

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, *GOOD GOVERNANCE*, BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SDM, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA OPD KABUPATEN KAMPAR

Sonia Sischa Eka Putri, Amir Hasan & M.Rasuli

Magister Akuntansi FEB Universitas Riau

Email: sonia.sischa@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of internal control, good governance, organizational culture, quality of human resources, motivation and organizational commitment on the employee performance of local government in District Government of Kampar. The samples use were as many as 90 people are respondents. The population in this study is 34 working units Kampar district. The type of data used is primary data by using questionnaire method of data collection.

The result showed that: 1) Internal Control has influence on the employee performance of local government, 2) Good Governance has influence on the employee performance government. 3) Organizational Culture has influence on the employee performance of local government 4) Quality of Human Resources has influence on the employee performance of local government, 5) Motivation has influence on the employee performance of local government 6) Commitment Organizational has influence on the employee performance of local government. From all the testingist done it can be concluded that the variables of internal control, good governance, organizational culture, quality of human resources, motivation, and organizational commitment that it used to explain 63,1% of employee performance of local government variables. While there meaning 36,9% are influence do reexplained by other variables not included in this study.

Keywords: *employee performance, internal control, good governance, organizational culture, quality of human resources, motivation and organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh individu pegawai maupun secara berkelompok oleh pegawai untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas serta memiliki kuantitas yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kecenderungan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai pemerintah dituntut untuk dapat melaksanakan tugas secara cermat dan efisien. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh setiap kebutuhan dari setiap pegawai yang berbeda-beda. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur; Efektifitas dan efisiensi, Otoritas, Tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif.

Pengendalian intern di dalam PP No. 60 Tahun 2008 men-definisikan bahwa pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan atas perundang-undangan. Dengan adanya pengendalian intern

yang diterapkan dalam sebuah organisasi perangkat daerah dapat mendukung kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam melayani masyarakat.

Dalam praktik pemerintahan, *good governance* dapat meningkatkan keterbukaan, integritas dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance*. *Good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik dapat dikatakan sebagai landasan keberhasilan dari sebuah organisasi.

Budaya organisasional merupakan sistem makna, dimana nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004).

Seorang pegawai yang menanamkan nilai-nilai budaya organisasi di dalam dirinya akan lebih berperilaku baik atau memiliki karakter yang baik dalam melaksanakan tugasnya, dimana budaya organisasi cenderung mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan adanya rasa tanggung jawab oleh pegawai terhadap organisasinya.

Raharjo (1993) yang dimaksud kualitas sumber daya manusia adalah: "Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya". Sumber daya yang dimiliki berbagai daerah berbeda-beda, sehingga pengelolaannya juga menggunakan atau membutuhkan teknik dan keahlian yang berbeda, untuk mengetahui dan mengelola hal tersebut kualitas dari para pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah untuk dapat mencapai ketepatan di dalam membuat atau melaksanakan setiap program yang dibutuhkan.

Pegawai yang berkualitas cenderung dapat menganalisa dengan baik permasalahan dan dengan tepat memberikan solusi pada masalah tersebut sehingga akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Dari definisi KBBI dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri setiap individu untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan tertentu untuk mendapatkan kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana motivasi yang dimiliki setiap pegawai berperan penting untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Menurut Ivanchevich (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan, bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Pegawai diharapkan mengimplementasikan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas, kegiatan dan kinerja yang dihasilkannya. Pegawai yang merasa yakin dengan tujuan dari organisasinya akan melakukan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah pengendalian intern, *good governance*, budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada OPD di Kabupaten Kampar. kepuasan gaji dan stress kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Pengendalian Intern

Dalam PP No. 60 Tahun 2008 mendefinisikan bahwa pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, ketaatan atas perundang-undangan

Selaras dengan itu, di dalam standar profesional akuntan publik (SPAP) pengendalian intern didefinisikan sebagai: "Pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metoda dan ukuran-ukuran yang digunakan untuk mencapai tujuan, mengecek ketelitian serta keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, menjaga kekayaan organisasi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan". Sistem Pengendalian Internal menurut COSO dalam Sawyer (2006:144) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut: a. Efektivitas dan efisiensi operasi, b. Keandalan pelaporan keuangan, c. Ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku.

