ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMERINTAH DAERAH
(Study Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu)

Oleh:
Melvi Olinda
Pembimbing : Vince Ratnawati dan Rheni Afriana Hanif

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : melviolinda08@gmail.com

The Influence Of Good Governance, Internal Control, Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Commitment.
(The Empirical Study On SKPD Kabupaten Indragiri Hulu)

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of the good government, internal control, organization culture, leadership style, organization commitment on governance performance. The population in this study were employed who worked in the SKPD Kabupaten Indragiri Hulu (30 government agencies). The sampling method used in this study is proportioned stratified random sampling method. The respondent in this study is the employee Eselon III and Eselon IV SKPD,. The sample used in this study were 100 respondents. The hypotheses then tested is multiple linear regression analysis by using SPSS version 20.0. The result of this study indicated that the good governance, internal control, leadership style, organization commitment has significantly effect on local government performence. Whereas the organizational culture does not affect the performance of local governments. The magnitude of the effect (R^2) the good governance, internal control, organization culture, leadership style, organization commitment, the performance of local governments was ,53%. While the remaining 47% is influenced by other independent variabel that are not observed in this study.

Keywords : good government, internal control, organization culture, leadership style, organization commitment.

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukan otonomi daerah pada tanggal 1 januari 2001 melalui UU No 22 tahun 1999 yang telah di revisi dengan UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, reformasi aspek keuangan negara baik dipemerintah pusat dan pemerentah daerah pun berlaku dengan keluar nya UU No 25 tahun 1999 yang direvisi UU No 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pemerintah pusat dan daerah. Lalu adanya perubahan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintah daerah. Selanjutnya dan dikeluarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.

Dengan lahir nya otonomi menjadikan penggeseran sistem pemerintah yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi. Pada era

otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola sumber-sumber keuangan untuk memberikan kemakmuran kepada rakyat.

dengan adanya otonomi daerah memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk mengelola dan melaksanakan pembaharuan sistem keuangan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk melaksanakan pengelolaan keuangan daerah yang berfokus pada publik (Mardiasmo, 2002:46) Menurut Mardiasmo (2002:63) terdapat 3 fungsi utama sektor publik :

1. Melakukan pelayanan publik yang sangan vital bagi kepentingan umum
2. Mendefenisikan prinsip operasional masyarakat
3. Melanyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang diperolah seorang pegawai dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan tugas yang diberikan nya, untuk mencapai tujuan organisasi. Badan pemeriksaan keuangan republik indonesia (BPK RI) kembali memberikan opini wajar dengan pengecualian (WDP) atas LKPD Kabupaten Indragiri Hulu TA 2013. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun-tahun sebelumnya. Menurut pendapat BPK, kecuali untuk dampak atas penyajian saldo investasi permanen pernyertaan modal pemerintah daerah, saldo aset tetap, saldo aset lainnya, dalam semua hal yang material, untuk posisi keuangan pemerintah kabupaten Indragiri Hulu per 31 Desember 2013, dan realisasi anggaran, serta arus kas untuk tahun berkaitan pada tanggal-tanggal tersebut laporan keuangan telah menyajikan secara wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah. Hasil penelitian Amelia dan Azlina (2014) menunjukan bahawa *good governance*, pengendalian intern, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Selanjutnya Kurniawan (2011) hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2014) didaerah kabupaten kampar yang meneliti pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah. (studi pada kabupaten Kampar)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu?, 2) apakah pengendalian interen berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu?, 3) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu?, 4) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu?, 5) apakah

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu?.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu, 2) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu, 3) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu, 4) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hulu, 5) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Indragiri Hulu.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1 Pengaruh *Good Governance* terhadap KinerjaPemerintah Daerah

Good governance itu sendiri adalah tata kelola pemerintah yang baik, yang dilandasi dengan etika profesional dalam berusaha *good governance* yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good* and *service* disebut *governance* (pemerintah)

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Dengan demikian menuntut setiap pejabat publik harus bertanggung jawab dan mempertanggung jawab kan segala sikap, perilaku, dan kebijakan kepada publik dalam rangka melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Hasil penelitian Aisyah (2014) menyatakan bahawa *good governance* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

