

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEUANGAN PEMERINTAH**

(Studi Pada SKPD Kabupaten Kampar)

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh:

SOPIA SERI WAHYUNI
155310935

**JURUSAN : AKUNTANSI – S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

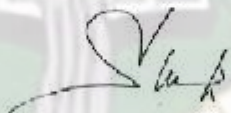
Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SOPIA SERI WAHYUNI
NPM : 155310935
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI-S1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Government Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah (Studi pada SKPD Kabupaten Kampar)

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING I


Hi Siska, SE, M.Si, AK, CA

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI AKUNTANSI S1


Drs. H. Alfar, M.Si, AK, CA


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si, AK, CA

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEUANGAN PEMERINTAH (Studi Pada SKPD Kabupaten Kampar)

ABSTRAK

Oleh:

SOPIA SERI WAHYUNI

155310935

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, *good government governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai keuangan pemerintah pada 30 SKPD Kabupaten Kampar yang terdiri dari dinas, badan, dan kantor. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah kepala sub bagian keuangan dan staf bagian keuangan di 30 SKPD kabupaten kampar yang diambil secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan 60 kuesioner pada 30 SKPD di Kabupaten Kampar. Penentuan sampel dengan menggunakan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 22.

Hasil penelitian adalah bahwa dari hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah. Sedangkan variabel *good government governance* dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah. Hasil penelitian Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal, *good government governance* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pegawai Keuangan Pemerintah , Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, Komitmen Organisasi.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dengan keridhaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governement Governance*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah (Studi Pada Skpd Kabupaten Kampar)”. Dan Shalawat beriringkan salam kepada tauladan umat Baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam.

Penulisan skripsi ini dim aksudkan dan diajukan guna memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjan strata satu (S-1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah turut serta memberikan bantuan dan dorongan sehingga tersusunnya skripsi ini, yaitu:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C..L selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.Ak.CA selakumKepala Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing Akademis (PA).

5. Ibu Hj.Siska SE.M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing. Penulis mengucapkan terimakasih banyak telah memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis belajar di Universitas Islam Riau.
7. Bapak Kepala Tata Usaha dan Bapak/Ibu Karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
8. Bapak/Ibu Kepala Dinas, KepalaSub Bagian Keuangan dan seluruh pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Skripsi ini kupersembahkan untuk Orang Tuaku yangku Hormati Bapak Basri dan Ibu Mastuti Yang telah memberikan Do'a, kasih sayang serta Bantuan baik moril dan material dalam penyelesaian skripsi ini. Baru ini yang bisa kuberikan Terimakasih untuk segalanya.
10. Buat sadaraku yang tercinta Erdison, Rahmat Darmansyah, SitiKomariah, Yusri Yulianti, Nia Pratiwi, serta keluarga besarku yang memberikan dukungan, kasih sayang serta Do'a.
11. Buat teman-teman terbaikku yang ku Cintai Cindy Azni Utami, Dolla Ulfa Safitri, Devi Ambarsari, Habibah Ardina Putri. Komariah Indah Wahyuni, Shinta Yulia , Sri Ramadani. Serta teman-teman satu angkatan 2015 kelas A

yang tidak bisa disebutkan satu persatu, sukses selalu buat kita. Semoga kita bisa ketemu dilain hari.

12. Dan terakhir terimakasih buat orang-orang yang membantu dan memberi dukungan yang tidak disebutkan dalam skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh sebab itu dengan segala ketulusan hati penulis mengharapkan segala saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru.....2019

Penulis

Sopia Seri Wahyuni
NPM: 155310935

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I :PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Pengendalian Internal.....	15
3. <i>Good Goverenment Governance</i>	19
4. Komitemen Organisasi.....	23
5. Penelitian Terdahulu	26
6. Model Penelitian	28

B.	Hipotesis	29
----	-----------------	----

BAB III :METODE PENELITIAN

A.	Objek Penelitia.....	26
B.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
C.	Populasi dan Sampel.....	28
D.	Jenis dan Sumber Data.....	30
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	30
F.	Uji Kualitas Data	30
G.	Teknik Analisi Data	33
H.	Pengujian Hipotesis	34
I.	Koefisien Determinasi	35

BAB IV :GAMBARAN UMUM

A.	Sejarah Kabupaten Kampar	36
B.	Geografi Kabupaten Kampar.....	36
C.	Visi dan Misi Kabupaten Kampar	37
D.	Organisasi dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Kampar.....	39

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Responden.....	50
B.	Statistik Deskriptif	52
C.	Uji Kualitas Data	53
1.	Uji Validitas	53
2.	Uji Reliabilitas.....	54
3.	Uji Asumsi Klasik	54

a.	Uji Normalitas Data	54
b.	Uji Multikolinieritas	56
c.	Uji Heteroskedestisitas	56
D.	Analisis Data.....	57
E.	Pengujian Hipotesis	59
1.	Uji Simultan (uji f)	59
2.	Uji Parial (uji t)	61
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	62
G.	Koefisien Determinasi	64
BAB VI	:PENUTUP	
A.	Kesimpulan	66
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel III. 2 Daftar Sampel SKPD Kabupaten Kampar.....	29
Tabel V. 1 Jumlah Responden dan tingkat Pengambilam	50
Tabel V. 2 Karakteristik Responden.....	52
Tabel V. 3 <i>Statistik Deskriptif</i>	52
Tabel V. 4 Hasil Uji Validitas Data.....	53
Tabel V.5 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	54
Tabel V.6 Hasil Uji Multikolineritas.....	56
Tabel V.7 <i>Coefficients</i>	57
Tabel V.8 <i>Anova</i>	61
Tabel V.9 <i>Model Summary</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Gambaran umum.....	24
Gambar V.1 Histogram	55
Gambar V.2 <i>P-P Plot Regresi of Regression Standardized Residual</i>	55
Gambar V.3 <i>Scatterplot</i>	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner

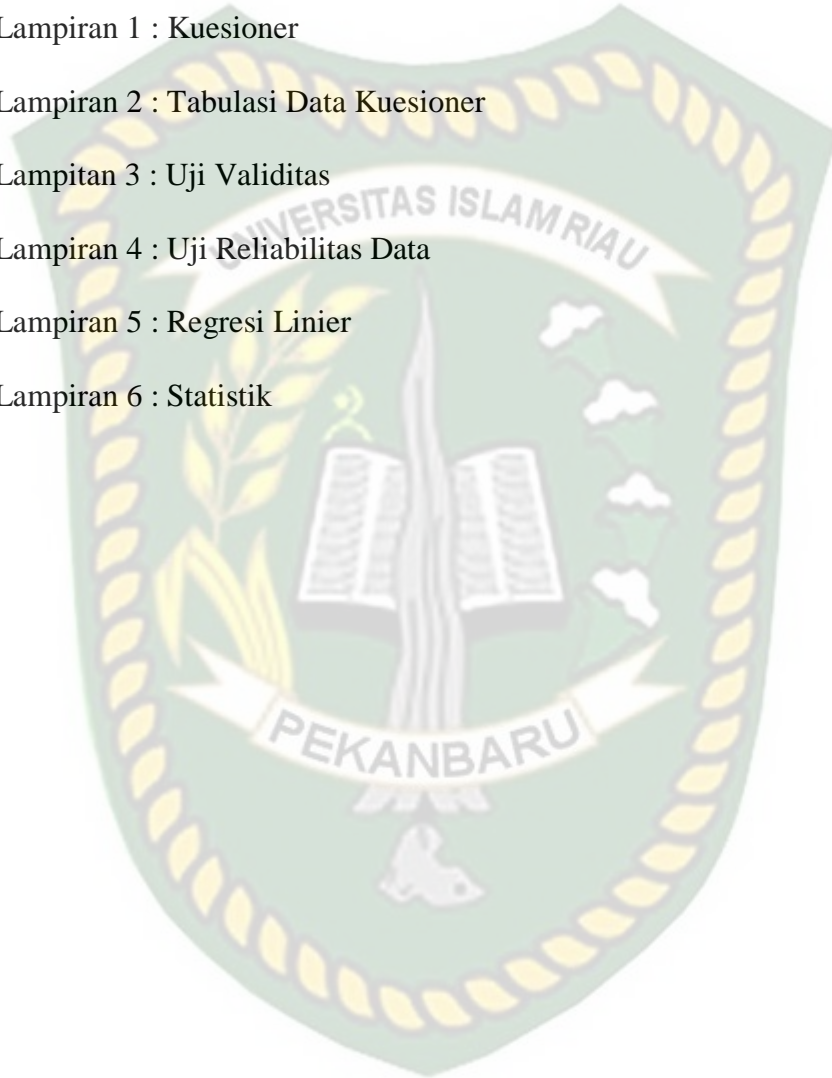
Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 3 : Uji Validitas

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas Data

Lampiran 5 : Regresi Linier

Lampiran 6 : Statistik



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi pemerintah, diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki peran penting sebagai penggerak dalam kelancaran jalannya suatu kegiatan di pemerintahan yaitu pegawai yang bekerja di dalam organisasi pemerintahan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam pasal 2 Undang – Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa “PNS adalah pegawai yang diangkat dan bekerja pada Pemerintah Daerah Otonomi baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten kota. Dengan demikian, Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah adalah Pegawai yang diangkat dan bekerja pada Pemerintah Daerah Otonomi baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerinth Kabupaten atau Kota dan Bertanggung jawab penuh atas keuangan organisasi daerah tempatnya bekerja”.

