

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*,
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH
KABUPATEN KAMPAR**



OLEH :

**FANI JULIANTO
165310623**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR

*Disusun dan diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

**FANI JULIANTO
165310623**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fani Julianto
NPM : 165310623
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING I

Dr. H. Zulhelmy, SE, MSi, Ak., CA., ACPA

PEMBIMBING II

Raja Ade Fitrasari M., SE, M.Acc

Mengetahui:

DEKAN

9/2/22

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

KETUA PRODI

Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

NamaMahasiswa : Fani Julianto
NPM : 165310623
Hari/Tanggal : 12-08-2021
JudulPenelitian : Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang keuangan pemerintah Kabupaten Kampar

Sidang dibuka **Dr. H. Zulhelmy, SE, MSI, Ak, CA, ACPA.** dan mempersilahkan mahasiswa untuk mempresentasikan hasil penelitiannya, selama sepuluh menit dan selanjutnya diadakan sesi tanya jawab.

No	Saran Tim Penguji	Pemeriksaan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Iyoyo Dianto, SE.,Dr., M.Si <ul style="list-style-type: none">Perbaiki <i>good governance</i>Problem statement diperjelasSesuaikan dengan problem yang diangkatDijelaskan tahapan yang di lakukan dalam penelitian bagaimana?	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab I Halaman 1-9	
2	Halimahtussakdiah. SE., M.Ak., Ak., CA <ul style="list-style-type: none">Masukkan sumber dari beberapa kalimat yang dikutipFenomena permasalahanSetelah didapatkan fenomena baru deskripsikanmanfaatnya diperbaikimetode penelitian perbaiki untuk populasi dan sampelnya	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab I Halaman 1-9 Bab III Halaman 30-35	
3	Lintang Nur Agya, SE., M.Acc.,Ak <ul style="list-style-type: none">Tambahkan hasil data kinerja pegawai yang ada di setiap instansi tidak boleh hanya dari hasil perkataan orang lainKuesionernya di ubah dan harus dipastikan bahwa setiap responden mengetahui apa yang dimaksud dari kuesionernya agar jawabannya tidak bias yang ada dalam penelitian ada	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab I Halaman 1-9 Kuesioner	

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

JalanKaharudinNasution No. 113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

NOTULENSI SEMINAR HASIL

NamaMahasiswa : Fani Julianto
NPM : 165310623
Hari/Tanggal : 27-01-2022
JudulPenelitian : Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang keuangan pemerintah Kabupaten Kampar

Sidang dibuka **Dr. H. Zulhelmy, SE, MSI, Ak., CA.,ACPA.** dan mempersilahkan mahasiswa untuk mempresentasikan hasil penelitiannya, selama sepuluh menit dan selanjutnya diadakan sesi tanya jawab.

No	Saran Tim Penguji	Pemeriksaan	Keterangan	Tanda Tangan
1	Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA. <ul style="list-style-type: none">Abstrak jadikan 3 paragrafPerbaiki poulasi dan sampelLampirkan tabulasi data	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab 1 Bab 3	
2	Haugesti Diana, SE., M.Ak. <ul style="list-style-type: none">Perbaiki halaman di daftar isiPerbaiki LBM	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab I	
3	Rona N. Oktaviani, SE., M.Ak. <ul style="list-style-type: none">Tabel dan gambar diberi sumberPerbaiki kata yang typo	Sudah diperbaiki Sudah diperbaiki	Bab I - 3	

Dokumen ini adalah Arsip Mfrik :

Mengetahui,

Disetujui,

Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA.
Ketua Prodi Akuntansi S1



Dr. H. Zulhelmy, SE, MSI, Ak., CA.,ACPA.
Pembimbing



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan Kahrudin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NPM : 165310623
 Nama Mahasiswa : FANI JULIANTO
 Program Studi : AKUNTANSI
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Effect of Internal Control, Good Governance and Organizational Commitment on The Performance of Employees in The Finance Division of The Kampar Regency Government.
 Sponsor : Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA.
 Co sponsor : Raja Ade Fitrasari M., SE, M.Acc

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
03-Agustus-2020	X		- Lengkapi dengan cover - Rencana daftar isi -Ikuti format terbaru		
14-September-2020	X		-Telaah pustaka masukan referensi yang terbaru		
14-September-2020	X		-Perbaiki metode penelitiannya untuk populasi atau sampel		
09-Maret-2021	X		ACC PROPOSAL		
12-Agustus-2021	X	X	SEMINAR PROPOSAL		P. mto
03-Desember-2021	X		BIMBINGAN SKRIPSI BAB 4 s.d. BAB 5		
08-Desember-2021	X		ACC SKRIPSI		
17-Maret-2021		X	- Perbaiki LBM - Perbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	P. mto	
17-Maret-2021		X	-Perbaiki Hipotesis	P. mto	
05-Juli-2021		X	ACC PROPOSAL	P. mto	
03-Desember-2021		X	-Perbaiki uji hipotesis	P. mto	
08-Desember-2021		X	ACC SKRIPSI	P. mto	
27-Januari-2022	X	X	SEMINAR HASIL DAN UJIAN ORAL	P. mto	

Pekanbaru, 22, Maret, 2022
 Ketua Prodi

 (Dr. Sisko Sa. MSAL. CA.)
 FAK. EKONOMI DAN BISNIS

Terpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 125/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 26 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 27 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Akuntansi S1** Tahun Akademis 2021/2022

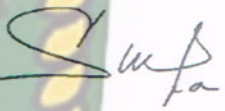
- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Fani Julianto |
| 2. NPM | : 165310623 |
| 3. Program Studi | : Akuntansi S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 27 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau FEB UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 63,55 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

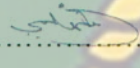
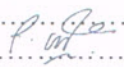

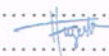
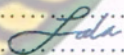

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA
Ketua Prodi Akuntansi S1

Dosen penguji :

1. Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA
2. Raja Ade Fitrasari, M, SE., M.Acc
3. Hj. Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA
4. Haugesti Diana, SE., M.Ak
5. Rona N. Oktaviani, SE., M.Ak

 (.....)
 (.....)
 (.....)
 (.....)
 (.....)

Notulen

1. Nina Nursida, SE., M.Acc

 (.....)