2 Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi adalah pengendalian intern adalah pengendalian intern yang merupakan sistem pengendalian dalam suatu organisasi. Jika pengendalian intern nya bagus maka, akan mencegah pelaku-pelaku kecurangan didalam nya, untuk melakukan kecurangan seperti KKN dan dengan itu otomatis jika pengendalian intern didalam nya sudah bagus maka kinerja di suatu organisasi pun akan meningkat, dengan demikian tujuan dari organisasi akan tercapai. Disini yang mempunyai pengaruh besar di dalam organisasi adalah pimpinan yang tertinggi, sebaik nya disini yang melakukn pengendalian adalah pimpinan didalam instansi tersebut, karena mempunyai pengaruh dalam organisasi. Dalam Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP) pengendalian intern didefinisikan sebagai berikut “ Sistem pengendalian interen meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu organisasi/ instansi untuk melindungi harta miliknya, mencek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinya kebijakan

manajemen yang telah digariskan". COSO mengatakan bahwa pengendalian intern mempunyai lima komponen yaitu : Komponen-komponen dalam pengendalian intern seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan organisasinya. Informasi dan komunikasi akan memberikan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan didalam organisasi memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional organisasi. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan didalamnya mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian Amelia (2014) menyatakan bahwa pengendalian intern memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi publik adalah budaya organisasi, karena dengan budaya organisasi yang baik tentunya maka dapat mempengaruhi budaya organisasi itu sendiri dan cara pengorganisasiannya. Sehingga jika budaya organisasi nya baik, maka sangat pantas jika orang- orang yang menjadi anggota organisasi itu pun baik, dan berkualitas pula. Budaya dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi publik swasta mencermin kan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Budaya organisasi juga dijelaskan adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku para anggota organisasi. 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 (Abdula dan Arisanti, 2010).

4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan itu baik, maka kinerja dari organisasi itu pun akan baik pula. Gaya kepemimpinan itu menyangkut cara-cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan. Agar dapat terlaksana sesui dengan yang di harapkan oleh pimpinan maka sebaik nya pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu memberikan motivasi, kepada bawahan dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya.

5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2008:100-101) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Griffin (2004:15), komitmen organisasi *(organization commitment)* adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Jadi komitmen ini faktor yang penting dalam organisasi karena, jika seorang pegawai/karyawan yang memihak dan merasa memiliki organisasi tersebut, maka otomatis meraka akan melakukan kerja yang terbaik untuk instansi tersebut, dan jika pegawai sudah bekerja sebaik mungkin maka kinerja nya pasti akan baik, dan berkualitas, tujuan organisasi akan tercapai sesui dengan yg di harapkan. Hasil penelitian Aisyah (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebanyak 30 SKPD. Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian dengan jabatan eselon III dan IV. Pemilihan sampel pejabat eselon III (kabag/kasi/setingkat) dan IV (Kasubag/Kasubbid/setingkat). Didasarkan atas pertimbangan bahwa pejabat tersebut setingkat dengan pejabat paling rendah dan pejabat yang posisi tengah. yang secara teknis terlibat dalam penilaian kinerja dan penentuan kebijakan-kebijakan di pemerintah. 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 utang rakyat. Populasi yang dilakukan pada eselon III berjumlah 128 dan eselon IV berjumlah 380 sehingga total populasi yang di ambil adalah 508. Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti teknik sampling. Adapun teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan teknik *proportioned stratifid random sampling.* Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini hanya pegawai eselon III dan eselon IV SKPD Kabupaten Indragiri Hulu.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan koesioner. kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti menyebarkan sejumlah angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan penelitian kepada sejumlah responden yang telah ditentukan sebelumnya, guna mendapatkan hasil yang dapat diolah menjadi kesimpulan dalam penelitian ini.