Pegawai instansi pada bagaian keuangan pemerintah mengemban tugas pokok seperti pelaksanaan penyusunan aktivitas, pengkoordinasian, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang pengelolaan administrasi. Pegawai Keuangan Pemerintah dapat dinyatakan sebagai pegawai yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan pada suatu unit organisasi, berdasarkan peraturan yang berlaku dalam instansi tempatnya bekerja, dan

dilakukan dengan efektif, efisien, transparan, akuntabel, tertib, adil, patut, dan tetap dalam lingkup peraturan perundang-undangan.

Kinerja Pegawai sebagai suatu pencapaian kesuksesan kerja yang membedakan antara hasil kerja yang bisa dilihat secara nyata atau secara langsung di lapangan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi pemerintah Dessler (2010:87). Adapun kinerja pegawai yang baik merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai secara kualitas dan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh unit organisasi seorang pegawai bekerja dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Sebagai organisasi sektor publik, Pemerintah Daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang memfokuskan pada kepentingan masyarakat, serta dapat mendorong pemerintah untuk senantiasa memperhatikan akan kebutuhan lingkungannya, dengan memberikan pelayanan serta informasi yang akurat, efektif dan efisien.

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat bawah sampai pada tingkat atas. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya bahwa visi dan misi tidak akan bermakna ketika tidak teraktualisasikan dalam kinerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan *the unlimite goals* dalam setiap organisasi publik. dimana visi dan misi itu sendiri dapat mencerminkan komitmen organisasi secara teori dan diharapkan mampu diwujudkan dengan kinerja organisasi yang baik.

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampel seberapa jauh Sebagai Organisasi Sektor Publik, Pemerintah Daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah senantiasa tanggap serta peduli akan tuntutan lingkungannya.

Penerapan prinsip *Good Government Governance* dalam pemerintahan bertujuan agar penataan pemerintah lebih baik. Pemerintah dituntut agar dapat mengelola daerahnya dengan baik, memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki demi kemakmuran masyarakat pada pemerintahan daerah itu sendiri.

Sistem Pengendalian Internal pemerintah umumnya melekat pada setiap unit kegiatan yang dilakukan organisasi pemerintah dengan tujuan agar dapat terciptanya praktek kerja yang sehat dan berjalan tertib dan terkendali. Adapun pengendalian internal yang baik harus memenuhi syarat dengan praktik kerja yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap instansi pemerintah.

Fierda Pangestika (2016) meneliti tentang *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Temanggung. Hasil penelitian oleh Fierda Pangestika (2016) menunjukkan bahwa *Good Governance*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah. Namun berbeda dengan penelitian Ismail Pamilih (2014) bahwa pemahaman tentang *Good Government Governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Sulistyo Rini (2014) meneliti tentang *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Gunungkidul. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. Namun berbeda dengan penelitian Rudi Susanto (2015)

Good Governance tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. Sedangkan pada penelitian Rudi Susanto (2015) *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah, pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fierda Pangestika (2016) mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*. Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hasil penelitiannya menunjukkan Pengendalian Internal, *Good Governance* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung.

Penelitian ini dilakukan karena adanya ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya yaitu Penelitian Rudi Susanto (2015) menunjukkan bahwa *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah, pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah, komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah. Sedangkan pada Penelitian yang dilakukan oleh Sulisty Rini (2014) *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pemerintahan kabupaten Gunungkidul.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni pada objek penelitian dan sampel penelitian. Objek Penelitian peneliti yaitu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Kabupaten kampar dikenal juga dengan julukan Serambi Mekkah, Pada tanggal 27/05/2019 Kabupaten Kampar

untuk ketiga kalinya kembali menerima Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan pemeriksaan Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Riau.

Dengan mendapat Opini WTP diharapkan menjadi cambuk bagi Pemkab Kampar agar semakin disiplin dalam mengelola keuangan di setiap SKPD. Luas wilayah 11 289,28 km² atau 12,26% dari luas Provinsi Riau. Kabupaten Kampar terdiri dari 21 Kecamatan dan 250 desa/kelurahan. Berbeda dengan Fierda Pangestika (2016) yang meneliti pada Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung yang terdiri dari 20 kecamatan 266 desa dengan luas wilayah 837.72 km².

Perbedaan sampel dalam penelitian, sampel yang digunakan peneliti yaitu 30 unit SKPD Kabupaten Kampar yang terdiri dari Kantor, Badan dan Dinas. Sehingga penelitian yang dilakukan peneliti mencakup area yang luas. Berbeda dengan Fierda Pangestika (2016) yang meneliti 13 unit Dinas Daerah yang berada di kabupaten Temanggung. Adapun Persamaan penelitian Fierda Pangestika (2016) dan penelitian yang dilakukan peneliti adalah teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan teknik kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden.

Alasan memilih judul penelitian kabupaten kampar sebagai objek penelitian ini karena dalam pemeriksaan atas laporan keuangan tahun 2017 masih terdapat beberapa kelemahan dalam pengelolaan dan aset daerah Dalam laporan keuangan. Pemerintahan Kabupaten Kampar masih banyak data – data yang tidak sesuai dengan permasalahan yang sama setiap tahunnya.

Serta dari Hasil Evaluasi Sistem Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) TAHUN 2018. Senin (28/1) di Trans Convention Center 1. The Luxury Hotel Bandung, Jawa Barat. Dari 12 Kabupaten / Kota se- Provinsi Riau kabupaten Kampar mendapatkan nilai CC. Serta hasil rapat Kamis 28/2/2019 Sekda Kampar yang mewakili Bupati Kampar dalam rapat menjelaskan, dikabupaten kampar dalam laporan keuangannya terjadi penurunan prestasi dari tahun 2017 di angka 95 poin menjadi 75 poin oleh KPK RI ditahun 2018. Tentunya Kabupaten Kampar masih ada masalah dan perlu adanya perbaikan.

Dari uraian diatas dan berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah (studi pada SKPD Kampar) .

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.
2. Apakah *Good Governement Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

4. Apakah Pengendalian Internal, *Good Government Governanace*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Good Government Governanace* terhadap Kinera Pegawai Keuangan Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Derah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governement Governanace*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi pada

perkembangan terhadap literatur – literatur maupun penelitian di bidang Akuntansi.

2. Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi, dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah. Selain itu, penelitian ini juga bisa digunakan untuk melatih kemampuan dalam berpikir kritis sekaligus menentukan solusi atas masalah di masa depan.

2. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Sumber Daya Manusia, terutama Bagian Keuangan, khususnya yang berkaitan dengan Pengendalian Internal, *Good Goverenment Governance*, dan Komitmen Organisasi. Kemudian selanjutnya dapat digunakan sebagai perbaikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran umum materi yang dibahas dalam proposal ini maka penulis akan menguraikan isi dari masing-masing BAB dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab satu ini menjadi pengantar serta menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, dan apa yang diteliti, serta untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 11 : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga referensi untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikembangkan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 111 : METODE PENELITIAN

Bab tiga ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab tiga ini akan dikemukakan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan objek dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB 1V : GAMBARAN UMUM

Bab empat ini memberikan gambaran umum tentang Kabupaten Kampar yang menjadi objek penelitian ini, diantaranya menceritakan tentang geografis Kabupaten Kampar, sejarah