Pekanbaru, 27 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 125 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

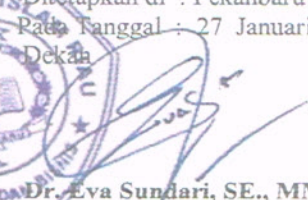
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Fani Julianto
N P M : 165310623
Program Studi : Akuntansi S1
Judul skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Zulhelmy, SE., M.Si, Ak., CA	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Raja Ade Fitrasari, M. SE., M.Acc	Asisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Haugesti Diana, SE., M.Ak	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4	Rona Naula Oktaviani, SE., M.Ak	Asisten Ahli C/b	Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nina Nursida, SE.,M.Acc	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

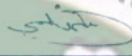
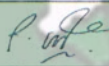
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

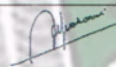
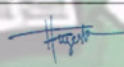
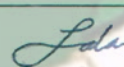
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Fani Julianto
NPM : 165310623
Jurusan : Akuntansi / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.
Hari/Tanggal : Kamis 27 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA		
2	Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hj. Alfurkaniati, SE., M.Si., Ak., CA		
2	Haugesti Diana, SE., M.Ak		
3	Rona N. Oktaviani, SE., M.Ak		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 62,3)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 27 Januari 2022
Ketua Prodi


Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


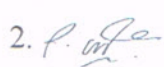
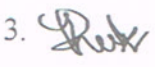


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Fani Julianto
 NPM : 165310623
 Judul Proposal : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.
 Pembimbing : 1. Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA
 2. Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc
 Hari/Tanggal Seminar : Kamis 12 Agustus 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :


1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA	Ketua	1. 
2.	Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc	Sekretaris	2. 
3.	Lintang Nur Agya, SE., M.Acc., Ak	Anggota	3. 
4.	Halimahtussakdiah, SE., M.Ak., Ak., CA	Anggota	4. 
5.	Dr. Iyoyo Dianto, SE., M.Si	Anggota	5. 

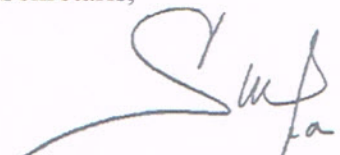
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 12 Agustus 2021
Sekretaris,


Br. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: /Kpts/FE-UIR/2000

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1 DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Akuntansi S1 tanggal, 0000-00-00 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak., CA., ACPA.	Lektor kepala	Pembimbing I

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : fani julianto
N P M : 165310623
Jurusan/Jenjang Pendd. : Akuntansi S1
Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAIWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru

Pada Tanggal: 00 0000

Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

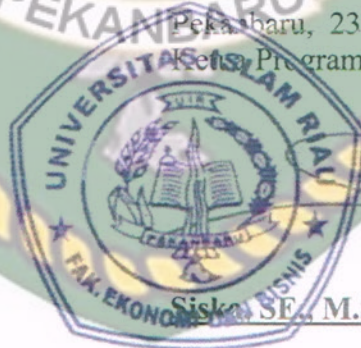
Nama : FANI JULIANTO
NPM : 165310623
Program Studi : Akuntansi S1
Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAHAN KABUPATEN KAMPAR

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi Kurang dari 30 % yaitu 27 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun dan telah masuk dalam *institution paper repository*, Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Maret 2022

Ketua Program Studi Akuntansi



Siska SE., M.Si., Ak., CA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Riau batal saya terima.

Pekanbaru, Januari 2022

Yang memberikan pernyataan,



Fani Julianto

NPM: 165310623

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan objek penelitian adalah pemerintah daerah Kabupaten Kampar dengan pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah Kabupaten Kampar.

Sampel penelitian berjumlah 62 orang pegawai Bidang Keuangan d Kabupaten Kampar dengan teknik pengambilan sampel yakni sensus. Data yang digunakan adalah data primer yakni berupa kuisioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa (1) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar, (2) *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar, (3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar (4) pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of internal control, good governance and organizational commitment on the performance of employees in the Finance Division of the Kampar Regency Government. This type of research is descriptive quantitative research with the object of research is the local government of Kampar Regency with internal control, good governance and organizational commitment to the performance of employees in the financial sector of the Kampar Regency government.

The research sample amounted to 62 employees of the Finance Sector in Kampar Regency with the sampling technique of the census. The data used is primary data in the form of research questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results of the study found that (1) internal control had an effect on the performance of employees in the financial sector of the Kampar Regency Government, (2) good governance had an effect on the performance of employees in the financial sector of the Kampar Regency Government, (3) organizational commitment had an effect on the performance of employees in the financial sector of the Kampar Regency Government (4) internal control, good governance and organizational commitment simultaneously affect the performance of employees in the financial sector of the Kampar Regency Government.

Keywords : *Internal Control, Good Governance, Organizational Commitment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar”** yang disusun sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi merupakan izin dan ketetapan Allah SWT, namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang-orang di \sekitar penulis yang begitu banyak memberikan bantuan serta dukungan. Maka pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I, II, III Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Siska, SE., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. H. Zulhelmy, SE, MSi, Ak., CA., ACPA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memeberikan arahan kepada penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Raja Ade Fitrasari M., SE., M.Acc. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis. Semoga semua ilmu yang diberikan selalu dalam keberkahan Allah SWT, sehingga dapat berguna dikemudian hari. Seluruh pimpinan, staf tata usaha, staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penuli dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada Kedua Orangtua tercinta yang tidak henti-hentinya selalu mendo'akan dan memberikan kasih sayang, arahan serta perhatian yang tak terhingga, serta kakak yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan pengetahuan penulis.

Pekanbaru, Maret 2022
Penulis,

FANI JULIANTO

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN PERBAIKAN	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iv
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI	v
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	vi
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	viii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ix
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1 Telaah Pustaka	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai	13
2.1.3 Pengendalian Internal	17
2.1.4 <i>Good Governance</i>	20
2.1.5 Komitmen Organisasi	24
2.1.6 Penelitian Terdahulu	26
2.1.7 Model Penelitian	28
2.2 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Objek Penelitian	30
3.3 Definisi Variabel Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Jenis dan Sumber Data	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	35
3.7 Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.2	Deskriptif Responden	40
4.3	Hasil Penelitian	43
4.3.1	Statistik Deskriptif.....	43
4.3.2	Uji Kualitas Data	44
4.3.3	Asumsi Klasik	46
4.3.4	Analisis Data	49
4.3.5	Koefisien Determinasi.....	52
4.3.6	Uji Hipotesis.....	52
4.4	Pembahasan	53
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	56
5.1	Simpulan	56
4.1	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan atas Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar	33
Tabel 4.1 Daftar Hasil Kuesioner.....	41
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3 Identifikasi Sampel Menurut Tingkat Usia	42
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Sampel	43
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif.....	44
Tabel 4.6 Corrtelation.....	45
Tabel 4.7 Reliability Statistic	46
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.10 Coefficients	50
Tabel 4.11 Anova	51
Tabel 4.12 Model Summary.....	52