Good Governance

Good Governance diartikan sebagai cara atau metode/ tata kelola yang baik yang digunakan aparat pemerintah dalam menjalankan tugas dan urusan publik. Dan seberapa jauh aparatur pemerintah paham dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute Of Corporate Governance* yang di ukur dengan menggunakan empat indikator variabel yaitu :dengan prinsip *Akuntabilitas, Responsible, Transpartansi, Fairness.*

Pengendalian Intern

Menurut COSO dalam Siti dalam Messier (2000:188) mengatakan bahwa pengendalian intern mempunyai lima (5) komponen yaitu :

1. Lingkungan pengendalian.
2. Penafsiran resiko.
3. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi.
4. Aktifitas pengendalian.
5. Pemantauan

Pengendalian intern diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Prasetyono dalam Amelia (2007). Instrumen tersebut terdiri dari 29 butir pertanyaan mengenai informasi yang berhubungan dengan pengendalian intern, dengan menggunakan skala likert 5 poin (1= sangat tidak setuju dan 5= sangat setuju).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan atau sebuah makna bersama yang di anut oleh semua anggota. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunkan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi ynag berorientasi pada pekerjaan**.**

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau norma yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya, seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap merasa berkewajiban dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu memberikan pelayanan publik. Instrumen terdiri dari 5 item gaya kepemimpinan konsiderasi dan 4 item gaya kepemimpinan struktur inisiatif.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara yang satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukan sikap dan prilaku 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). Variabel komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direpleksikan oleh Trisnaningsih (2003), Instrumen terdiri atas 7 item komitmen organisasi *affective* dan 5 item komitmen continuance.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dan Demografi

Hasil survei kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan dari 100 kuesioner yang disebarkan kepada 100 respoden, didapat sebanyak 86 kuesioner yang memenuhi karakteristik data penelitian.

Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja pemerintah daerah, memiliki nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum 34 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28.8837 dengan standar deviasi sebesar 2.43223. Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Good governance* memiliki nilai minimum sebesar 41, nilai maksimum 62 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 52.1047 dengan standar deviasi sebesar 4.43258. Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel Pengendalian interen memiliki nilai minimum sebesar 89, nilai maksimum 140 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 116.1163 dengan standar deviasi sebesar 10.13372. Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.8256 dengan standar deviasi sebesar 3.51866. Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum 41 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.8721 dengan standar deviasi sebesar 3.75984. Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum 57 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 48.1512 dengan standar deviasi sebesar 4.43122

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Di mana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 78 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2 dengan alpha 0,05, n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini df = n-2 (86-2) = 84, sehingga didapat r tabel untuk df (84) = 0,212.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas Data

No	Instrument Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	0, 705
2	*Good Governance (X1)*	0, 779
3	Pengendalian Interen (X2)	0, 904
4	Budaya Organisasi (X3)	0, 701
5	Gaya Kepemimpinan (X4)	0, 675
6	Komitmen Organisasi (X5)	0, 803

Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

Berdasarkan hasil uji reliabiltias di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini

dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.60.

berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan dari instrumen pernyataan dalam penelitian ini berkualitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari α 5%. (Umar:2000 dalam ariyani;2013). Berikut tabel hasil uji normalitas data :

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

No	Variabel	Assym Sig K-S
1	Kinerja Pemerintah Daerah	0, 279
2	*Good Governance*	0,179
3	Pengendalian Interen	0, 729
4	Budaya Organisasi	0, 674
5	Gaya Kepemimpinan	0, 317
6	Komitmen Organisasi	0, 193

Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Assymp Sig Kolmogrov –Simirnov* (K-S) lebih besar dari α5%. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Autokorelasi

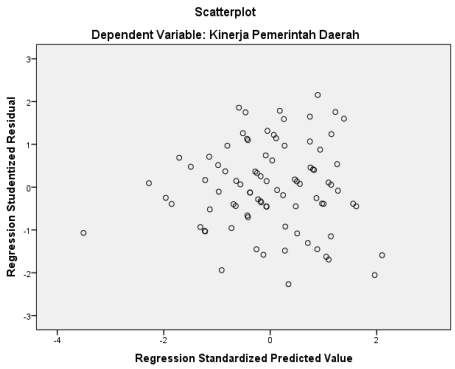
Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Variabel Independen	Durbin-Watson	Kesimpulan
GG PI BO GK KO	1.784	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai (Dubin Watson) terletak antara -2 dan +2= -2 <1.784 <+2. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi

Hasil Uji Heterokedastisitas Data
Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2015