Good Governance

Pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat terselenggara dengan penerapan sistem yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan, pemerintahan yang menerapkan *good governance* harus berperan aktif dan transparan agar dapat menjalankan sistem pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Selain hal tersebut, dalam praktik pemerintahan hal ini juga dapat meningkatkan keterbukaan, integritas dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada akuntansi sektor publik.

Berdasarkan PP No.101 Tahun 2000 tentang *Good Governance*, tata kelola pemerintahan yang baik dapat dikatakan berhasil apabila sudah memiliki asas-asas berikut di dalam pelaksanaannya, yaitu: 1) Partisipasi, 2) *Rule of Law* (taat hukum), 3) Transparansi, 4) Responsive, 5) Berorientasi konsensus, 6) Kesetaraan dan membela yang lemah, 7) Efektif dan efisien, dan 8) Akuntabilitas.

Berdasarkan pengertian tersebut maka *good governance* merupakan faktor penting agar pemerintah dapat menjalankan tata kelolanya dengan baik, *good governance* juga dapat menjadi acuan untuk mencapai tujuan negara untuk menerapkan sistem keterbukaan, efektifitas, efisiensi, akuntabilitas, dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang diselenggarakan oleh negara dan pemerintah.

Budaya Organisasi

Robbins (2006), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sehingga budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasional merupakan sistem makna, dimana nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004).

Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tipe operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri. Faktor politis

ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku (Marta, 2011).

Kualitas SDM

Notoatmodjo (2003) Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan.

Raharjo (1993) yang dimaksud kualitas sumber daya manusia adalah: "Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Marwoto (2012) kualitas SDM adalah tingkat pengetahuan kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat tersebut dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan oleh waktu kewaktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap pegawai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan beberapa pengertian dari motivasi yaitu: a) dorongan yang timbul dari diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu atau mencapai tujuan tertentu, dan b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dari hal yang ingin dilakukan tersebut.

Motivasi adalah keadaan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan individu dimana dipengaruhi oleh (steers, Richard M. Dan D. Braunstein, 1970): 1) kebutuhan berprestasi, 2) kebutuhan kekuasaan, dan 3) kebutuhan afiliasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Ivanchevich (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan, bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Dalam penelitian (Porter dan Steers dalam Sunjoyo, 2008), menemukan hasil bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Morrow, Mc Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah: 1) pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*), 2) perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan, dan 3) perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100). Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah

organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008).

Menurut Robbins dan Judge (2009:101), ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu: Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:69) mengatakan bahwa prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai individu adalah hasil dari kerja keseluruhan yang dihasilkan individu secara berkualitas serta memiliki kuantitas yang baik yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja yang berasal dari kerja karyawan baik dari segi kuantitas dan kuantitas berdasarkan atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Prawirosentono (2008:2) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut A. Dale Timple (2001: 31), terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu dilihat dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seorang individu meliputi sikap, kepribadian, fisik, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Lingkungan juga bisa dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Faktor lingkungan ini terkait dengan situasi lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memacu terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman, seperti sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik dalam lingkungan organisasi, akan memberi dampak negatif yang dapat mengakibatkan Kinerja Pegawai menurun. Lingkungan kerja sendiri termasuk dalam kategori Pengendalian Internal organisasi yang ada di dalamnya, Sopiah (2008:163). Fenomena buruknya kinerja aparatur negeri sudah sering terdengar di berbagai daerah dalam lingkup organisasi perangkat daerah. Tindakan tersebut mengakibatkan banyak efek negatif bagi OPD.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja pegawai OPD