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Populasi Penelitian	28
Gambar 4.1 Normal Plot	47
Gambar 4.2 Scatterplot	49



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja aparatur pemerintah dalam penataan administrasi keuangan daerah dan pembiayaan keuangan daerah sangat menentukan kedudukan suatu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan otonomi daerah. Untuk itu pengukuran kinerja pegawai sangat penting guna menilai akuntabilitas pemerintah daerah dalam melakukan pengelolaan administrasi keuangan daerah. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, tetapi meliputi kemampuan yang menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif (Pangestika, 2016).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Putri, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya. Ketika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Rahman, 2021). Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, Bangsa dan Negara. Pada dasarnya pegawai negeri sipil memiliki peran dan fungsi sebagai pelaksana peraturan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan sebagai pengelola pemerintahan (Putri, 2018). Peran dan fungsi tersebut sudah jelas bahwa pegawai negeri sipil sangatlah penting. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Untuk menciptakan pemerintahan yang baik, professional dan

berwibawa, pengaruh kinerja pegawai negeri sipil yang baik dalam menciptakan suasana yang aman dan nyaman karena hukum benar-benar dijadikan acuan atau panduan.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan (Khairunnisah, 2019). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi.

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan organisasi dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi instansi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh pegawai dalam organisasi (Hery, 2014). Pengendalian internal dibutuhkan untuk mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang baik, sehingga memberi keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan. Menurut

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat (SPIP) adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Sistem pengendalian internal pemerintah ini melekat pada semua kegiatan yang dilakukan organisasi pemerintah. Sistem pengendalian internal pemerintah juga memiliki fungsi untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Namun, ada tiga hal yang menyebabkan Sistem pengendalian internal pemerintah terlihat belum diberlakukan secara optimal untuk menjaga kinerja pegawai tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

Selain pengendalian internal, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *good governance*. *Good governance* sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. *Governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik (*public resources*) dan masalah-masalah publik (*public affairs*) dikelola secara efektif dan efisien dan partisipatif. Efektif, efisien dan partisipatif dalam pengelolaan sumber daya publik, menuntut iklim demokrasi yang sehat didasarkan pada prinsip transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Iklim demokrasi yang sehat menuntun penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka (*open government*) (Kharisma, 2014).

World Bank memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan

dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran serta menjalankan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011). *Good Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada didalamnya.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Luthans (2014) komitmen organisasi adalah keinginan kuat dimiliki pegawai untuk memperkuat kedudukan anggota organisasi tempat kerja, keinginan usaha kuat sebagai komponen organisasi serta keyakinan keras dalam tujuan organisasi serta penerimaan nilai. Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai tersebut mengenal dan terikat dengan instansi tempatnya bekerja. Hal ini berarti pegawai memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, dan sebaliknya pegawai yang menunjukkan kinerja rendah adalah pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan permasalahan yang membuat Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar menjadi kurang optimal. Pertama, pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar kurang memiliki rasa disiplin terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi. Kedua, temuan LHP BPK RI tahun anggaran 2018 menunjukkan bahwa realisasi belanja publikasi dan dokumentasi pada Sekretariat

DPRD tidak sesuai standarisasi harga Bupati. Laporan Realisasi Anggaran Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar Tahun 2018 menyajikan realisasi Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp60.446.668.208 atau 91,63% dari anggaran sebesar Rp65.971.793.095. Realisasi tersebut diantaranya untuk pembayaran Belanja Publikasi dan Dokumentasi pada Kegiatan Kerjasama dengan Mass Media sebesar Rp1.872.500.000 (BPK RI, 2018).

Penelitian Putri (2018) yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen organisasi dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja. Menunjukkan hasil (1) Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) *Good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pangestika (2016) yang meneliti Tentang Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hasil menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan, (2) *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, 4) Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen

Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada periode dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan penelitian adalah pada objek penelitian yakni Pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul **Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
2. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
4. Apakah pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menunjukkan serta menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam usaha perbaikan dan penyempurnaan dimasa yang akan datang, khususnya mengenai pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya, menambah wawasan dan pengetahuan serta pengembangan ilmu pengetahuan kepada peneliti selanjutnya pengetahuan tentang pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar

3. Bagi Pembaca, sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dimasa akan datang dan memberikan kontribusi dalam pertumbuhan referensi serta wacana mengenai pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kamparakan dibagi dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematikan penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bagian menjelaskan pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai dan teori lain yang berkaitan dengan penelitian ini dan diakhir dengan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, objek penelitian, definisi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi responden, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

Pada organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh baik atau tidaknya kinerja pegawainya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2012).

Menurut Simamora (2013), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap nama para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Rue dan Byars dan Rue (2011) kinerja mengacu kepada seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Pada dasarnya kinerja karyawan ditentukan oleh tiga faktor yaitu: usaha, kemampuan, dan arah. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2014)

Menurut Mangkunegara (2016), prestasi kerjasama, dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

- 1) $Human\ performance = ability \times motivation$
- 2) $Motivation = attitude \times situation$
- 3) $Ability = knowledge \times skill$

Dimana faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*kowlodege+skill*). Artinya,pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, giffed* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan faktor

motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap suatu kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap (pro) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai

a. Penilaian kerja

Penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kerja karyawan adalah a) Karakteristik situasi. b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. c) Tujuan-tujuan penilaian kerja. d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi (Wibowo, 2013).

Menurut Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan

sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan. Penilaian kinerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi sebuah instansi untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi karyawan. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dilakukan pegawai.

b. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan diadakanya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu (Wibowo, 2013):

- 1) Tujuan evaluasi. Untuk menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif yang berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- 2) Tujuan pengembangan. Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja dengan anggota organisasi atau perusahaan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan penilaian

penting dari seluruh proses keorganisasian yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada. Hal ini bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir (Nurmasari, 2015).