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas

1. Teknik Analisis Data
Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standarded Coefficiens
	B	Std. Error	Beta
Constant)	4.656	3.097	
GoodGovernance	0,150	0,065	0,273
Pengendalian Intern	0,053	0,026	0,221
Budaya Organisasi	-0,045	-0,057	-0,065
Gaya Kepemimpinan	0,176	0,057	0,272
Komitmen Organisasi	0,120	0,055	0,218

Sumber : Pengolahan Data SPSS,2015

persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $Y=4.656+ 0, 150X_1 + 0, 053X_2 +- 0,045X3+0, 176 X4+0, 120X5+e$

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

***Good Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Pengendalian Interen Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian interen berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dalam Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP) pengendalian intern di definisikan sebagai "Sistem pengendalian interen meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinir yang dianut dalam suatu organisasi untuk melindungi harta miliknya, mencek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan. Pengendalian intern ialah suatu proses yang dipengaruhi oleh pimpinan, pegawai, dan personil

Good governance adalah tata kelola pemerintah yang baik, yang dilandasi dengan etika profesional dalam berusaha, *good governance* yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good* and *service* disebut *governance* (pemerintah). Dalam menciptakan *Good governance* untuk pengelolaan administrasi publik pada saat ini. Masyarakat menuntut agar sistem pengelolaan negara dan pengelolaan keuangan dapat dijalan kan secara transparan dan bertanggung jawab. Masyarakat mengharapkan pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan

meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi.

satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: Keandala pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Cara untuk mencegah adanya kecurang agar praktek yang sehat dapat tercapai, maka harus mengefektifan sistem pengendalian intern yang baik.

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Budaya organisasi juga dijelaskan adalah sistem nilai organisasi yang dianut

oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku para anggota organisasi. 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. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak menggambarkan aparat pemerintah yang telah mematuhi budaya organisasi akan secara langsung dapat meningkatkan dari kinerja pemerintahan daerah itu sendiri. Karena terkadang pimpinan lebih tertarik dengan hasil hasil pekerjaan dibandingkan orang yang mengerjakan nya. Hal ini terjadi di sebabkan terdapat nya banyak perbedaan budaya yang di anut oleh setiap responden/aparat sehingga tidak berpengaruhnya sistem nilai dari organisasi itu sendiri menyebabkan tidak terdapat budaya yang dominan.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Gaya kepemimpinan itu menyangkut cara-cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan. Agar dapat terlaksana tujuan sesui dengan yang di harapkan oleh pimpinan maka sebaik nya pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu memberikan motivasi, kepada bawahan dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi pemerintah yang dipemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seorang pegawai dalam suatu instansi pemerintah untuk berprestasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Aisyah (2014) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini menggambarkan Dengan demikian jika seorang pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik kepada bawahan nya dalam menjalankan tugas dan memberikan tanggung jawab maka bawahan tersebut akan melaksanakan tugas nya sebaik dan semaksimal mungkin, jika bawahan sudah bekerja semaksimal mungkin maka akan meningkatkan kinerja nya dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasi yang diterapkan itu buruk dan tidak dapat mempengaruhi bawahan untuk lebih meningkatkan kinerja nya maka kinerja pemerintahan tersebut buruk.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

tersebut. Menurut Griffin (2004:15), komitmen organisasi *(organization commitment)* adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi (*leadership style*) juga berpengaruh penting dalam meningkatkan 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. *Value for Money* akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua indivudu dalam organisasi atau yang paling sering disebut dengan komitmen organisasi (Robbins, 2007).

6. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji nya Diketahui nilai F sebesar 18.056 dengan signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf signifikasi 0.05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance*, pengendalian interen, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pemerintahan daerah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

(Adjusted R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0. 728 [a]	0, 530	0, 501	1.71843

Sumber : pengolahan data SPSS,2015

Berdasarkan tabel diatas, Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,501. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 50,1 %. Sedangkan sisanya 49,9 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kompetensi sumber daya manusia yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah pada Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2014) yang mengemukakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
2. Hasil Pengujian hipotesis yang ke dua membuktukan bahwa variabel pengendalian interen berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah pada Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Ira, Desmiyawati, & azlina (2014) Aisyah (2014) yang menyebutkan bahwa pengendalian interen