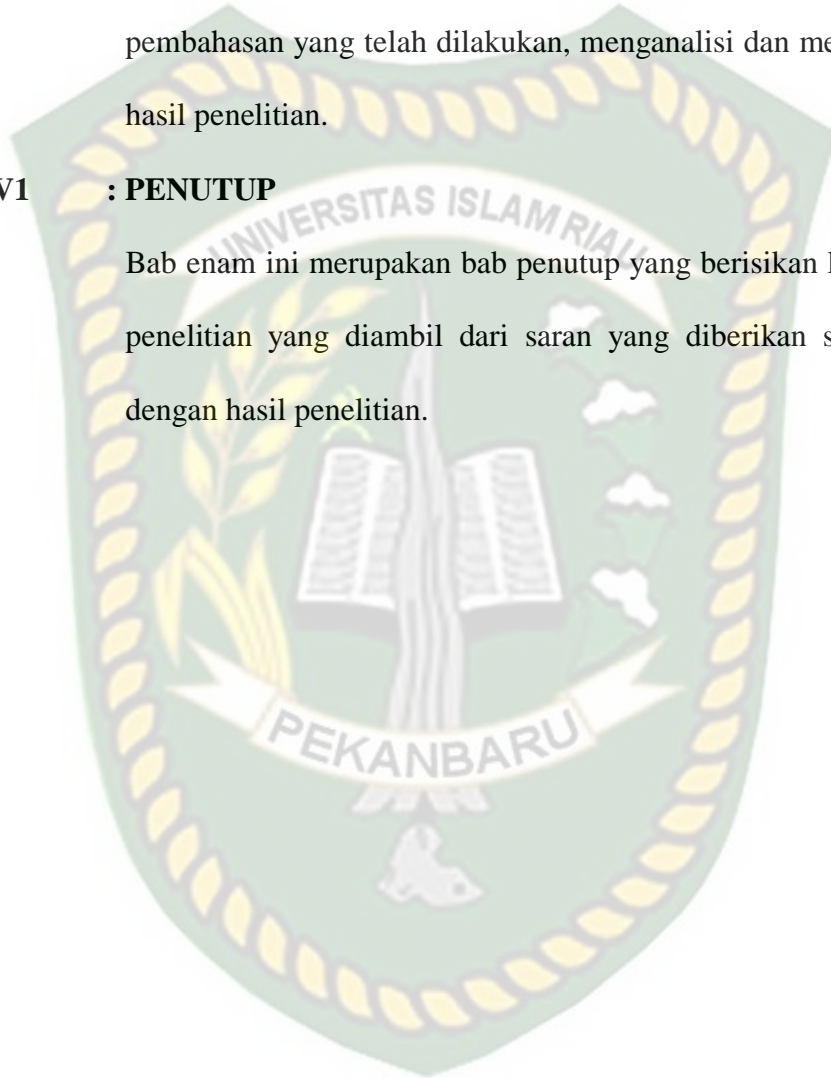
Kabupaten Kampar, visi dan misi Kabupaten Kampar serta struktur organisasi pemerintahan Kabupaten Kampar

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab lima ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab enam ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan penelitian yang diambil dari saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

H. Telaah Putaka

1. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Menurut Harsuko (2011), menyatakan, bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana individu menjalankan strategi kelompok, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

b. Kriteria kinerja pegawai

Schuler dan Jackson (2010) “menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja. Yaitu Sifat, kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. Loyalitas, kendalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat – sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kedua, perilaku kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan. Ketiga, hasil, kriteria berkenaan

dengan hasil semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan”.

c. Faktor Meningkatkan kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, ataupun variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental: latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman: demografi, menyangkut umur, asal usul, jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, keperibadian, belajar, motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010).

Wirjana (2010), Untuk meningkatkan kinerja diawali dengan meningkatkan kinerja pada tahap organisasi dan pada tahap individu. “Pada tahap organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat dari hasil kepemimpinan yang kurang berkualitas, dan kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik”.

Penilaian kinerja pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintahan daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas unsur sebagai berikut :

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) harus jelas, dan dapat diukur, relevan, dapat dicapai, dan serta memiliki target waktu. Unsur dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri atas kegiatan tugas jabatan, angka kredit, target berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40%

Perilaku kerja terkait dengan perilaku yang dilakukan pegawai selama satu tahun berdasarkan aspek yang dinilai. Terdapat 6 aspek dalam penilaian perilaku, yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, serta Kepemimpinan.

Dalam mencapai kualitas dan kuantitas kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, pegawai harus memperhatikan otoritas dan tanggung jawab pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menggunakan Indikator terkait dengan efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

2. Pengendalian Internal

a. Pengertian pengendalian internal

Pengendalian Internal merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan di dalam organisasi pemerintahan. Pengendalian Internal meliputi semua rencana dan metode yang dilakukan organisasi serta kebijaksanaan yang terkoordinir dengan tujuan untuk mengamankan harta kekayaan, menguji ketepatan dan akuntansi dapat dipercaya, efisiensi dan efektifitas sumber daya organisasi, serta membantu

serta mendorong dipatuhinya peraturan yang telah di sepakati dan terdapat dalam organisasi.

Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Mulyadi (2016:129).

Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP) mendefinisikan “Pengendalian Internal suatu proses dalam organisasi yang meliputi organisasi itu sendiri serta metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang diyakini untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan dan akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, serta mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, “Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan secara nyata yang dijalankan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai pada Pemerintahan, dimana hal ini bertujuan memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal ini merupakan Sistem Pengendalian Internal yang diimplementasikan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah”.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) menyatakan bahwa sistem “Pengendalian Internal termasuk struktur organisasi, semua metode

dan ketentuan yang termasuk dalam instansi untuk menjaga harta kekayaan instansi, memeriksa ketelitian dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, agar meningkatkan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan organisasi yang telah diterapkan”. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait empat hal, Tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, Keandalan pelaporan keuangan, Pengamatan aset negara, Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

b. Unsur pokok pengendalian internal

Terselenggaranya SPIP di Indonesia dimulai dengan adanya Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang “Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat. Unsur yang terdapat dalam SPIP mengikuti standar unsur Pengendalian Internal yang ditetapkan *The Committee of Sponsoring Organization (COSO)*”.

Mulyadi. (2016 : 130) Unsur pokok sistem pengendalian internal:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- 2) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan dan beban.
- 3) Praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
- 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab.

c. Sistem 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 diantaranya lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan pengendalian internal. Dari beberapa definisi ini,

maka bisa disimpulkan Pengendalian Internal adalah proses yang ada dalam organisasi, dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal ini terkait dengan bagaimana individu dalam suatu organisasi melaksanakan tugas berdasarkan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan organisasi. Pengendalian Internal dalam organisasi bertujuan untuk terbentuknya kinerja pegawai tertib dan terkendali.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, variabel Pengendalian Internal diukur dengan indikator terkait dengan lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

3. Good Government Governance

a. Pengertian *good government governance*

Good Government Governance adalah sebuah keharusan di dalam negara yang menjunjung tinggi demokrasi. Namun tidak terlepas dari tantangannya, serta mengingat sejarah dan budaya yang telah lama mengakar di masyarakat. Seperti halnya saat ini konsep penegakan hukum bagi siapa saja sama di muka hukum harus terus diperjuangkan. Mengingat rasa keadilan masyarakat masih jauh dari ideal yang diharapkan serta dicita-ciakan. Demikian juga budaya tertutup di dalam pengelolaan pemerintah masih kuat, sehingga masyarakat masih relatif sulit memperoleh informasi. Adapun salah satu syarat dari *Good Governance* adalah transparansi. Dengan adanya transparansi akan memudahkan masyarakat ikut mengontrol jalannya pemerintahan. Suprawoto (2018 :230).

Kepemerintahan yang baik (*Good Government Governance*). Merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Pemerintah melalui reformasi birokrasi seharusnya lebih keras untuk mewujudkan kepemimpinan yang baik sejalan meningkatnya pengetahuan masyarakat dan tuntutan masyarakat, di samping pengaruh globalisasi tuntutan masyarakat adalah wajar dan seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah.

Good Government Governance meliputi tiga domain, yaitu pemerintahan, sektor swasta, dan masyarakat yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. *Good Government Governance*, Mengandung dua pengertian pertama nilai-nilai yang mengedepankan kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam mencapai tujuan kemandirian, pembangunan berkelanjutan serta keadilan sosial, kedua aspek fungsional pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. Suprawoto (2018 :228).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka disimpulkan bahwa *Good Government Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat. Serta berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai Pemerintah dan lebih menekankan pada kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

b. Prinsip *Good Government Governance*

Adapun inti dari *Good Government Governance* terletak pada pemahaman atas prinsip-prinsip *Good Government Governance* sendiri. Pelaksanaan

pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab bisa berjalan jika dalam penerapan otoritas politik, ekonomi, serta administrasi, memiliki ineraksi yang setara. Interaksi dapat terjadi serta dilakukan jika prinsip diterapkan dan dipahami.

Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* dalam UNDP, 1997 “Partisipasi ,mengajak warga untuk menyampaikan dan mempergunakan hak dalam mengambil keputusan, terkait dalam masyarakat. Kepastian Hukum, penegakan hukum yang adil untuk semua pihak tanpa terkecuali, serta menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai – nilai yang hidup dalam masyarakat. Transparansi, menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat. Responsif ,meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintahan terhadap aspirasi masyarakat tanpa terkecuali. Orentasi Konsensus, yaitu meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas. Kesetaraan, memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraanya. Efisien dan Efektif, manajemen terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunkan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab. Akuntabilitas, usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat. Visi Strategis membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggung jawab terhadap kemajuan daerahnya”. *Good Government Governance* lebih menekankan

kepada proses, sistem, prosedur, dan peraturan, baik formal maupun informal, yang menata suatu organisasi untuk taat terhadap peraturan.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Aparatur Negara, tujuan dari *Good Governance* adalah :

- 1) Birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, adalah birokrasi dapat memberikan manfaat untuk masyarakat dan mampu menjalankan tugas berdayaguna dan tepat guna.
- 2) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi dan memberikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara.
- 3) Birokrasi yang melayani masyarakat, birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.
- 4) Birokrasi yang akuntabil, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

Adapun inti dari berlakukannya *Good Governance* dalam pemerintahan adalah agar dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab, efektif dan efisien, transparan, serta akuntabel.

c. **Karakteristik *Good Government Governance***

Terdapat 14 karakteristik yang dapat dijadikan indikator pengukuran *Good Governance* menurut BAPPENAS. “wawasan ke depan, keterbukaan dan transparansi, partisipasi masyarakat, akuntabilitas, demokrasi, daya tanggap, desentralisasi, profesionalisme dan kompensasi, keefesienan dan keefektifan, kemitraan dengan swasta dan masyarakat, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum sudah termasuk dalam tiga poin utama indikator *Good Governance* pada sektor publik yang disampaikan oleh Mardiasmo. Deswntralisasi, profesionalisme dan

kompetensi, efektivitas dan efisiensi terkait dengan prinsip *value for money*. Akuntabilitas, wawasan ke depan partisipasi masyarakat, demokrasi, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum terkait dengan akuntabilitas. Keterbukaan dan transparansi, daya tangkap, profesionalisme dan kompetensi, kemitraan dengan swasta dan masyarakat terkait dengan transparansi”.

Begitu pula dengan indikator *Rule of law, Responsiveness Consensus Orientation, Equity*, dan *Strategic vision* sangat erat kaitannya dengan lembaga pemerintah untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kelima indikator *Good Governance* tersebut termasuk dalam indikator transparansi, akuntabilitas, dan *value for money*.

Oleh karena itu, indikator yang digunakan pada variabel *Good Government Governance* dalam penelitian ini adalah indikator terkait dengan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Griffin, Dalam buku Harun Samsuddin (2018 :62), Komitmen Organisasi (*organisational commitmrnt*) ialah sikap yang memperlihatkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang mempunyai komitmen yang tinggi berkemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Adanya rasa terikat dalam organisasi maupun satuan kerja berkemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang

pegawai yang tidak memiliki rasa keterkaitan pada satuan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi berkemungkinan memiliki keterlibatan kerja relatif tinggi dibanding dengan seseorang yang tidak memiliki ketertarikan kerja pada instansi.

Komitmen yang diterapkan di dalam unit organisasi mampu mengurangi keinginan pegawai untuk melepaskan diri dari organisasi tempatnya berkerja. Bahkan jika komitmen tertanam di dalam diri mereka maka mereka akan cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dan diwujudkan dalam sikap dan perilaku di dalam organisasi. karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah segala perasaan dan sikap karyawan terhadap semua pada sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka berkerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemampuan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Bentuk keberpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

b. Indikator mengukur komitmen organisasi

Menurut Iksan Arfan (2010 : 55), menyatakan komponen umum yang bisa dijadikan sebagai indikator Komitmen Organisasi, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif ,merupakan keinginan yang kuat dalam diri individu untuk tetap berada dalam organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan, merupakan kemampuan untuk berusaha demi keberhasilan organisasi.
- 3) Komitmen Normatif. merupakan kepercayaan yang kuat pegawai terhadap organisasi, termasuk penerimaan nilai, sasaran, dan tujuan organisasi.

Indikator variabel Komitmen Organisasi yng digunakan dalam penelitian ini adalah indikator terkait dengan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan Pengendalian Internal, *Good Governement Governance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai, pada tabel II.1 dibawah ini :

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Objek Penelitian	Variabel	Hasil
1	Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprillia (2010)	BPKP Perwakilan Bengkulu	Indepedensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, <i>Good Governance</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah, pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.
2.	Anandhika Angga Mehenno ko (2011)	Bidang keuangan pda Pemerintah Daerah Kabupaten	Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kinerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh

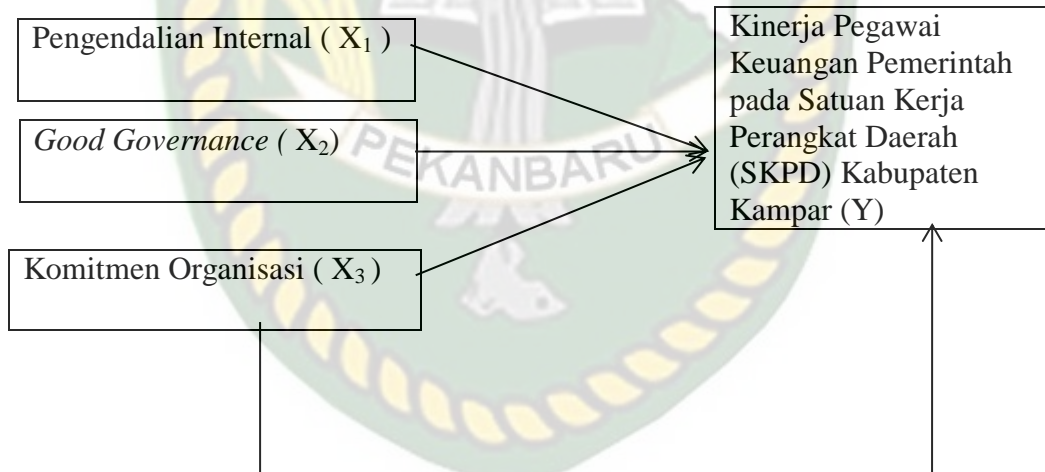
		Demak		secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan
3.	Rindu Suciyanti (2013)	Pemerintah Kaupaten Bengkalis	<i>Good governance</i> , Pengendalian intern dan budaya organisasi	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah
4.	Sulistyo Rini (2014)	Para pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul	<i>Good Governance</i> , Pemanfaatan Teknologi Informasi Kinerja Pegawai Keuangan	<i>Good Governance</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul,
5	Rudi Susanto (2015)	SKPD Klaten	<i>Good Governance</i> , Pengendalian Internal, Komitmen Karyawan, Kinerja Manajerial Pemerintah	<i>Good Governance</i> , tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah, pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah, komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah, akan tetapi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah.
6.	Negla Sari (2015)	Pemerintah Kabupaten Rohul	<i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern Budaya Organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap

			Motivasi Kerja	Kinerja Pemerintah
7.	Fierda Pangestika (2016)	Kinerja Pemerintah Kab. Temanggung	Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> dan komitmen organisasi	Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pemerintah.

6. Model Penelitian

Hubungan antara Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, serta Variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Dapat dilihat pada model penelitian Pada gambar II.1 sebagai berikut:

**Gambar II.1
Model Penelitian**



I. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H2. *Good Government Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.
- H4. Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama. Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Masalah yang diteliti adalah “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, dan Komitmen Organisasi Pegawai Keuangan Pemerintah (Studi kasus pada SKPD Kabupaten Kampar).

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ialah dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait. dan variabel dependen (terkait) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti.

a. Variabel Devenden (Y) (Kinerja Pegawai)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Kinerja Pegawai pada penelitian ini lebih mengacu pada hasil kerja secara kualitas, yang telah dicapai pegawai Keuangan Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Pengukuran variabel ini dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

b. Variabel Independen (X)

Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. **Pengendalian Internal (X₁)**

Pengendalian Internal merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal terkait dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pengendalian Internal yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, serta pemantauan. Pengukuran variabel ini dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

2. ***Good Government Governance* (X₂)**

Good Government 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 di dalamnya. *Good Government Governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai Kinerja Pegawai yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Good Government Governance* yaitu transparansi, efisiensi dan efektivitas dan efisiensi, serta akuntabilitas. Pengukuran variabel ini dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

3. **Komitmen Organisasi (X₃)**

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan instansi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki instansi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Komitmen Organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuai dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan instansi tempat dia berkerja, agar instansi dapat mencapai keberhasilannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu terkait komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pengukuran variabel ini dengan menggunakan 5 (lima) poin Skala Likert yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

C. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Bagian Keuangan SKPD Kabupaten Kampar yang terdiri dari Kantor, Badan dan Dinas dengan jumlah 43 unit. Adapun sampel penelitian adalah Pegawai Bagian Keuangan pada 30 unit SKPD yang di ambil secara *purposive sampling*. Responden penelitian Kepala Bagian Keuangan dan Staf Bagian Keuangan, sehingga tiap SKPD ditetapkan sebanyak 2 orang responden. Sehingga total keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Adapun daftar sampel SKPD Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel III.1 dibawah ini:

Tabel III.1
Daftar Sampel Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Kampar

No	Daftar SKPD Pemerintah Kabupaten Kampar	Responden
1.	Bagian Tata Pemerintahan Dan Otonomi Daerah (Tapem & OTDA)	2
2.	Bagain Kesejahteraan Rakyat	2
3.	Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga	2
4.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Pemerintah Desa	2
5.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2
6.	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	2
7.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	2
8.	Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	2
9.	Dinas Kesehatan	2
10.	Dinas Perkebunan Perternakan & Kesehatan Hewan	2
11.	Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura	2
12.	Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja	2
13.	Dinas Perikanan	2
14.	Dinas Lingkungan Hidup	2
15.	Dinas Sosial	2
16.	Dinas Ketahanan Pangan	2
17.	Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian	2
18.	Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik	2
19.	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	2
20.	Dinas Perhubungan	2
21.	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	2
22.	Dinas Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil	2
23.	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman	2
24.	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	2
25.	Satuan Polisi Pamong Praja	2
26.	Badan Pendapatan Daerah	2
27.	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarhan Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	2
28.	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	2
29.	Kecamatan Kampar	2
30.	Kecamatan Tambang	2
Jumlah		60

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan (Sugiyono, 2013 : 23). Data tersebut kemudian dianalisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban dari responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung mengenai Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, dan Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai pada SKPD Kabupaten Kampar dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian atau kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Ketetapan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada suatu

kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Uji kualitas data ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Priyatno, 2011 dalam Deki, 2013: 48).

1. Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya pertanyaan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*. Husein Umar,(2011 :166). Nilai r hitung menunjukkan indeks korelasi antara variabel-variabel yang dikorelasikan. Setelah r hitung ditemukan, melakukan uji signifikansi 5%, apabila r hitung $\geq r$ tabel, item-item pertanyaan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi terhadap skor total maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan dalam instrumen valid. Namun, apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen apabila diukur dua kali atau lebih dengan gejala dan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus *Cronbach's Alpha*.

pengujian reliabilitas ini dilakukan pada setiap butir pertanyaan variabel yang valid. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data diolah berdasarkan model penelitian yang dianjurkan terlebih dahulu haruslah diadakan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari uji *Normalitas*, *Multikolinieritas*, *heteroskedastisitas*. karena adanya konsekuensi yang mungkin terjadi jika asumsi itu tidak bisa dipahami.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal apa atau tidak. Model regresi yang baik ialah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *grafik histogram* dan *Normal Probability Plot*. Suatu data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai *asympt.sig* (2-tailed) lebih besar dari α 5%

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2011 : 117). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varian inflation factor* (VIF).

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai $VIF \leq 10$. dan nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut. (Imam Ghozali, 2011:106)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* yang diperoleh dengan software SPSS versi 22 dengan kriteria menurut Ghozali (2002), dimana heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang melebar kemudian menyempit, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas, *scatter plot*.

G. Teknik Analisa Data

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai keuangan pemerintah. Maka teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing – masing variabel indeviden

X_1 = Pengendalian Internal

X_2 = *Good Governement Governance*

X_3 = Komitmen Organisasi

E = Error

Analisis ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan diatas.

H. Pengujian Hipotesis

untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat maka dilakukan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parisal (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara individu variabel indeviden pada dependen. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α (0,05) untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian didukung atau tidak. Dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$, atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti terdapat pengaruh variabel indenpenden terhadap varaiabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh varaiabel indenpenden terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukan apakah semua varaibel indenpenden secara bersamaan (simultan) mempengaruhi terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

I. Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghazali (dalam Sofyan, 2014:267).

Berdasarkan koefisien determinasi (R_2) adalah 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (semakin besar kemampuan model yang dihasilkan dalam menjalankan perubahan nilai variabel dependen). Sebaliknya semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen (semakin kecil kemampuan model yang dihasilkan dalam menjalankan perubahan nilai variabel dependen)

BAB IV

GAMBARAN UMUM KABUPATEN KAMPAR

A. Sejarah Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar adalah salah satu Kabupaten di propinsi Riau lahir pada tanggal 06 februari 1950, hal ini tertuang dalam Perda Kabupaten Kampar Nomor 02 tahun 1999 dengan rujukan peraturan perundang-undangan ketetapan Gubernur Militer Sumatera Tengah, Nomor : 3 / DC / STG / 50 tanggal 06 februari 1950. Dan secara administratif pemerintahan Kabupaten Kampar dipimpin oleh Bupati pertama pada tahun 1958.

B. Geografi Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km² merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur. Batas – batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Utara Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis
2. Selatan Kabupaten Kuantan Singingi
3. Barat Kabupaten Lima Puluh Kota (Provinsi Sumatera Barat)
4. Timur Kota Pekanbaru, Kabupate Siak dan Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Kampar dilalui oleh dua sungai besar dan beberapa sungai kecil, diantaranya sungai kampar yang panjangnya ±413,5 km dengan kedalaman rata – rata 7,7 m dan lebar 143 m. Seluruh bagian suangai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan III Kota Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu, dan Kampar Kiri. Kemudian sungai Siak

bagian Hulu yakni panjangnya ± 90 km dengan kedalaman rata – rata 8 – 12 m yang melintasi Kecamatan Tapung. Sungai – sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian besar berfungsi baik sebagai sarana perhubungan, sumber air bersih, budi daya ikan, maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA Koto Panjang).

C. Visi dan Misi Kabupaten Kampar

a. Visi Kabupaten Kampar

Seluruh komponen Kabupaten Kampar telah menetapkan visi kabupaten yang menentukan tujuan pembangunan, yaitu untuk menjadikan :

“KABUPATEN KAMPAR NEGERI YANG BERBUDAYA, BERDAYA DALAM LINGKUNGAN MASYARAKAT AGAMA TAHUN 2020”

Makna yang terkandung dalam visi ini adalah :

Seluruh komponen kabupaten Kabupaten Kampar bertekad untuk menjadikan masyarakat yang agamis dimana dalam segala aspek kehidupan yang dijalani selalu dilandasi nilai-nilai keagamaan, dengan harapan Kabupaten Kampar dapat menjadi Sumber Mekah di Provinsi Riau.

b. Misi Kabupaten Kampar

1. Mengembangkan ekonomi rakyat yang berbasis sumber daya lokal dengan orientasi pada agrobisnis, dan pariwisata serta mendorong pertumbuhan investasi secara terpadu dan terkait antar swasta, masyarakat, dan pemerintah baik berskala lokal, regional, nasional maupun internasional. Mewujudkan pembangunan kawasan seimbang yang dapat menjamin kualitas hidup secara berkesinambungan.

2. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa, serta taat terhadap aturan yang berlaku, menuju masyarakat agamis yang tercermin dalam kerukunan hidup beragama.
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa, serta taat terhadap aturan yang berlaku, menuju masyarakat agamis yang tercermin dalam kerukunan hidup beragama.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah telah membawa perubahan yang mendasar dalam lingkungan berbangsa dan bernegara, di antara perubahan yang terjadi adalah adanya pemberian wewenang, baik pada kabupaten dan kota dalam mengelola dan mengembangkan potensi daerah.

Pemerintah sebagai sumber pelayanan bagi masyarakat diharapkan mampu memberikan pelayanan serta fasilitas yang mudah dijangkau masyarakat, sehingga pergerakan ekonomi masyarakat menjadi tinggi dan mampu mengarah kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

D. Organisasi dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Kampar

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

a. Tugas Pokok Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

1. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai kewenangan pemerintah daerah dalam bidang pendidikan, pemuda dan olahraga.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada No. 2 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, mempunyai fungsi :

b. Fungsi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

1. Pelaksanaan kebijakan pembinaan pendidikan dan pengajaran tingkat dasar, menengah kejuruan, pendidikan anak usia dini, pendidikan formal dan non formal, kemudian olahraga.

2. Pembinaan Pemberian dan Penyelenggaraan sekolah tingkat dasar, menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan formal dan non formal.

3. Pengaturan pengawasan penerimaan murid sekolah, keuangan, ketatalaksanaan, alat – alat perlengkapan dan pembangunan gedung sekolah dan tenaga teknis, uang sekolah, ijazah dan perpustakaan sekolah.

4. Penyelenggaraan pembangunan dan pengembangan bidang pemuda dan olahraga.

2. Tugas Pokok dan fungsi Dinas Kesehatan

a. Tugas Pokok Dinas Kesehatan

1. Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawaban kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan bagian kewenangan pemerintah Daerah dalam Bidang Kesehatan.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana di maksud pada No.2 Dinas Kesehatan mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Kesehatan

1. Menyusun perumusan kebijaksanaan teknis bidang kesehatan
2. Melaksanakan urusan kegiatan kesekretariatan
3. Mempunyai perencanaan, pengendalian pelaksanaan dan evaluasi program pelayanan kesehatan.
4. Melaksanakan pembangunan dan penyediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan.
5. Melaksanakan penyuluhan kesehatan dan penyebaran informasi kesehatan.