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi, kebutuhan program, Pendidikan Pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dan dari proses lain dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Secara teoritikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karir nya. Untuk mencapai sasaran tersebut maka di gunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (2012) yang dewasa ini di kenal dan di gunakan adalah:

- 1) *Ranking* adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor
- 3) *Grading* adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian di perbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan ke dalam salah satu kategori yang telah di tentukan.
- 4) Skala grafis adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang di anggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing–masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, ketrampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
- 5) *Checklist* adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Gomes (2013) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja)
- 2) *Quantity of work* (kuantitas kerja)
- 3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
- 4) *Creativeness* (kreatifitas)
- 5) *Cooperative* (kerja sama)
- 6) *Initiative* (inisiatif)
- 7) *Dependerability* (ketergantungan)

8) *Personal quality* (kualitas personal)

Bernardin (dalam Wibowo, 2014) menyatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Menurut Soeprihanto (2011) ada beberapa aspek yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan kerja sama dan kepemimpinan.

2.1.3 Pengendalian Internal

a. Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Romney & Steinbart (2015) pengendalian internal (*internal control*) adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dari regulasi dan peraturan yang ada.”

Adapun menurut Hery (2014) pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.”

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pengendalian internal, maka penulis secara berurutan akan mengemukakan hal-hal yang berhubungan dengan pengendalian internal tersebut (Pratiwi, 2014).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu cara yang berisi seperangkat kebijakan dan peraturan untuk mengarahkan, mengawasi, dan melindungi sumber daya perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Dengan kata lain pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

b. Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Hery (2014), tujuan pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

- 1) Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk

kepentingan individu (perorangan) oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar supaya seluruh aset perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan, pencurian, dan penyalahgunaan, yang tidak sesuai dengan wewenangnya dan kepentingan perusahaan.

- 2) Informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja (kecurangan) maupun yang tidak disengaja (kelalaian).
- 3) Karyawan telah mentaati hukum dan peraturan.

Menurut Mulyadi (2010), terdapat empat tujuan utama dari Pengendalian Internal, yaitu :

- 1) Keandalan Laporan Keuangan. Pengendalian Internal membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk pihak intern dan ekstern organisasi. Laporan yang disajikan harus akuntabel.
- 2) Kepatuhan terhadap Hukum. Pengendalian Internal dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Efektivitas dan Efisiensi Operasi. Pengendalian Internal merupakan alat untuk mengurangi kegiatan yang bersifat pemborosan atas sumber daya yang terdapat dalam organisasi.

- 4) Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Internal. Keterbatas bawaan yang melekat dalam Pengendalian Internal yaitu berupa kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh organisasi.

c. Indikator Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mengajukan lima indikator yang dapat digunakan dalam mengukur Pengendalian Internal. Kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Pengendalian
- 2) Penilaian Risiko
- 3) Kegiatan Pengendalian
- 4) Informasi dan Komunikasi
- 5) Pemantauan Pengendalian Intern

2.1.4 *Good Governance*

a. Pengertian *Good Governance*

Good Governance sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Dari segi pandang UNDP, *governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik dan masalah-masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, yang merupakan respon dari kebutuhan masyarakat. Sementara *World Bank* memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi,

pengecahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran serta menjalankan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011).

Pengertian *governance* menurut *World Bank* lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. UNDP lebih menekankan *governance* dilihat dari *political governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan, *economic governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat dan keadilan, serta *administrative governance* yang mengacu pada implementasi kebijakan (Pangestika, 2016).

Berdasar beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai pemerintahan, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

b. Prinsip-prinsip *Good Governance*

Menurut Mardiasmo (2011) dari sembilan karakteristik tersebut terdapat tiga pilar yang saling berkaitan untuk mewujudkan *good governance* yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas yakni:

1) Transparansi

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan *disclosure* yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitori oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya suatu sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan dan kepemilikan perusahaan. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) adanya kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, (3) berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislative.

2) Partisipasi (*Participation*)

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.

3) Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Berdasarkan tiga pilar tersebut terdapat satu elemen lagi yang dapat mewujudkan *good governance* yaitu *value for money* (ekonomi, efisiensi, dan efektivitas) (Mardiasmo, 2011) yakni Ekonomi, Efisiensi, Efektivitas (*Value for*

money). *Value for money* menurut merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasar pada tiga elemen utama yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektivitas. Ekonomi, pemerolehan input dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada harga yang terendah. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan input value yang dinyatakan dalam satuan moneter. Efisiensi, pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu untuk penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Efektivitas, tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan *outcome* dengan output

c. Indikator *Good Governance*

Mardiasmo (2011) menyebutkan tiga karakteristik utama *Good Governance* yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam sektor publik tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Transparansi, diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan *disclosure* kepada masyarakat mengenai kinerja pemerintahan.
- 2) Akuntabilitas Publik, sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 3) *Value for Money*, merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektivitas.

2.1.5 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Lunthans (2014) mengartikan komitmen organisasi adalah keinginan kuat dimiliki pegawai untuk memperkuat kedudukan anggota organisasi tempat kerja, keinginan usaha kuat sebagai komponen organisasi serta keyakinan keras dalam tujuan organisasi serta penerimaan nilai. Komitmen organisasi sekedar loyalitas pasif juga melibatkan hubungan aktif serta kehendak pribadi untuk mempersembahkan kontribusi banyak kepada organisasi.

Komitmen organisasi diartikan seperti di bawah ini (Robbins, 2011):

“Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”.

Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif identifikasi individu kepada organisasi (Sopiah, 2011). Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan kuat terhadap nilai serta tujuan organisasi, dan dorongan kuat untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi untuk tercapai tujuan organisasi.

Beberapa pengertian yang dijelaskan sebelumnya, kesimpulannya komitmen organisasi ialah kumpulan antar pribadi dengan organisasi, yang mana pribadi memiliki rasa mempunyai organisasi ditempat kerja, dibuktikan pada keyakinan besar dan dukungan pada nilai, sasaran dan tujuan ingin dicapai oleh

organisasi. Komitmen organisasi membentuk pribadi mempunyai tekad besar untuk membentuk suatu yang mengerah ketrampilan serta keahlian yang dipunyai, diutamakan kepentingan organisasi, agar menggapai keberhasilan.

b. Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Ellen (dalam Sopiah, 2011) mengemukakan 3 komponen komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, terjadi bila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul bila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lainnya.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2011), menyebutkan 3 indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen organisasi, adalah:

- 1) *Affective commitment* (komponen afektif)
- 2) *Continuance commitment* (komponen berkelanjutan)
- 3) *Normative commitment* (komponen normatif).