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

3. Hasil pengujian hipotesis yang ke tiga membuktikan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah pada Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak menggambarkan aparat pemerintah yang telah mematuhi budaya organisasi akan secara langsung dapat meningkatkan dari kinerja pemerintahan daerah itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Kurniawan (2011), Aisyah (2014) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
4. Hasil pengujian hipotesis yang ke empat membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah aerah pada Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Aisyah (2014) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
5. Hasil pengujian hipotesis yang ke lima membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah pada Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Aisyah (2014) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah di seluruh SKPD di Kabupaten Indragiri Hulu yang meliputi: *good governance*, pengendalian interen, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan. komitmen organisasi Dan masih banyak juga variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah yang belum di ungkapkan dalam penelitian ini.

3. Saran

Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa dengan memperluas area penelitian atau menambah kan variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini diperlukan untuk akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini. Dan penulis akan memberikan saran bagi beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu sbb :

1. Bagi Akademisi
   Diharapkan dapat menembah wawasan pemikiran dalam hal ilmu akuntansi, dapat memberikan informasi tentang keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan kinerja pemerintah daerah.

2. Bagi Organisasi Publik
   Diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang berlaku sehingga kinerja organisasi publik (OPD) diharapkan menjadi baik.

3. Bagi Daerah Pemerintah

Diharapkan dalam menjalan kan roda pemerintahan dan fungsi nya sebagai pemerintah daerah dan pemenuhan dalam pelayanan publik dapat ditingkat kan untuk masa mendatang.

4. Bagi Pihak lain yang terkait dengan penelitian selanjutnaya
   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan atau referensi yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan untuk penelitian selanjutnya di Kabupaten Indragiri Hulu atau kota, daerah lain diseluruh indonesia yang memberikan dampak yang baik bersifat praktis dan teoritis.

5. Bagi Penulis
   Dapat menembah wawasan pengetahuan dan daya pikir sebagai bagian dari proses belajar, sehingga dapat lebih memahami sebagai aplikasi menerapkan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan dengan praktis yang sesungguhnya didunia nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Allen.N,J .and Mayer.J.P.,1990"*The measurement And anecendents and Normative Commitment* ",*Journal of Occupational Psychology*,63 I .pp.1-18

Aisyah, Siti. 2014. *Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Skripsi Universitas Riau.*

Bastian, Indra, (2005) *Akuntansi Sektor Publik.* Jakarta : Penerbit Erlangga.

Bastian,Indra,2006,*Akuntansi Sektor Publik:* Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga

Bappenas,Republik indonesia.(2007). *Prinsip yang menunjukan tata kelola pemerintah yang baik atau good governance*

Desmiyawati, Ira. Nurazlina 2014. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Universitas Riau.*

Eka, Nurmala, sari. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance . *jurnal Riset Akuntansi dan* Bisnis Vol 12 No. 2. Universitas Padjajaran.

Fimela, Ulfa. 2011. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadapa Kinerja Sektor Publik. *Skipsi Universitas Riau.*

Fernando, (2011). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi Sektor Publik.*

Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,* Badan. Penerbit Universitas Dipenegoro, Semarang.

Ghozali, Imam., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

Program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Dipenegoro, Semarang.

Kemala, Dian, Taufeni 2011. Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik. *Skipsi Universitas Riau.*

Mardiasmo, 2004. *Akuntansi Sektor Publik.* Penerbit Andi, Yogyakarta.

Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik.* Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mudrajad, Kuncoro. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Erlangga

Muhamad Rizki kurniawan,(2011). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik di kabupaten demak. *Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.*

Noer, Iksan, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Kebijakan Sektor Publik Terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Publik UPT , Dipenda Bangkalan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis. STIESIA Surabaya.*

Robbin, Stephen, (2002). *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prehallindo,* jakarta. Hall, Inc.

Robbins, Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi. Terj: Benyamin Molan.* New Jarsey Prentice

Robbins, S. P, 1998, *Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka, Jakarta: PT Pranhallindo.*

Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komiten Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6, No. 2, Mei 2003.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, CV.* Alfabeta: Bandung.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah. Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta.

Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah.Direktorat Jenderal Otonomi Daerah,Jakarta.

Undang-Undang RI UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah