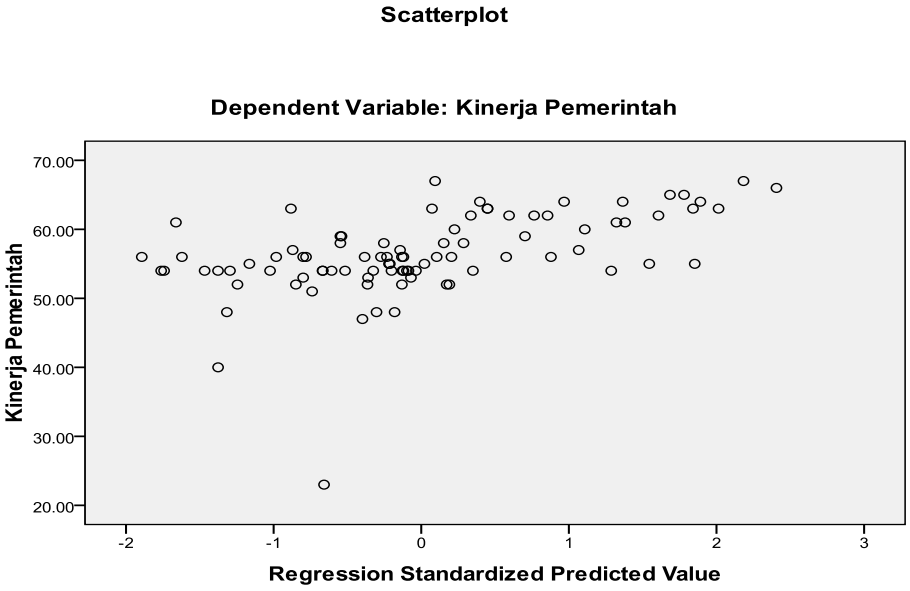
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tabel diatas, nilai DW untuk ketiga variabel independen adalah 1.445 yang berarti nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

4.1.4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut (Nugroho, 2005: 62). Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Prastito, 2004: 155). Dari hasil Scatterplot dibawah terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpencar yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

.



Gambar 4.2 Scatterplot

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode enter dengan bantuan SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 17 dimana variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen.Hasil analisis regresi berganda

dengan metode enter untuk model analisis dapat dilihat pada Tabel 4.13berikut ini :

Tabel 4.13 : Hasil Pengujian Data Masing-masing Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	39.933	6.447	
	Good Governance	.440	.129	.361
	Budaya Organisasi	.157	.166	.112
	Gaya Kepemimpinan	.347	.102	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$Y = 39.933+0.440X_1+0.157X_2 +0.247X_3$

a. Nilai konstan adalah sebesar 39.933, mengindikasikan bahwa jika variable independen yaitu *good governance*, budaya organisasi dan gaya kepemimpinanadalah nol maka Kinerjaadalah sebebesar konstanta 39.933.
b. Nilai beta X1 bernilai positif 0.440 artinya apabila terjadi kenaikan *Good Governance*1% maka akan meningkatkan Kinerjasebesar 0.440.
c. Nilai beta X2 bernilai positif 0.157 artinya apabila terjadi kenaikan Budaya Organisasi 1% maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.157.
d. Nilai beta X2 bernilai positif 0.347 artinya apabila terjadi Gaya Kepemimpinan 1% maka akan meningkatkan keselamatandan kesehatan kerja sebesar 0.347.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh *Good Governance*terhadap Kinerja

Untuk mengujipengaruh *Good Governance*terhadap Kinerja secara parsial dengan tingkat kesalahan (alpha) α=5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha tiolak dan Ho diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang pertama diajukan adalah untuk menguji apakah *Good Governance*berpengaruh terhadap Kinerja.Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel.4.15 Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	**Sig**	**Keterangan**
Good governance	3,405	2,000	0.001	H_1diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai t hitung > t tabel dan p-value (sign) < dari 0,05 maka H1 diterima, sebaliknya apabila t hitung < t tabel p value (sign) > 0,05 maka H1 ditolak.

Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 3.405 dan t table sebesar 2.000 dan p value (sign) 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa good governance berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Tehadap Kinerja

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial dengan tingkat kesalahan (alpha) α = 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha tolak dan Ho diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 4.16 Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	**Sig**	**Keterangan**
Budaya Organisasi	2,947	2,000	0.005	H_2diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai t hitung > t tabel dan p-value (sign) < dari 0,05 maka H2 diterima, sebaliknya apabila t hitung < t tabel p value (sign) > 0,05 maka H2 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 2.947 dan t table sebesar 2.000 dan p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerjasecara parsial dengan tingkat kesalahan (alpha) α =5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha tiolak dan Ho diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 4.17 Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	**Sig**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan	3,411	2,000	0.001	H_3diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai t hitung > t tabel dan p-value (sign) < dari 0,05 maka H2 diterima, sebaliknya apabila t hitung < t tabel p value (sign) > 0,05 maka H2 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 3.411 dan t table sebesar 2.000 dan p value (sign) 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Good Governance*berpengaruh terhadap Kinerja. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja..

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Budaya Organisasiberpengaruh terhadap Kinerja, artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinanberpengaruh terhadap Kinerja, artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Berdasarkan perhitungan nilai koefesien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.734. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen memberikan pengaruh sebesar 73.40% terhadap dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya mengambil variabel *Good Governance*, Budaya Organisasidan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen sehingga hanya membatasi pengaruh terhadap KinerjaPemerintah. Oleh karena itu, perlu dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lainnya.
2. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada 104 sampel. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan lebih banyak lagi karena dengan lingkup wilayah yang lebih luas. Apabila diperbanyak populasi dan sampelnya kemungkinan akan mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Regina Reza, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Undip : Semarang.

Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. John Wiley & Sons: New York.

Dessler, G, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa :Benyamin Molan, PT. Prenhallindo: Jakarta.

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T.H. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.

Handoko, Yudhi, 2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja.* Rineka Cipta: Jakarta.

Hery, 2010.*Potret Profesi Audit Internal*. Alfabeta: Bandung.

Ivancevich, J,M, 2001, *Human Resource Management*, 8th Edition, McGraw Hill: New York.

Kamus Bahasa Indonesia, 2008.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa: Jakarta.

Kusumawati, Ratna, 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan TerhadapKepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.*Tesis. Pascasarjana Undip : Semarang.

Kurniadi ,Febria Fajra, 2011.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Oorganisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BKD KABUPATEN AGAM.*Skripsi.Fakultas ekonomi Universitas Andalas: Padang.

Lako, Andreas, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi.* Amara Books: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya: Bandung.

----------, 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya: Bandung.

----------,2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.*RafikaAditama : Bandung.

Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat: Jakarta.

----------, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pratiwi, Diana, 2012. *Hubungan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja PEMDA Bekasi*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma : Bekasi.

Pratiwi, Riska, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Unhas: Makassar.

Randhita, Ricky, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan*.Skripsi. FISIP Universitas Indonesia : Depok.

Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Rizky , Muhammad nur Kurniawan, 2011.*Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.* Skripsi. Fakultas ekonomi Undip: Semarang.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, terj. Drs. Benyamin Molan, ed, 10.* Index Kelompok Gramedia: Jakarta.

Setiawan, Budi dan Waridin 2006.*Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia: Jakarta.

Schuller, R,S, dan Jackson, SL, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21*. Ed.6, jilid.2, Alih Bahasa : Abdul Rosyid SS, Erlangga: Jakarta.

Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed.* CA: Jossey Bass: San Francisco.

Sekaran, Uma, 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi* 4, Salemba Empat: Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.

Simamora, H, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit YKPN: Yogyakarta.

----------, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Badan Penerbit YKPN: Yogyakarta.

Sugiyono, 2010.*Metode Penelitian Bisnis.* CV Alfabeta: Bandung.

Sutarto. 1986. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta:

Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Rajawali Pers: Jakarta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Veithzal, 2002.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasional*. Erlangga: Jakarta.

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta.

Waridin dan Masrukhin, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Bidaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, Ekobis, Vol.7, No.2 : Jakarta.

Winardi, 1996, *Perilaku Konsumen.* Bandung.

---------, 2001.*Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Grafindo Persada: Jakarta.

---------, 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafiti: Jakarta.