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan atas Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rahman (2021)	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa penerapan <i>good governance</i> dan pengendalian internal berpengaruh secara positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah di Kota Makassar.	Lokasi penelitian dan objek penelitian
2	Putri (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja.	Hasil analisis dengan SEM PLS menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, komitmen organisasi, <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi masing-masing 0.349, 0.127, 0.392, dengan nilai R-Square sebesar 0.55712 atau 55.7% bahwa variabel independen menjelaskan kinerja, sebanyak 44.3% dipengaruhi variabel lain. Dapat kita simpulkan bahwa variabel pengendalian intern dan <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai	Analisis data yang digunakan
3	Hermanto (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern,	Hasil analisis dengan SEM PLS menunjukkan bahwa variabel kontrol internal, organisasi komitmen, tata	Lokasi penelitian dan analisis data yang

No	Penelitian Terdahulu/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Komitmen organisasi dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja	kelola perusahaan yang baik memiliki pengaruh pada kinerja.	digunakan
4	Sari (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Good Corporate Governance</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan	(1) pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (2) <i>good corporate governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (4) pengaruh pengendalian internal, <i>good corporate governance</i> dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.	Lokasi penelitian pada perusahaan
5	Pangestika (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	(1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan, (2) <i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, (4) Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> , dan	Lokasi dan tahun penelitian

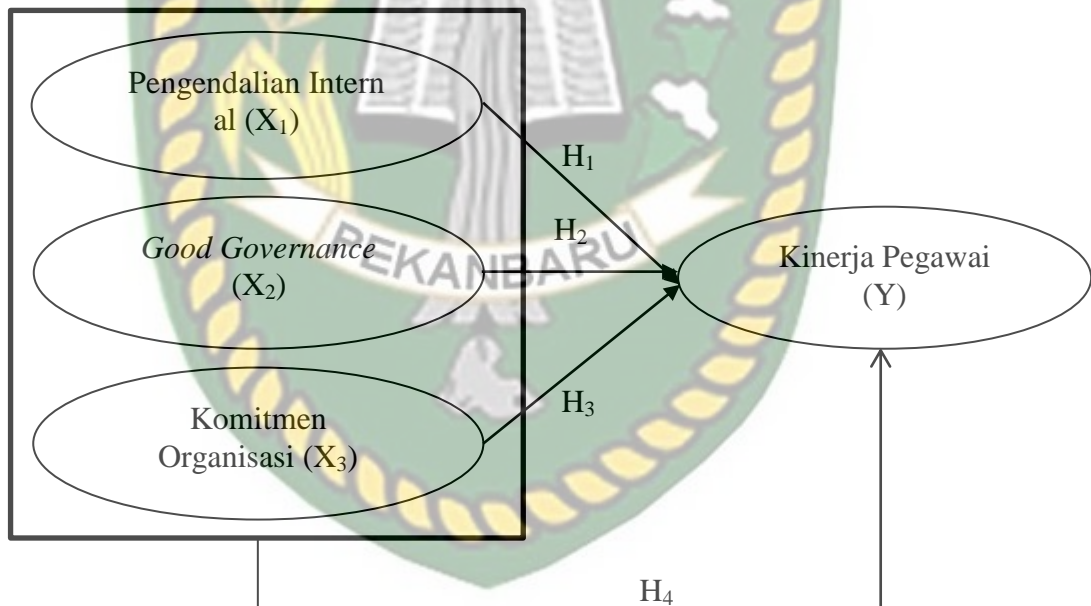
No	Penelitian Terdahulu/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.	

Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian, 2022

2.1.7 Model Penelitian

Berikut dapat digambarkan hubungan antar variabel yang diteliti :

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber: Putri (2018), Hermanto (2018) dan Pangestika (2016)

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang

Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar

H₂ : *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.

H₄ : Pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Pemerintahan Kabupaten Kampar dengan objek penelitian adalah Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.

3.3 Defenisi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel Pengendalian Internal (X_1), *Good Governance* (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Pengendalian Internal (X_1)

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pengendalian internal, maka penulis secara berurutan akan mengemukakan hal-hal yang berhubungan dengan pengendalian internal tersebut (Pratiwi, 2014).

Indikator-indikator utama dari pengendalian internal adalah:

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penilaian Risiko
- c. Kegiatan Pengendalian
- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Pemantauan Pengendalian Intern

2. Variabel *Good Governance* (X_2)

Good Governance sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran serta menjalankan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011).

Indikator-indikator utama dari *good governance* pengendalian internal adalah:

- a. Transparansi
- b. Akuntabilitas Publik
- c. *Value for Money*

3. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dimiliki pegawai untuk memperkuat kedudukan anggota organisasi tempat kerja, keinginan usaha kuat sebagai komponen organisasi serta keyakinan keras dalam tujuan organisasi serta penerimaan nilai. Komitmen organisasi sekedar loyalitas pasif juga melibatkan hubungan aktif serta kehendak pribadi untuk mempersembahkan kontribusi banyak kepada organisasi (Lunthans, 2014).

Indikator-indikator utama dari komitmen organisasi adalah:

- a. *Affective commitment* (komponen afektif)
- b. *Continuance commitment* (komponen berkelanjutan)
- c. *Normative commitment* (komponen normatif)

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2014).

Indikator-indikator utama dari kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar sebanyak 62 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.1
Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar

No	Dinas Daerah Kabupaten Kampar	Populasi
1	Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga	3
2	Dinas Kesehatan	2
3	Dinas Sosial	2
4	Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.	3
5	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	2
6	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3
7	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	2
8	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	2
9	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	2
10	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	3
11	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	3
12	Dinas Perhubungan	3
13	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	3
14	Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil	3
15	Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura	2
16	Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Kesehatan Hewan	2
17	Dinas Perikanan	2
18	Dinas Lingkungan Hidup	2

No	Dinas Daerah Kabupaten Kampar	Populasi
19	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	2
20	Dinas Ketahanan Pangan	3
21	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	3
22	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3
23	Badan Pendapatan Daerah	2
24	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	3
25	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	2
Total		62

Sumber: Pemerintahan Kabupaten Kampar, 2020

2. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui metode sensus. Pengertian metode sensus menurut Sugiyono (2015) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 62 Pegawai Bidang Keuangan Pemerintahan Kabupaten Kampar.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian ini ialah:

1. Data Primer

Adalah data data utama yang di peroleh dari hasil kuesioner yaitu jawaban kuesioner yang menggambarkan pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket.