3. Tugas Pokok dan fungsi Dinas Bina Marga dan Pengairan

a. Tugas pokok Dinas Bina Marga dan Pengairan

1. Dinas Bina Marga dan Pengairan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas Bina Marga dan Pengairan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dalam bidang pekerjaan umum, kebina marga dan pengairan.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada No.2 Dinas Bina Marga dan Pengairan mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Bina Marga dan Pengairan

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional, pembangunan, pengelolaan, rehabilitas dan pemeliharaan jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.

2. melaksanakan pembinaan, penyuluhan dan pelatihan terhadap masyarakat dalam bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.

3. pembinaan, penyuluhan dan pelatihan jasa dan konstruksi terhadap masyarakat jasa konstruksi dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penyediaan jasa dalam bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan pengairan.

4. melaksanakan penanggulangan, pengendalian dan pengamanan terhadap bencana alam, banjir, tanah longsor, dan erosi.

4. Tugas pokok dan fungsi Dinas cipta karya dan tata ruang

a. Tugas pokok Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang

1. Dinas cipta karya dan tata ruang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas cipta karya dan tata ruang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang, pekerjaan umum cipta karya dan tata ruang.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam No.2 dinas cipta karya, dan tata ruang mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional, pembangunan, keciptakarya ketataruangan.

2. Melaksanakan penyusunan program kegiatan operasional dan pembangunan bidang keciptakarya dan ketataruangan.

3. Pengelolaan Perizinan, penyelenggaraan pengelolaan keciptakarya, tata ruang, perumahan dan pemukiman, penyehatan lingkungan pemukiman dan air bersih.

4. Perencanaan tata ruang kecamatan dan tata ruang kabupaten

5. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan

a. Tugas Pokok Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan

1. Dinas pariwisata dan kebudayaan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas pariwisata dan kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dibidang pariwisata dan kebudayaan.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada No.2 dinas pariwisata dan kebudayaan mempunyai fungsi :

b. Fungsi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional, pembangunan, bidang kepariwisataan dan kebudayaan.
2. melaksanakan penyusunan program kegiatan operasional dan pembangunan bidang kepariwisataan dan kebudayaan.
3. penetapan inventarisasi dan pengaturan ibjek wisata.
4. Pemberian izin dan pengawasan usaha perhotelan, rumah makan, bar dan restoran.
5. Pemberian izin dan pengawasan usaha festival kesenian, dan budaya
6. Pemberian izin dan pengawasan usaha objek wisata dan tempat hiburan lainnya.

6. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah

a. Tugas Pokok Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah

1. Dinas koperasi, usaha kecil dan menengah merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung hawab kepada Bupati melalui sekretariat daerah kabupaten.

2. Dinas koperasi, usaha kecil dan menengah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang koperasi usaha kecil dan menengah.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada No.2 dinas koperasi dan usaha kecil menengah mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah

1. Menyusun program rencana pembangunan koperasi usaha Kecil dan menengah.

2. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan perkoperasian.

3. Melakukan pembinaan koperasi, usaha kecil dan menengah

4. Melaksanakan pemberdayaan dan penyuluhan sumber daya manusia koperasi usaha kecil dan menengah.

5. Pengelolaan UPT dinas (UPTD)

7. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

a. Tugas Pokok Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

1. Dinas pariwisata dan kebudayaan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

2. Dinas pariwisata dan kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah Daerah dibidang Pariwisata dan Kebudayaan.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada No.2 dinas pariwisata dan kebudayaan mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional, pembagian pembangunan bidang kepariwisataan dan kebudayaan
2. melaksanakan penyusunan program kerja kegiatan operasional dan pembangunan bidang kepariwisataan dan kebudayaan
3. penetapan investarisasi dan pengaturan objek wisata
4. pemberian izin dan pengawasan usaha perhotelan, rumah makan, bar dan restoran
5. pemberian izin dan pengawasan usaha festival kesenian, dan budaya
6. pemberian izin dan pengawasan usaha objek wisata dan tempat hiburan lainnya.

8. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil

a. Tugas pokok dinas kependudukan dan catatan sipil

1. Dinas kependudukan dan catatan sipil merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah kabupaten.

2. Dinas kependudukan dan catatan sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang kependudukan dan catatan sipil.

3. Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Sebagaimana Dimaksud Pada No.2 Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Mempunyai Fungsi:

b. Fungsi dinas kependudukan dan catatan sipil

1. Menyelenggarakan Pelayanan Dalam Bidang Kependudukan Dan Catatan Sipil.

2. Menyusun Program Kebijakan Dalam Bidang Kependudukan Dan Catatan Sipil.

3. Menyusun Kebijakan Operasional Keluarga Prasejahtera

4. Melaksanakan Pengawasan Dalam Pengendalian Jumlah Penduduk

5. Pengelolaan Unit Pelksanaan Teknis Desa (UPTD)

9. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja

a. Tugas pokok dinas sosial dan tenaga kerja

1. Dinas sosial dan tenaga kerja merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten.

2. Dinas sosial dan tenaga kerja mempunyai tugas pokok pelaksanaan sebagian kewenangan pemerintah daerah dalam bisang sosial dan tenaga kerja.

3. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada No.2 dinas sosial dan tenaga kerja mempunyai fungsi:

b. Fungsi dinas sosial dan tenaga kerja

1. Menyusun program rencana pembangunan bidang sosial dan keternaga kerjaan.
2. Penyelenggaraan pelayanan dan rehabilitas serta bantuan sosial, perlindungan sosial dan penyandang masalah sejahtera sosial.
3. Penyelenggaraan pelayanan bantuan penanggulangan kebakaran lingkungan.
4. Pengawasan teknis terhadap pelaksanaan seluruh bidang ketenaga kerjaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
5. Pengelolaan UPT dinas (UPTD)

10. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi

a. Tugas Pokok Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi

1. Dinas perhubungan, informasi dan komunikasi merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten.
2. Dinas perhubungan, informasi dan komunikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah dalam bidang perhubungan, informasi dan komunikasi.

3. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana dimaksud pada No.2 dinas perhubungan informasi dan komunikasi mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi

1. Melakukan perumusan kebijakan teknis, pengendalian, pembinaan, pelyanan dibidang perhubungan, informasi, komunikasi dan telematika.
2. Melakukan penyusunan program dibidang peningkatan perhubungan, informasi, komunikasi dan telematika.
3. melaksanakan kegiatan teknis dalam bidang perhubungan, informasi, komunikasi dan telematika.
4. Pengelolaan administrasi perizinan dibidang perhubungan, informasi, komunikasi dan telematika.
5. Pengelolaan UPT Dinas (UPTD)

11. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendapatan Daerah

a. Tugas Pokok Dinas Pendapatan Daerah

1. Dinas pendapatan daerah merupakan unsur peleksanaan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris kabupaten.
2. Dinas pendapatan daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas dibidang pendapatan daerah.
3. Dalam Meleksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada No.2 dinas pendapatan daerah mempunyai fungsi:

b. Fungsi Dinas Pendapatan Daerah

1. Melakukan penyusunan perencanaan program peningkatan pendapatan daerah.
2. Melakukan pengelolaan pendapatan daerah.
3. Menyusun kebijakan teknis dibidang pendapatan daerah.
4. Melakukan pembinaan teknis terhadap wajib pajak dan retribusi daerah
5. melakukan pembinaan pengelolaan unit pelaksanaan teknis (UPT)



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Data dari penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada 30 instansi, badan, dinas dan kantor kecamatan pada Kabupaten Kampar. Responden pada penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Keuangan dan Staf Bagian Keuangan yang ada di SKPD dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar. 30 juli 2019 dan selesai pada tanggal 2 Agustus 2019. Total kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 60 kuesioner, dimana setiap instansi dibagikan sebanyak 2 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 57 kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengembalannya adalah (89,0%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.1 berikut ini:

**Tabel V.1
Jumlah responden dan tingkat pengambilan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dikirim	60	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	3	5,3%
Total kuesioner yang dapat di analisis	57	94,7,0%

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS,22

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden pada instansi, badan, dinas dan kantor kecamatan di Kabupaten Kampar adalah seperti tabel V. 2 berikut:

Tabel V.2
Karakteristik Responden pada Instansi Pemerintah Kabupaten Kampar

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	1. pria	31 orang	54,4%
	2. wanita	26 orang	45,6%
	Total	57 orang	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	2 orang	3,5%
	2. S1	29 orang	50,9%
	3. S2	10 orang	17,6%
	4. Diploma (D3)	16 orang	28,0%
	Total	57 orang	100%
3	Lama Bekerja		
	1. < 1 Tahun		
	2. 1-5 Tahun	9 orang	15,7%
	3. 6-10 Tahun	30 orang	52,6%
	4. > 10 tahun	18 orang	31,7%
	Total	57 orang	100%
4	Latar Belakang Pendidikan		
	1. Akuntansi	25 orang	43,9%
	2. Manajemen	18 orang	31,7%
	3. Lain-lain	14 orang	24,5%
		Total	57 orang

Sumber: Hasil Data Olahan, 2019

Tabel V.2 menunjukkan bahwa dari 57 responden jumlah responden pria sebanyak 31 orang atau sekitar 54,4% lebih besar dibandingkan jumlah responden wanita yang hanya berjumlah 26 orang atau sekitar 45,6%.

Tabel V.2 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan paling dominan yakni latar belakang pendidikan akuntansi sebanyak 25 orang atau sekitar 43,9%, untuk latar belakang pendidikan manajemen sebanyak 18 orang atau sekitar 31,7%, untuk latar belakang pendidikan lainnya 14 orang atau sekitar 24,5%.

Tabel V.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden setiap instansi diketahui yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang atau setara 3,5%, untuk Pendidikan Strata Satu (S1) berjumlah 29 orang atau setara dengan 50,9%, untuk latar belakang pendidikan strata dua (S2) berjumlah 10 orang atau setara dengan 17,6%, dan untuk latar belakang pendidikan D3 berjumlah 16 orang atau setara dengan 28.0%.

Tabel V.2 menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan responden ditemukan responden yang telah bekerja selama > 10 Tahun pada instansi sejumlah 18 orang atau setara dengan 31,7%, untuk lama bekerja 6-10 Tahun paling banyak yakni berjumlah 30 orang atau setara dengan 52,6 % dan untuk lama bekerja paling sedikit sebanyak 9 orang atau setara dengan 15,7%.

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tentang Pengendalian Internal, *Good Government Governance*, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil Kuesioner, tabel *descriptive statistic* memperlihatkan hasil pada tabel V.3 berikut:

Tabel V.3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P.I	57	39	84	71,16	8,424
G.C.G	57	26	45	40,19	4,121
K.O	57	33	46	40,63	3,103
K.P	57	35	70	50,82	7,476
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS versi 22

Pada tabel *descriptive statistic*, menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 50,82 dengan standar deviasi sebesar 7,476. Untuk variable Pengendalian Internal, nilai rata-rata variabel 71,16 dengan standar deviasi sebesar 8,424.

Untuk variabel *Good Government Governance*, nilai rata-rata variabel 40,19 dengan standar deviasi 4,121 dan untuk variabel Komitmen Organisasi, nilai rata-rata variabel 40,63 dengan standar deviasi 3,103

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel V.4 sebagai berikut:

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation	Kesimpulan
PI	0,551** - 0,603**	Valid
GCG	0,447** - 0,526**	Valid
KO	0,455** - 0,568**	Valid
KP	0,645** - 0,682**	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel V.4 dapat dilihat bahwa skor masing-masing skor total (*Pearson correlation*) dimana r hitung $>$ r tabel 0,260. Hal ini dinyatakan bahwa item pertanyaan dalam seluruh kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dimana suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* sebesar $>0,60$. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel V.5 sebagai berikut:

Tabel V.5
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach alpha</i>	Kesimpulan
PI	19	0,905	Reliabel
GCG	12	0,790	Reliabel
KO	11	0,650	Reliabel
KP	15	0,881	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel V.5 menunjukkan tidak ada koefisien *Cronbach alpha* yang kurang dari 0,60 sehingga instrumen tersebut reliabel untuk digunakan.

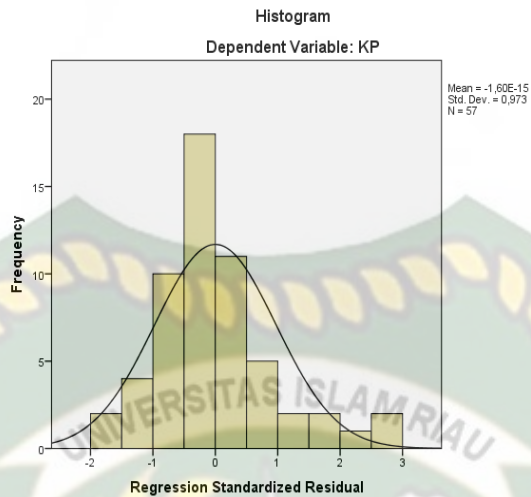
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Untuk menentukan data berdistribusi normal dapat dilihat dari histogram maupun normal Probability plot.

Cara untuk menguji normalitas data dengan melihat hubungan, yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal seperti gambar V.1 berikut;

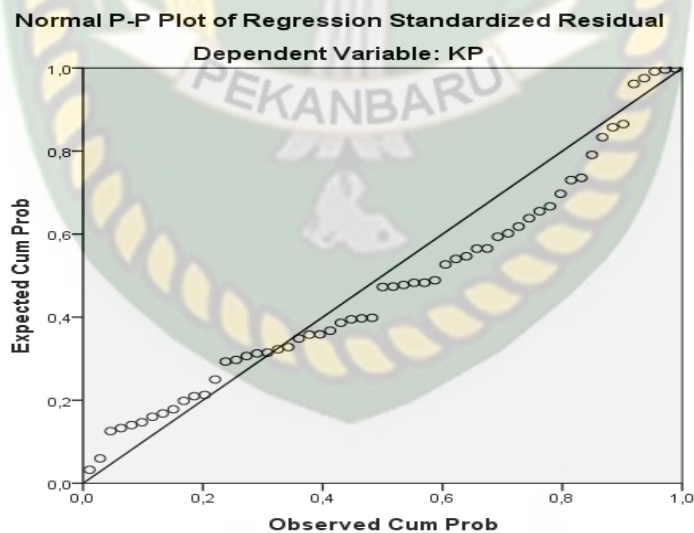
Gambar V.1



sumber: Hasil Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan gambar V.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal.

Gambar V.2



sumber: Data Output SPSS 22

Berdasarkan Gambar V.2 dapat dilihat bahwa penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan pengujian Varian Inflation Factor (VIF) bisa membantu medeteksi adanya multikolinearitas. Jika nilai Tolerance besar dari $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai Varian Inflation Factor (VIF) kecil dari < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel V.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
PI	0,472	2,199	Tidak Terjadi Multikolinearitas
GCG	0,484	2,066	Tidak Terjadi Multikolinearitas
KO	0,961	1,040	Tidak Terjadi Multikolinearitas

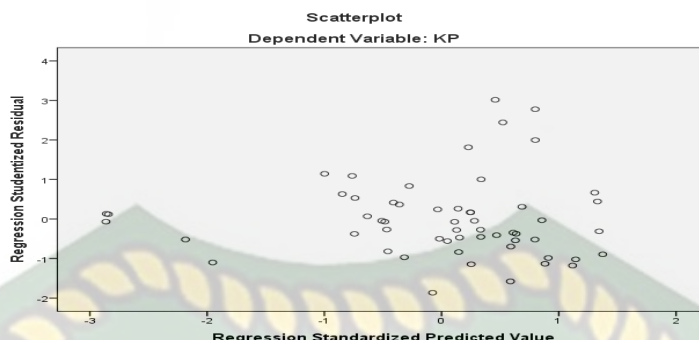
Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Tabel V.6 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas variabel Pengendalian Internal memiliki nilai VIF 2,199 dan nilai toleransi 0,472. Variabel Good Government Governance memiliki nilai VIF 2,066 dan nilai toleransi 0,484. Dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai VIF 1,040 dengan nilai toleransi 0,961. Dari ketiga variabel indeviden semua nilai toleransi berada diatas atau $> 0,1$. Dan nilai VIF dibawah atau < 10 . maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian adanya heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* yang diperoleh dengan software SPSS versi 22 dengan kriteria menurut Ghozali (2002), *scatter plot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar V.3



Sumber : Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan gambar V.3 dapat disimpulkan bahwa scatterplot menunjukkan tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap Pengendalian Internal, *Good Government Governance* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar. Hasil analisis linier berganda menggunakan SPSS Versi 22 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,954	13,506		3,106	,003
	PI	-,107	,131	-,121	-,821	,415
	GCG	1,183	,263	,652	4,492	,000
	KO	-,765	,248	-,317	-3,080	,003

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel V.7 persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 41,954 - 0,107 X_1 + 1,183X_2 - 0,765X_3 + e$$

Hasil dan pembahasan regresi diatas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 41,954 artinya jika pengendalian internal, Good Government Governance, Komitmen Organisasi 0 (nol), maka kinerja pegawai keuangan pemerintah bernilai 41,954 atau tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal (X_1) bernilai - 0,107 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan pengendalian internal sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai keuangan pemerintah sebesar -0,107 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Good Government Governance (X_2) bernilai 1,183 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Good Government Governance sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai keuangan pemerintah sebesar 1,183 dengan asumsi variabel lain dan bernilai konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_3) bernilai - 0,765 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai keuangan pemerintah sebesar -0,765 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parisal (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parisal setiap variabel independen terhadap akuntabilitas kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikan dari masing-masing variabel. Apabila nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$ atau $t \text{ hitung} > \text{tabel}$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui pengaruh antar variabel independen secara parisal terhadap variabel dependen pada hasil dan pembahasan sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 53) = 2,006$$

a. Uji Variabel Pengendalian Internal (X_1)

Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel pengendalian internal (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah (Y) sebesar $0,415 > 0,05$, dan nilai $t \text{ hitung} -0,821 < 2,006$, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah (Y). Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

b. Uji Variabel *Good Government Governance* (X_2)

Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui nilai sig variabel *good government governance* (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $t \text{ hitung} 4,492 > 2,006$ maka. hal ini menunjukkan bahwa variabel *good government governance* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai

keuangan pemerintah (Y). Sehingga hopotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini di terima.

c. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₃)

Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui nilai sig variabel komitmen organisasi (X₃) terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X₃) $-3,080 < 2,006$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai keuangan pemerintah (Y). Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

2. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Pengendalian Internal, *Good Government Governance* dan Komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen Yaitu Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah Pada SKPD Kabupaten Kampar. Jika $sig < 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel berarti terdapat pengaruh variabel indevenden terhadap variabel dependen dan Jika $sig > 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel berarti tidak terdapat pengaruh variabel indevenden terhadap variabel dependen.berikut tabel V.8 hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel V.8
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1437,181	3	479,060	14,997	,000 ^b
Residual	1693,065	53	31,945		
Total	3130,246	56			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KO, GCG, PI

Sumber : Data Output SPSS Versi 22

$F_{\text{tabel}} = F(k;n-k) = F(3;54) = 2,78$

Berdasarkan tabel V.8 Terlihat bahwa nilai *p-value significant* untuk pengaruh pengendalian internal (X1), *good government governance* (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha=0,05$). Dan nilai F hitung 14,997 > F tabel 2,78 sehingga Artinya H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengendalian internal (X1), Good Government Governance (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Pengendalian Internal (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah

Hasil uji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

Nilai signifikansi lebih dari 0.05, ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal ditolak signifikansi pada level 5%. Sedangkan beta untuk variabel pengendalian internal adalah -0,821 dapat disimpulkan pengendalian internal ditolak. Artinya, sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh pemerintah daerah tidak berperan didalam meningkatkan kinerja pegawai keuangan pemerintah.

Hasil penelitian yang tidak signifikan kemungkinan juga disebabkan oleh adanya kondisi dimana pemerintah daerah belum mampu memaksimalkan

pengendalian internal yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai keuangan pemerintah menjadi lebih baik lagi.

Pada tabel V.7 juga bisa dilihat bahwa nilai regresi sebesar -0,107 dimana terjadinya penurunan kinerja pegawai keuangan bisa disebabkan oleh adanya kondisi dimana kurang mengertinya individu didalam instansi terhadap pengendalian internal yang di terapkan di SKPD kabupaten kampar . Seperti hasil penelitian yang saya lakukan dimana banyaknya ditemukan responden yang menjawab netral yang sama artinya tidak bersikap dalam menjawab pertanyaan pada butir pertanyaan kuesioner yang peneliti ajukan.

Tujuan pengendalian internal dalam pemerintah menurut peraturan pemerintah No. 60 Tahun 2008 adalah untuk menjaga kekayaan atau aset-aset yang dimiliki oleh pemerintah. Semakin tinggi pengendalian internal yang ditujukan instansi pemerintah maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh instansi pemerintah. Kinerja akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan pengendalian internal yang kuat dari organisasi. oleh karena itu, keberadaan pengendalian internal dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pemerintah. Hasil penelitan ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Rudi Susanto(2015) mengemukakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan *Good Government Governance* (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah

Hasil uji *Good Government Governance* terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah menunjukkan bahwa *Good Government Governance*

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD kabupaten kampar.

Good Government Governance adalah sebuah keharusan di dalam negara yang menjunjung tinggi demokrasi. Namun tidak lepas dari tantangannya, mengingat sejarah dan budaya yang telah lama mengakar di masyarakat. misal yang saat ini konsep penegakan hukum bagi siapa saja sama di muka hukum harus terus diperjuangkan. Mengingat rasa keadilan masyarakat masih jauh dari ideal yang dicita – ciakan. Demikian juga budaya tertutup di dalam pengelolaan pemerintah masih kuat, sehingga masyarakat masih relatif sulit memperoleh informasi. Adapun salah satu syarat dari *Good Government Governance* adalah transparansi. Dengan adanya transparansi akan memudahkan masyarakat ikut mengontrol jalannya pemerintahan. Suprawoto (2018 :230). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Sulisty Rini (2014) yang menunjukkan *Good Government Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah.

3. Hubungan Komitmen Organisasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah

Hasil uji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

Adapun hasil t hitung pada variabel komitmen organisasi adalah -3,080 hal ini bahwa ada perbedaan. Mengapa, karena nilai *mean* tertinggi pada *descriptive statistics* yaitu pada variabel kinerja pegawai. Dan nilai *mean* tertinggi untuk t

hitung adalah variabel *good government governance* yang berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai sebelum di terapkanya komitmen organisasi lebih tinggi daripada sesudah diterapkanya komitmen organisasi

Sebagai catatan jika hasil ada perbedaan, maka dilihat rata-rata mana yang lebih tinggi dengan melihat nilai *mean* pada *descriptive statistics*, atau pada *t* hitung, jika *t* hitung positif berarti rata-rata sebelum diterapkan komitmen organisasi lebih tinggi dari pada sesudah diterapkannya komitmen organisasi.

Menurut Griffin, Dalam buku Harun Samsuddin (2018 :62), Komitmen Organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang menggambarkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adanya rasa terikat dalam organisasi maupun satuan kerja berkemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak memiliki rasa keterkaitan pada satuan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi berkemungkinan memiliki keterlibatan kerja relatif tinggi dibanding dengan seseorang yang tidak memiliki ketertarikan kerja pada instansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Anandhika Angga Mehenoko (2011) yang mengemukakan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai bidang keuangan pemerintah.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Secara simultan bahwa variabel pengendalian internal, *good government governance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,429	5,652

a. Predictors: (Constant), KO, GCG, PI

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Output SPSS Versi 22

Pada Tabel V.9 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,678 mendekati nilai 1 artinya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar variabel pengaruh pengendalian internal, Good Government Governance dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah daerah pada SKPD Kabupaten Kampar.

Berdasarkan tabel diatas, *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,429 atau 42,9% memberikan penjelasan bahwa kinerja pegawai keuangan pemerintah dipengaruhi oleh pengendalian internal, *good government Governance* dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 57,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau persamaan regresi ini.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengendalian internal, *good government governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil Uji t diketahui untuk variabel pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar. Sedangkan *Good Government Governance* dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.
2. Dari hasil Uji F pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah pada SKPD Kabupaten Kampar.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, penulis memberikan beberapa saran untuk pemerintah Kabupaten Kampar dan juga untuk peneliti yang akan datang agar penelitian ini selanjutnya lebih sempurna. Saran-saran penulis sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih terbatas pada pengendalian internal, *good government governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai keuangan pemerintah. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang

berpengaruh terhadap Kinerja pegawai keuangan pemerintah seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melengkapi metode survey dengan turun kelapangan secara langsung dan melakukan wawancara agar lebih meningkatkan keseriusan serta kepedulian responden dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada, guna meningkatkan pemahaman atas jawaban yang diberikan responden.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anandhika Angga Mahennoko.2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Skripsi. Universitas Doponegoro
- Elya Wati, Lismawati, dan Nila Aprills. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). Simposium Nasional Akuntansi X111, Purwokerto. 2010
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1. Jakarta: Gramedia
- Fera Muklisa. 2017. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Universitas Islam Riau
- Fierda Pangestika. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Husein Umar. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iksan Arfan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat
- Mowday, *et al.* 1983. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Applied Psychology Vol.84 American Psychological Association
- Murwanti. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Robbins, Stephen P, dkk. 2011. Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Rudi Susanto, 2015. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. Skripsi. Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional.

- Samsudin Harun. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabet.
- Sulistyo Rini. 2014 Pengaruh Good Governance dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suprawoto. 2018. Goverenment public releations Perkembangan dan Peraktek di Indonesia.
- Sutrisno Hadi. 2000. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi
- Suyadi Pawirosentono. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Tengku Ramadhan Saputra. 2018. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Islam Riau.
- Vinna Mutia Herza. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Bengkalis. Universitas Islam Riau.
- Qola Raika Mukti. 2017. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Interen, dan Bidaya Organisasi Tehadap Kinerja Pemerintah Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Derah Kabupaten Indragiri Hilir. Universitas Islam Riau.
- <https://pekanbaru.tribunnews.com/2019/02/28/penilaian-kinerja-turun-20-poin-di-2018-kpk-dan-pemkab-kampar-gelar-koordinasi-pencegahan-korupsi>. Diakses 15 Mei 2019.
- <http://m.beritaintermezo.com/read-6520-2019-05-27-tiga-kali-berturuturut-kampar-terima-wtp.html#sthash.E7AaKsbP.dpbs>. Diakses 19 juli 2019.