Pengendalian intern yang lemah didalam sebuah organisasi pemerintah akan memberikan dampak pada tidak terdeteksinya kecurangan atau ketidaksesuaian proses akuntansi sehingga data yang diperoleh menjadi tidak kompoten. Dengan mengimplementasikan pengendalian intern di dalam melaksanakan tugas dari organisasi maka tujuan organisasi dapat tercapai. Pengendalian intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Amelia (2014) Febriandi (2013) menguji hubungan pengendalian intern dengan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai OPD

Tuntutan akan pemerintahan yang baik dan bersih, berkesinambungan dengan kinerja aparat yang baik dalam pencapaian prestasi dari setiap aparatur untuk mencapai target, visi, dan misi dari organisasi yang menaunginya. Dengan lahirnya otonomi daerah, terjadi pergeseran sistem pemerintah dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Pemerintah daerah diberikan hak, kewajiban, serta wewenang untuk mengelola sendiri hasil sumber daya, sumber keuangan dan kemakmuran di daerah masing-masing.

Kinerja yang dihasilkan oleh organisasi dapat dikatakan telah baik apabila sesuai dengan tata kelola pemerintahan yang baik, tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi acuan untuk pencapaian tujuan organisasi. Aparatur negeri sipil yang melaksanakan prinsip tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat dipercaya, dikarenakan didalam *good governance* sudah mengandung setiap asas yang akan mengurangi kesalahan maupun penyelewengan didalam pencapaian prestasi atau kinerja pegawai. *Good governance* adalah tata kelola sistem pemerintahan yang baik, dimana sebuah tata kelola pemerintah yang baik di dukung dengan profesionalitas, etika dan kemampuan di dalam melak-sanakan tujuan dengan baik.

Dalam PP No.101 Tahun 2000 tentang *Good Governance*, tata kelola pemerintahan dikatakan baik, apabila mengandung asas: Profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efesiensi serta efektifitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Destiana (2013) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan Bandung. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Pangestika (2016) dan Maris (2013).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai OPD

Pengukuran terhadap kinerja pegawai yang baik akan dapat terlihat dari sikap, keseharian dan pola perilaku yang terlihat dari setiap individu pegawai, dimana peran psikologis dari dalam diri setiap aparatur negara akan menyelaraskan faktor eksternal lainnya. Pola perilaku, sikap dan norma sehari-hari merupakan factor internal dalam diri individu yang akan menunjang kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat terlihat dari pelaksanaan budaya organisasi oleh setiap pegawai negri sipil. Budaya organisasi di dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal atau dikatakan sebagai adanya budaya kerja aparatur negara, hal ini sudah dijelaskan dan sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/-04/2002 Pertanggal 25 April 2002. Dari Keputusan Menteri tersebut, dijelaskan bahwa budaya kerja setiap aparatur negara digambarkan melalui sikap, perilaku dan kebiasaan individu atau sekelompok aparatur negara yang didasari dengan menerapkan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah ditanamkan didalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Arimbawa dan Dewi (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai OPD

Mangkunegara (2011:10) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas dituntut untuk memiliki tingkat pengetahuan yang memadai atau paling tidak memiliki kemauan yang besar untuk terus belajar dan menambah pengetahuan. Untuk menilai kualitas dan kuantitas dari Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan suatu fungsi untuk mecapai tujuannya, termasuk akuntansi dapat dilihat dari kompetensi sumber daya tersebut.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman dalam bekerja ataupun keterampilan dalam menjalankan tugas. Kualitas Sumber Daya Manusia tidak hanya dikarenakan latar belakang yang dimiliki oleh individu, penilaiannya juga dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai untuk meningkatkan efektifitas didalam pekerjaannya, dibutuhkan juga latihan yang di lakukan oleh pihak organisasi dalam memberikan wawasan yang lebih luas bagi pegawainya.

Menurut penelitian yang dilakukan Marwoto (2013) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini di dukung dengan Hasil penelitian Arimbawa dan Dewi (2013)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai OPD

Robbins and Judge (2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja setiap individual karyawan, apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi, maka laju hasil kinerja terhadap tujuan organisasi akan berjalan baik, yang akhirnya akan meng-hasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau pemerintahan. Para pegawai di organisasi pemerintah daerah memiliki motivasi didalam melakukan pengembangan diri dan tingkat sosialisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Shadare dan Hammed (2009) di Nigeria terhadap pegawai pemerintah, Kumar dan Garg (2010) yang meneliti di India terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah setempat menyatakan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organi-sasi terhadap Kinerja Pegawai OPD

Kinerja pegawai yang baik akan dapat terpenuhi apabila di dalam diri individu pegawai telah memiliki rasa setia dan kepercayaan yang kuat akan tujuan organisasinya, hal ini dapat terlihat dari sejauh mana keberpihakan pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasinya, loyalitas yang dimiliki pegawai dapat menunjang kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Komitmen organisasi merupakan suatu perpaduan antara sikap dan prilaku dalam pengelolaan SDM. Komitmen yang ada pada setiap aparatur pemerintah daerah dapat menentukan kinerja yang akan didapatkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi menentukan tingkat keberhasilan dari organisasi tersebut, jika individu didalam organisasi memiliki tingkat pencapaian komitmen yang tinggi, maka individu tersebut memiliki perhatian yang tinggi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, akan bersikap sebaliknya, komitmen organisasi bukanlah prioritas di dalam sebuah organisasi namun cenderung memiliki pengaruh untuk pencapaian tujuan pribadi.

Menurut penelitian yang dilakukan Fahdi (2015), Wulandari (2013) yang keduanya meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar.
- H₂: *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar

- H₃: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar
- H₄: Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar.
- H₅: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar.
- H₆: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah Kepala dinas, kepala bagian keuangan/akuntansi dan staff bagian keuangan/ akuntansi pada Dinas/Kantor/Badan OPD Kabupaten Kampar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling diambil dengan tujuan untuk menyesuaikan kriteria dengan objek penelitian.

Penentuan responden berdasarkan kriteria-kriteria:

1. Kepala Dinas: sebagai pimpinan dan aparatur negeri sipil yang melakukan evaluasi terhadap keseluruhan kinerja organisasi dan pegawai
2. Kabag.akuntansi/keuangan: sebagai penyelenggara dan aparatur yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kinerja organisasi dan kinerja kesekretarian bidang akuntansi/keuangan di organisasinya.
3. Staff akuntansi/keuangan: sebagai penyelenggara dan aparatur yang menjalankan keseluruhan variabel independen di dalam pemerintahan.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer yaitu kuesioner yang disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 102 eksemplar.

Uji Validitas Data

Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan nilai *Correlated Item–Total Correlation*. Nilai r hitung yang diperoleh dalam penelitian ini dibandingkan dengan nilai r tabel untuk menguji validitas data. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Tetapi, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dalam penelitian ini tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *Cronbac'h Alpha* dengan bantuan SPSS. Jika nilai hitung *Cronbac'h Alpha* besar dari 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Uji normalitas dilakukan melalui analisa grafik, yakni dengan melihat *normal probability plot*. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kemudian dilakukan Pengujian Heteroskedastisitas, uji ini dilakukan dengan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *di studentized*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013).

Pengujian Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut (Ghozali, 2006 dalam Surayya, 2015):

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji *koefisien determinasi* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

Kuisisioner di sebarakan kepada seluruh Kepala dinas, Kepala bagian keuangan, dan sub bagian keuangan/akuntansi pada dinas/badan/kantor di Kabupaten Kampar. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 102 kuesioner yang diserahkan secara langsung. Dari 102 kuesioner yang disebarakan hanya 90 kuesioner yang kembali atau sebanyak 88.3%.

Hasil Pengujian Validitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson, nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} yang berarti bahwa seluruh instrument data valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas Data

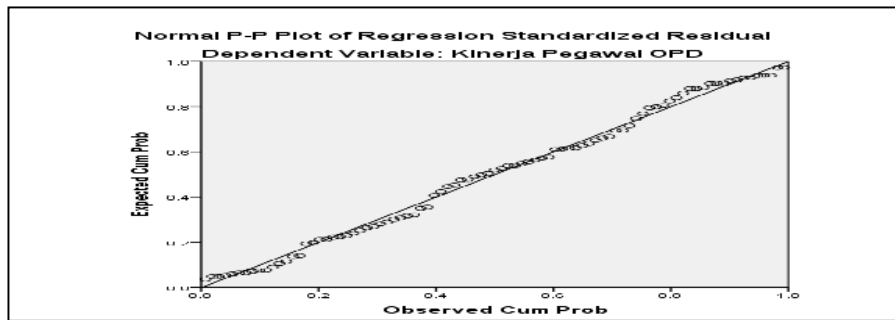
Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai OPD	0,60	0,722
Pengendalian Intern	0,60	0,939
<i>Good Governance</i>	0,60	0,875
Budaya Organisasi	0,60	0,836
Kualitas SDM	0,60	0,934
Motivasi	0,60	0,949
Komitmen Organisasi	0,60	0,971

Sumber: data olahan, 2018

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk seluruh variabel independen, diperoleh hasil *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa data tersebut reliabel.

Hasil Pengujian Normalitas Data



Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas Data

Gambar 1 ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

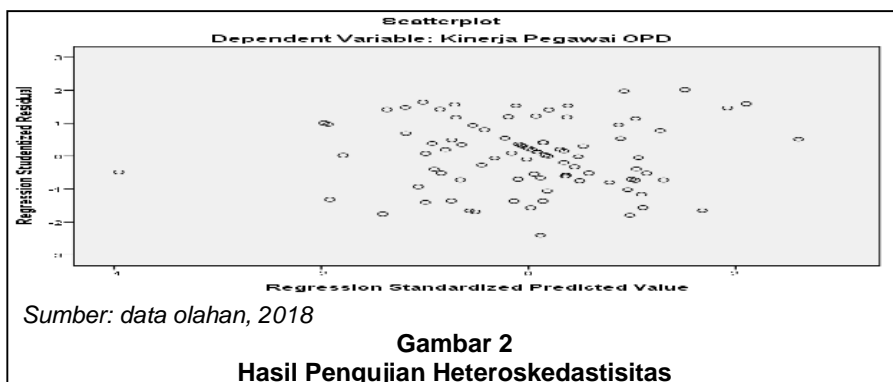
Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengendalian Intern	.920	1.087
Good Governance	.889	1.125
Budaya Organisasi	.761	1.314
Kualitas SDM	.943	1.060
Motivasi	.912	1.097
Komitmen Organisasi	.859	1.164

Sumber: data olahan, 2018

Dari hasil perhitungan hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen <10 dan tollerance >0,10, maka variabel independen bebas dari multikolinearitas.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan, 2018

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Autokorelasi

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.604	2.833	1.805

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.302	5.763	
Pengendalian Intern	.156	.042	.261
<i>Good governance</i>	.248	.071	.246
Budaya organisasi	.204	.086	.181
Kualitas SDM	.213	.093	.158
Motivasi	.218	.067	.226
Komitmen organisasi	.229	.040	.412

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

$$Y = 16,302 + 0,156X_1 + 0,248X_2 + 0,204X_3 + 0,213X_4 + 0,218X_5 + 0,229X_6 + e = \text{error.}$$

Adapun maksud dari angka-angka yang terdapat dalam persamaan regresi linear berganda adalah :