2. Data Sekunder

Yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk

menjelaskan permasalahan. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Quisioner*, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang ditujukan kepada responden. Responden akan mengisi kuesioner yang sudah dipersiapkan oleh peneliti.
2. Fail Dokumentasi, yaitu menelusuri dokumen literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Dari uraian di atas telah dijelaskan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen, dimana akan dipengaruhi oleh variabel pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi. Untuk menguji hipotesis dan menyatakan kejelasan tentang kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linier Berganda, dan dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0. Adapun bentuk model statistik yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

X_1	=	Pengendalian Internal
X_2	=	<i>Good Governance</i>
X_3	=	Komitmen Organisasi
Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Konstanta
$\beta(1,2)$	=	Koefisien Regresi
ε	=	Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi akan menghasilkan estimator tidak bias yang baik jika memenuhi asumsi klasik yaitu bebas autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas serta pola distribusi data harus normal. Apabila asumsi klasik tidak terpenuhi maka variabel yang digunakan menjadi tidak efisien. Uji ini memiliki tiga asumsi yang dapat diperhatikan, yaitu:

a. Normalitas

Uji ini melihat data dipakai mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Karna model yang baik mengikuti pola distribusi normal. Menurut ahli statistik menyatakan bahwa jumlah sampel sama atau > 30 maka diasumsikan data sudah mengikuti pola distribusi normal. Namun penelitian dilakukan uji normalitas. Uji normalitas dilaksanakan dengan uji *one-sample kolmogorove smirnov* serta *Normal P-Plot Regression*.

b. Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang ada memang benar-benar mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat. Suatu model regresi mengandung multikolinearitas jika ada hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Konsekuensinya adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas. Tingkat signifikansi

yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga semakin besar. Sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir nilai variabel independen. Model regresi bebas multikolinearitas apabila (Santoso, 2014):

- 1) Mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sekitar angka 1
 - 2) Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1
- c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diartikan sebagai tidak samanya varian bagi variabel bebas yang diuji dalam setting yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas.

- d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model *regresi linear* ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Uji autokorelasi variabel penelitian dilakukan dengan melihat perhitungan angka *Durbin-Waston*

3. Uji Kualitas Data

Kesimpulan penelitian berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

- a. Uji Ketepatan (Validitas)

Ketepatan (Validitas) ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan validitas apabila instrumen tersebut mengukur apa yang diukur dengan kata lain instrumen itu dapat mengukur *construct* sesuai dengan apa yang diinginkan peneliti. Penelitian mengetes validitas diukur menggunakan analisis metode koefisien korelasi (*pearson correlation*). Jika korelasi antara tiap-tiap indikator variabel signifikan, maka dinyatakan valid dan signifikan pada level 0,01 (*2-tailed*) (Ghozali, 2013:135).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah pengukuran yang menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. reliabilitas dipahami melalui ide konsep yaitu konsistensi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu item dikatakan reliabel jika α yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2013:136).

4. Uji Hipotesis

5. (Uji Parsial / Uji t)

Uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut ini:

- 1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah suatu koefisien yang memberitahukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, berarti persamaan regresi yang digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam hal ini adalah pejabat struktural SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Pemerintah Kabupaten Kampar yang terlibat dalam proses pengelolaan keuangan. Sampel dalam penelitian ini adalah Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar yang diwakili oleh Kepala Bagian Keuangan, bendahara dan Kepala Staf Program Instansi Pemerintah yang terlibat dalam proses pengelolaan keuangan. Kuesioner dibagikan kepada 25 SKPD Pemerintah Kabupaten Kampar (62 orang). Kuesioner dibagikan kepada Kepala Bagian Keuangan, bendahara dan Kepala Staf Program Instansi Pemerintah di SKPD dari masing-masing. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 62, jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan sebanyak 23 buah, yang diisi lengkap (dapat diolah) sebanyak 64 buah. Berikut ini adalah daftar SPKD pemerintah Kabupaten Kampar yang menjadi objek penelitian dan daftar kuesioner yang disebar ke SPKD.

4.2 Deskriptif Responden

Dari 62 lembar kuesioner yang disebar, sebanyak 8 kuesioner tidak dapat di olah datanya karena isi yang tidak lengkap dan tidak kembali, sehingga kuesioner yang bisa diolah datanya sebanyak 54 kuesioner. Berikut data penyebaran kuisioner:

Tabel 4.1
Daftar Hasil Kuesioner

No	Item	Jumlah	Presentase
1	Jumlah Kuesioner yang Disebar	62	100%
2	Jumlah Kuesioner yang Tidak Kembali	8	12,90%
3	Jumlah kuesioner yang dapat diolah (sampel)	54	87,10%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Untuk selengkapnya deskripsi responden dapat dilihat pada uraian berikut ini.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis. Dimana secara teoritis jenis kelamin dianggap mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Demikian pula dalam menentukan pilihan, jenis kelamin akan memberikan pengaruh. Identitas umum yang dijadikan sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	38,89%
2	Perempuan	33	61,11%
Jumlah		54	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui dari 54 orang sampel sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 38,89%, sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu 33 orang atau 61,11%. Hal ini menunjukkan bahwa sampel mayoritas adalah laki-laki.

b. Tingkat Usia

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau rutinitas, faktor usia juga sangat mempengaruhi. Faktor usia juga akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan, demikian pula halnya dalam menentukan pilihan. Tingkat usia juga akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas hidup, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan tingkat kepuasan masing-masing pegawai atau juga akan mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan dalam bekerja. Semakin tinggi usia maka tingkat kebutuhan akan berbeda pula dan pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berfikir. Pada tabel berikut ini dapat dilihat tingkat usia responden.

Tabel 4.3
Identifikasi Sampel Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 30	3	5,56%
30 – 40	16	29,63%
40 – 50	21	38,89%
> 50	14	25,93%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sampel yang berusia < 30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5.56%, sampel yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 16 orang atau 29.63%, sampel yang berusia 40 – 50 tahun sebanyak 21 orang atau 38.89%, sampel berusia > 50 tahun sebanyak 14 orang atau 25.93%. Dengan demikian diketahui bahwa sebagian besar sampel berusia 40 - 50 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa responden berada pada rentang usia produktif yakni antara 30 – 40 tahun dan 40 - 50 tahun

c. Tingkat Pendidikan

Kondisi tingkat pendidikan menentukan tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu seorang pegawai hendaknya diberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga pekerjaan yang dilakukan optimal. Adapun tingkat pendidikan sampel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Sampel