- a = Nilai konstanta (a) sebesar 16,302. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nil (0), maka kinerja pegawai OPD bernilai 16,302.
- b₁ = Nilai koefisien regresi variabel pengendalian intern (X₁) sebesar 0,156 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pengendalian intern (X₁) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,156 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b₂ = Nilai koefisien regresi variabel *good governance* (X₂) sebesar 0,248 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel *good governance* (X₂) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,248 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b₃ = Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₃) sebesar 0,204 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X₃) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,204 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b₄ = Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia (X₄) sebesar 0,213 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kualitas sumber daya manusia (X₄) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- b₅ = Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₅) sebesar 0,218 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X₅) sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,218 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b_6 = Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_6) sebesar 0,229 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi (X_6) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai OPD (Y) sebesar 0,229 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.794 ^a	.631

Sumber: data olahan, 2018

R Square menunjukkan nilai sebesar 0.631. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 63,1%, sedang-kan sisanya sebesar 36.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	2.829	.006
Pengendalian intern	3.746	.000
<i>Good governance</i>	3.472	.001
Budaya organisasi	2.370	.020
Kualitas SDM	2.297	.024
Motivasi	3.240	.002
Komitmen organisasi	5.721	.000

Sumber: data olahan, 2018

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t_{hitung} 3,746 > t_{tabel} 1,989 dan sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. dapat dilihat dan di dibandingkan bahwa t_{hitung} 3,472 > t_{tabel} 1,989 dan sig. 0,001 < 0,05. Artinya variabel *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD (Y), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,989 dan sig. 0,02 < 0,05. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD (Y), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t_{hitung} 2,297 > t_{tabel} 1,989 dan sig. 0,024 < 0,05. Artinya variabel kualitas sumber daya manusia (X_4) ber-pengaruh terhadap kinerja pegawai OPD, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima
5. Dari tabel 4.20 t_{tabel} diatas dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t_{hitung} 3,240 > t_{tabel} 1,989 dan sig. 0,02 < 0,05. Artinya variabel motivasi (X_5) berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
6. Dari tabel 4.20 t_{tabel} diatas dapat dilihat dan dibandingkan bahwa t_{hitung} 5,721 > t_{tabel} 1,990 dan sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi (X_6) berpengaruh terhadap kinerja pegawai OPD, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kampar. Dengan pengimplementasian pengendalian intern yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan kinerja individual pegawai di Kabupaten Kampar.
2. *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kampar. Dengan pengimplementasian *good governance* didalam menjalankan tugas dan pengimplementasiannya sebagai tata kelola pemerintahan di daerah yang dilakukan oleh setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan kinerja individual pegawai di Kabupaten Kampar.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kampar. Dengan menanamkan budaya organisasi di dalam diri setiap pegawai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai yang berdampak pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kampar.
4. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Semakin tinggi kualitas SDM dari para pegawai yang digunakan oleh organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Kampar.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar. Kinerja pegawai akan semakin baik apabila memiliki motivasi yang baik pula, semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi, sehingga kinerja pegawai dalam organisasi di Kabupaten Kampar akan semakin baik.
6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi perangkat daerah di Kabupaten Kampar. Komitmen organisasi adalah salah satu faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi, dengan komitmen organisasi yang ditanamkan di dalam setiap diri individu pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk keberhasilan organisasi perangkat daerah Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John and Russel, E.A. 1993. *Human resource Management : An Experiential Approach Mc. Graw Hill International Edition*. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Bodnar dan William. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Invancevich, John M. dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rodakarya.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Maslow, Abraham, 1994, *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan*, PPM, Seri Manajemen No 104B, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008. *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000. *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Prasetyono dan Kompyurini Nurul. 2007. Analisis Kinerja Rumah sakit Daerah Dengan Pendekatan balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). *Simposium Nasional Akuntansi*. IAI. Makassar.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyer, Lawrence B. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. Buku I Edisi I. Cetakan II. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Steers, Richard M. 2008. *Efektivitas Organisasi: Terjemahan Magdalena Jamin*, Jakarta: Erlanga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo dan Merry Christiana. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Identifikasi Organisasional. *Jurnal Manajemen*, Volume 7 no.2,hlm. 157-170.