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	19	35.19%
S1	26	48.15%
D3	9	16.67%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sampel di dominasi oleh S1 sebanyak 26 orang atau 48.15%, selanjutnya S2 berjumlah 19 orang atau 35.19%, sedangkan untuk D3 berjumlah 9 orang atau 16.67%. Dengan demikian dari tingkat pendidikan yang bermacam-macam ini diharapkan mampu mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Agam.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengendalian internal (X1), *good governance* (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja (Y). Berdasarkan hasil kuisioner yang menunjukkan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

Statistics

	Y	X1	X2	X3
Valid	54	54	54	54
Missing	0	0	0	0
Mean	23,54	23,01	22,82	22,62
Median	24,00	24,00	24,00	23,00
Std. Deviation	3,827	3,693	4,618	4,183
Variance	14,643	13,641	21,325	17,498
Minimum	12	12	12	12
Maximum	30	30	29	30

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui variabel kinerja memiliki nilai rata-rata 23,54 dengan standar deviasi sebesar 3,827, pengendalian internal memiliki nilai rata-rata sebesar 23,01 dengan standar deviasi sebesar 3,693, *good governance* memiliki nilai rata-rata 22,82 dengan standar deviasi sebesar 4,618, dan komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 22,62 dengan standar deviasi sebesar 4,183.

4.3.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Menurut Ghazali (2013) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan pengukuran reliabilitas adalah menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan.

1. Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Untuk menentukan validitas suatu pernyataan digunakan program *computer SPSS 20.0 for windows*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Correlations

Variabel	Pearson Correlation	Kesimpulan
Pengendalian Internal	0,341** - 0,726**	Valid
<i>Good Governance</i>	0,312** - 0,643**	Valid
Komitmen Organisasi	0,428** - 0,708**	Valid
Kinerja	0,464** - 0,762**	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Nilai Pearson di atas tidak ada yang berada di bawah 0,204 yang merupakan nilai r tabel dengan $df = n - 2 = 54$, artinya seluruh item pertanyaan valid.

2. Reliabilitas

Kuisisioner reliabel (andal) jika konsistensi jawaban yang dijadikan sampel stabil sesuai dengan perkembangan waktu. Keandalan suatu pernyataan digunakan *program computer SPSS 20 for windows*, yang nantinya akan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Reliability Statistics

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengendalian Internal	6	0,829	Reliabel
<i>Good Governance</i>	6	0,834	Reliabel
Komitmen Organisasi	6	0,792	Reliabel
Kinerja	6	0,815	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel pengendalian internal (X_1) 0,829, *good governance* (X_2) 0,834, komitmen organisasi (X_3) 0,792 dan kinerja (Y) 0,815 adalah $> 0,600$. Hal ini berarti bahwa variabel reliabel, dan kuesioner sudah bisa digunakan dalam penelitian.

4.3.3 Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi untuk memenuhi asumsi dalam analisis korelasi dan regresi meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi dari variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,52754644
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,037
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,503
Asymp. Sig. (2-tailed)		,962

a. Test distribution is Normal.

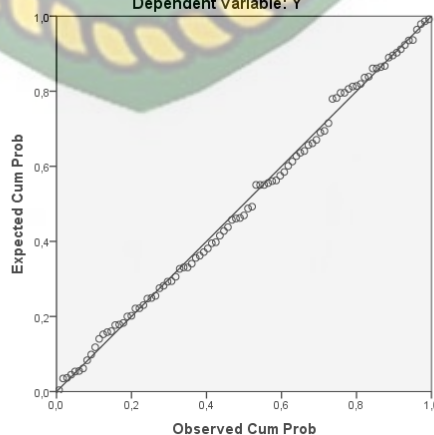
b. Calculated from data.

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* Test diketahui bahwa variabel bebas maupun variabel terikat berdistribusi normal. Kesimpulan tersebut diambil setelah melihat bahwa signifikansi variabel keseluruhan lebih besar dari pada 0.05. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik normal probability plot berikut ini.

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable: Y



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk menyatakan bahwa variabel independen terbebas dari gejala multikolinieritas (gejala korelasi antar variabel independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0.317	3.151
X2	0.395	2.530
X3	0.605	1.653

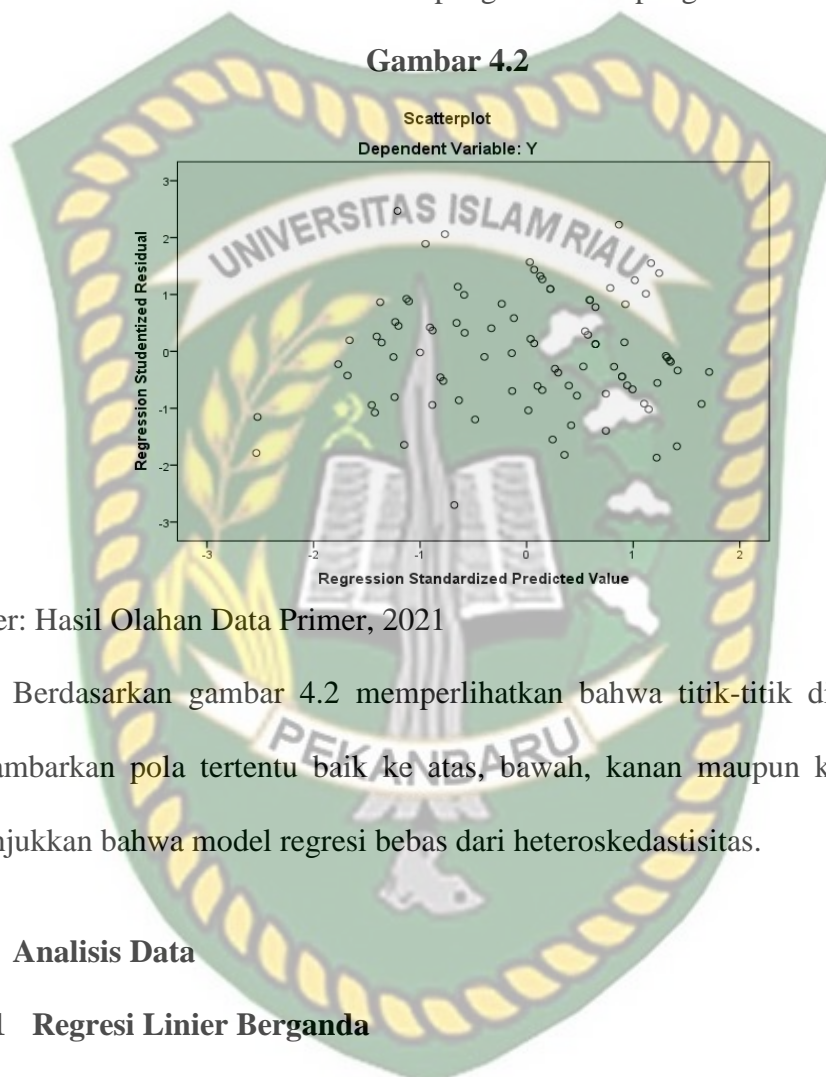
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Dari hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada nilai VIF > 10, setiap variabel memiliki nilai VIF < 10. Hasil perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* < 0,10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian.

3. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4.2



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 memperlihatkan bahwa titik-titik di atas tidak menggambarkan pola tertentu baik ke atas, bawah, kanan maupun kiri. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Data

4.3.4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X (pengendalian intern, *good governance* dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Dengan menggunakan *program computer SPSS 20.0 for window*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,357	1,068		
X1	,272	,078	,245	3,923	,000
X2	,267	,056	,322	4,781	,000
X3	,162	,050	,178	3,263	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,357 + 0,272X_1 + 0,267X_2 + 0,162X_3$$

Arti dari persamaan di atas adalah:

$b_0 = 3,357$: Kinerja bernilai positif 3,357 artinya jika pengendalian intern, *good governance* dan komitmen organisasi dianggap konstan maka kinerja adalah 3,357.

$b_1 = 0,272$: Setiap peningkatan pengendalian internal sebesar 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.

$b_2 = 0,267$: Setiap peningkatan *good governance* sebesar 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.

$b_3 = 0,162$: Setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat pula sebesar 0,162 dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan.

4.3.4.2 Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel. Apabila signifikansi $< 5\%$ maka hipotesis diterima dan apabila signifikansi $> 5\%$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada Tabel 4.10 maka diperoleh nilai signifikan (*sig*) variabel independen lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yaitu untuk variabel pengendalian internal (X_1) diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disebabkan nilai Signifikan $< 0,05$ maka Hipotesis diterima. Dengan kata lain pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai signifikan (*sig*) variabel *good governance* (X_2) diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disebabkan nilai Signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan kata lain *good governance* berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikan (*sig*) variabel komitmen organisasi (X_3) diketahui nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Disebabkan nilai Signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2) Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 156,798$ dan $F_{tabel} = 2,707$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kinerja atau dengan kata lain pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1132,446	3	377,482	156,498	,000b
Residual	214,673	50	2,412		
Total	1347,118	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

4.3.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisa data koefisien determinasi dengan program SPSS versi 20.0 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816a	,665	,654	2,252

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,665 artinya adalah bahwa variabel pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja sebesar 66,50 % sedangkan sisanya 34.50% di pengaruhi oleh variabel model lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengendalian internal yang dilakukan oleh pemerintahan daerah Kabupaten Kampar maka kinerja pegawai semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2018) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nauap (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penerapan pengendalian internal yang memadai dapat mendukung untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan. Tujuan pengendalian internal adalah untuk mencegah dan/atau

menemukan kesalahan-kesalahan atau kecurangan yang menimbulkan kesalahan penyajian pada laporan keuangan. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena adanya kelemahan pada salah satu atau beberapa tahap dalam proses pengendalian internal. Semakin efektifnya pengendalian internal akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai dan organisasi dengan mendorong pengambilan keputusan dan pengendalian aktivitas keuangan oleh para manajer secara lebih baik.

4.4.2 Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelaksanaan *good governance* yang dilakukan oleh pemerintahan daerah Kabupaten Kampar maka kinerja pegawai semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman (2021) menemukan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja. Pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan *good governance* dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah.

Good Governance sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah menerapkan konsep prinsip-prinsip *Good Governance* untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu juga

masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional, dan biayanya mahal. *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dimana pemerintah daerah yang melaksanakan prinsip *good governance* dengan baik akan memiliki kinerja yang baik juga. Sebaliknya pemerintah yang tidak melaksanakan prinsip *good governance* dengan baik maka, kinerja yang dimilikinya pun tidak baik.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelaksanaan komitmen pegawai untuk organisasi maka kinerja pegawai semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen Organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revika (2015) , yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, karena faktor komitmen memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif SDM yang dimiliki. Sehingga sikap setiap karyawan yang

memiliki tujuan, nilai dan sasaran organisasi dapat menentukan kinerja yang dihasilkan organisasi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.
2. *Good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.
4. Pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi kinerja pegawai yaitu:

1. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai, terutama pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung secara efektif.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.
3. Responden yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas karena pada penelitian ini sampelnya masih sangat sempit cakupannya.



DAFTAR PUSTAKA

- BPK RI. 2018. Laporan Hasil Pemeriksaan LKPD Kabupaten Kampar.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W Rue. 2011. *Human Reseources Management, gth, Irwin, Chicago*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermanto, Suwardi Bambang. 2018. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Dan *Good corporate governance* Terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 7 No. 10 (2018). e-ISSN : 2460-0585.
- Hery. 2014. *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Keenam Cetakan Pertama. Yogyakarta : UPP STIM YPKN.
- Khairunnisah. 2019. Manajemen Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Volume 8 Nomor 2 2019.
- Kharisma, Bayu. 2014. *Good Governance* Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, Februari 2014.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.

- Maulana. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Edisi Pertama. Jakarta: Multicerdas Publis.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Edisi ke-3. Cetakan ke-5. Jakarta: Salemba Empat.
- Nauap, N.F. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi. *JIAM – Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman*. Vol. 1 (1), 2016.
- Pangestika, Fierda. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerinth Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Profita*. Edisi 8 Tahun 2016.
- Pratiwi, Peggy Triani. 2014. Pengaruh Pengendalian internal Terhadap Efektivitas Pembiayaan Mudharabah Pada Bank Syariah. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama. Bandung.
- Putri, Winda Mulia. 2018. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, dan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja. *Konferensi Regional Akuntansi V*. Malang.
- Rahman, Karlina Ghacalah, dkk. 2021. Pengaruh Penerapan *Good Governance* dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium> Vol 2, No, 1, Oktober - Maret 2021, pp 25-31. P-ISSN: 2685-5828 dan e-ISSN: 2685-4651.
- Revika, R. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Payakumbuh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru*. Vol. 20 No.1.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior*. *Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*
- Romney, Marshall B. dan Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13. alih bahasa : Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2014. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, Novita. 2017. Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan.

Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Soeprihanto, John. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama Cetakan kelima. Yogyakarta: BPF

Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara.