

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KOMITMEN ORGANISASI,  
SUMBER DAYA MANUSIA DAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH  
(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan  
Kabupaten Kampar)**

**Oleh :**  
**Sonia Sischa Eka Putri**  
**Pembimbing: Kamaliah dan Yuneita Anisma**

*Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
E-mail : [sonia.sischa@yahoo.com](mailto:sonia.sischa@yahoo.com)

*The Effect of Internal Control, Organizational Commitment, Human Resources  
and Good Governance on the Performance of Local Government in District  
Government of Pekanbaru city and Kampar.*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of internal control, organizational commitment, human resources, and good governance on the performance of local government in District Government of Pekanbaru city and Kampar. The samples use were as many as 57 people are respondents. The population in this study is 63 working units Pekanbaru and Kampar district. The type of data used is primary data by using questionnaire method of data collection. The method of data analysis used in this study is multiple regression with the help of software SPSS version 20. The result showed that: (1) Internal Control has significant influence on the performance of local government, (2) Organizational Commitment has significant influence on the performance of local government, (3) Human resources has significant influence on the performance of local government, and (4) Good Governance has significant influence on the performance government. From all the testing done it can be concluded that the variables of internal control, organizational commitment, human resources, and good governance that it used to explain 64,4% of performance of local government variables. While there meaning 35,6% are influence do reexplained by other variables not included in this study.*

*Keywords: Internal Control, Organizational Commitment, Human Resources, Good Governance, and performance.*

**PENDAHULUAN**

Pengertian *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, (Mangkunegara, 2011:67). Sedangkan dalam peraturan menteri

Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/09/M. PAN/5/2007, "pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan".

Pengendalian intern didalam 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2013) menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febriandi (2013) menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) juga sangat berperan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah. Menurut Aisyah, Karmizi, Savitri (2014), Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian

tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang (2013) menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Wahyuni (2014) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Faktor ketiga adalah sumber daya manusia, sebuah organisasi sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, karna kinerja yang dihasilkan berasal dari sumber daya manusia pada lembaga-lembaga pemerintah, jika sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan maka kinerja yang dihasilkan daerah akan lemah. Mangkunegara (2011:68), sumber daya manusia dituntut untuk memiliki tingkat akuntansi yang memadai atau paling tidak memiliki kemauan yang besar untuk terus belajar dan menambah pengetahuan dibidang akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang (2013) menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Begitu pula dengan Wahyuni (2014) yang menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan oleh Marwoto (2013) menunjukkan hasil yang berbeda, kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai SKPD.

Mulyawan (2009) *good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan,

fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan semakin baik dan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, Amelia, Karmizi (2014) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maris (2013) menunjukkan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pada rumah sakit di daerah Provinsi Riau.

Maka dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Selain adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, lemahnya kinerja dari Satuan Kerja Perangkat daerah di Kota Pekanbaru maupun Kampar yang telah diterbitkan Oleh BPK-RI menjadi acuan untuk melihat kembali kekurangan dari kinerja organisasi sektor publik yang berada pada dua daerah ini. Penilaian Hasil dari BPK-RI terhadap kinerja SKPD di Kota Pekanbaru dan Kab. Kampar dapat dilihat:

Pada SKPD Kota Pekanbaru terdapat ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan temuan BPK pada tahun 2014. Sedangkan di Daerah Kabupaten Kampar, terdapat permasalahan kelemahan sistem pengendalian intern, ketidakpatuhan terhadap perundang-undang serta kelemahan lainnya didalam sistem SKPD yang di ungkapkan oleh BPK.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Pengendalian Intern

berpengaruh terhadap kinerja SKPD? 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja SKPD? 3) Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja SKPD? 4) Apakah *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja SKPD?

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Kota Pekanbaru dan kabupaten Kampar, 2) untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar, 3) untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar, 4) untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar.

## TELAAH PUSTAKA

### **Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Pengendalian intern yang lemah didalam sebuah organisasi, terutama pemerintah akan berdampak pada tidak terdeteksinya kecurangan atau ketidaksesuaian proses akuntansi sehingga data yang diperoleh menjadi tidak kompoten. 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 yang dilakukan oleh Manurung (2013) dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD, semakin tinggi tingkat pengendalian intern digunakan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan sesuai dengan standar tujuan sebuah organisasi. Serta Maris (2013) meneliti mengenai Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di rumah sakit Provinsi Riau yang menyatakan bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan penerapan *Good Corporate Governance*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pengendalian Intern Berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Komitmen organisasi yang diterapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang ditanamkan kepada individu yang ada didalamnya memiliki peran penting untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan atau organisasi. Individu dengan komitmen yang tinggi, akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan melakukan berbagai cara agar tujuan organisasi dapat terpenuhi, sedangkan jika individu yang bekerja tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka kecenderungan kinerja akan lemah dan tujuan utama adalah untuk kepentingan pribadi bukan organisasi (Aisyah, Karmizi, Savitri, 2014).

Penelitian Sibagariang (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD Kota Sibolga. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin besar rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan wewenang yang dimiliki. Maris (2013) juga meneliti mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, dan menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki peran terhadap kinerja rumah sakit dengan penerapan *good corporate governance*. Komitmen yang tinggi membuat tata kelola pemerintahan yang baik dapat berjalan sesuai dengan tujuannya, dan meningkatkan hasil dari kinerja organisasi yaitu pelayanan kepada publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

#### **Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Marwoto (2013), Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan

mempunyai pengalaman dibidang keuangan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marwoto (2013) mengenai Kualitas SDM, menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai SKPD. Sumber daya manusia adalah hal mendasar yang menunjang kinerja, karena pihak yang akan menjalankannya adalah SDM. Hasil penelitian yang dilakukan Febriandi (2013) menyatakan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai lebih cepat tanggap dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

### **Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

*Good governance* dapat di definisikan sebagai tata kelola yang baik terhadap kinerja pemerintah. *Good governance* menerapkan sistem transparansi dan pertanggung jawaban dalam sebuah organisasi. Sehubungan dengan diterapkannya *good governance* maka masyarakat memiliki harapan yang besar terhadap kinerja pemerintah, agar dapat menerapkan sistem transparansi dalam pemerintahan. *Good governance* juga di-maksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, equitable, dan responsif terhadap

kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, Karmizi, Sayitri (2014) mengenai Pengaruh *Good Governanc* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah menyatakan bahwa *Good Governance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Amelia, Desmiyawati, Azlina (2014) mengenai Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah menyimpulkan bahwa *Good Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : *Good Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas/Kantor/Badan pada Satuan Kerja Peangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Penarikan data menggunakan metode *purposive sampling*.

Jenis penelitian menggunakan data primer, dan teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner.

Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t.

#### **Definisi Variabel**

a. **Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Menurut Mangkunegara (2011:67), arti kinerja adalah hal yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pengertian *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan dari instansi

#### **b. Pengendalian Intern**

Pengendalian internal merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang rasional atas tercapainya tujuan reliabilitas pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan dan kesesuaian organisasi dengan aturan serta regulasi yang ada. (Bodnar dan William 2006:11). Berdasarkan teori maka dapat disimpulkan pengendalian intern adalah hal yang ditanamkan agar tujuan perusahaan selaras dengan organisasi.

#### **c. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku dengan mengelola SDM. Komitmen yang ada pada karyawan dapat menentukan kinerja yang akan di dapatkan oleh organisasi. (Aisyah, Karmizi, Savitri, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen yang di tanamkan sangatlah penting bagi semua pihak untuk pencapaian tujuan, namun seringkali komitmen tidak terlalu diperhatikan di dalam dunia nyata.

#### **d. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau

suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi serta wewenangnya dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. (Muluyawan, 2009). Sehingga Sumber daya manusia merupakan bagian organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### **e. Good Governance**

Menurut Mulyawan (2009) *Good Governance* dapat diartikan sebagai mekanisme, praktik, dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik.

Menurut peneliti, *good governance* adalah tata pemerintahan yang baik agar pemerintah dapat mempertanggungjawabkan segala urusan publik.

#### **Persamaan Regresi**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui bantuan SPSS 20. Hipotesis 1,2,3,4 akan diuji menggunakan uji t, uji koefisien determinasi. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Pemerintah}$$

$$\text{Daerah}$$

$$A = \text{Konstanta}$$

$$b_1b_2b_3b_4 = \text{Koefisien Regresi}$$

$$x_1 = \text{Pengendalian Intern}$$

$$x_2 = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$x_3 = \text{Kualitas Sumber Daya Manusia}$$

$$x_4 = \text{Good Governance}$$

$$e = \text{Galat ( error terms )}$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
Tabel Demografi Responden:

**Tabel 1**  
**Data Sampel Penelitian**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total Kuisisioner yang disebar	63	100%
Total kuisisioner yang terkumpul kembali	57	91%
Total kuisisioner yang tidak kembali	6	9%
Total kuisisioner yang dapat diolah	57	91%

Sumber: Data hasil olahan 2015  
Peneliti mengambil sampel sebanyak 63 SKPD dari keseluruhan SKPD yang berada di wilayah Pekanbaru dan Kampar. Kuisisioner yang disebar sebanyak 63 kuisisioner dan yang kembali 57 atau 91% dan keseluruhan kuisisioner yang kembali dapat diolah. Kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 6 kuisisioner atau 9%, hal ini disebabkan kesibukan dari kepala dinas/kantor/badan sehingga tidak dapat mengisi kuisisioner yang disebar.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Umur:		
a. Antara 20-30 tahun	4	7.01%
b. Antara 31-40 tahun	20	35.08%
c. Antara 41-50 tahun	30	52.63%
d. Antara 51-60 tahun	3	5.26%
Jumlah	57	100%
Jenjang Pendidikan		
a. SMA/SMK	0	0%
b. Diploma	2	3.50%

c. Sarjana	36	63.15%
d. Master	18	31.57%
e. Doktoral	1	1.75%
Jumlah	57	100%

Sumber: Data hasil olahan 2015  
Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 4 orang (7.01%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (35.08%), yang berusia 41-50 berjumlah 30 orang (52.63%), dan yang berusia antara 51-60 berjumlah 3 orang (5.26%). Ke-mudian dilihat dari jenjang pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK adalah 0%, Diploma sebanyak 2 orang (3.50%), sarjana sebanyak 36 orang (63.15%), master sebanyak 18 orang (31.57%), dan Doktoral berjumlah 1 orang (1.75%).

**Analisis Data**

**Statistik Deskriptif Variabel**

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif yaitu mean dan standar deviasi (sujarweni, 2014:29-31).

**Tabel 3**  
**Hasil uji Deskriptif Statistik**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pemerintah Daerah	27.68	4.235	57
Pengendalian Intern	24.49	3.680	57
Komitmen Organisasi	33.70	5.964	57
SDM	20.42	2.203	57
Good Governance	43.72	6.681	57

Sumber: Data hasil olahan 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja pemerintah daerah memiliki mean sebesar 27.68 berarti responden memiliki pemahaman yang baik mengenai kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Variabel pengendalian intern memiliki mean sebesar 24.49 yang berarti responden telah memahami pe-ngendalian inten dalam menjalankan tugasnya. Variabel komitmen or-ganisasi memiliki mean 33.70 yang berarti responden memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi pemerintah daerah. Variabel SDM memiliki mean 20.42 yang berarti responden memiliki pemahaman dan latar belakang yang cukup dalam menjalankan tugasnya, sedangkan variabel *good governance* memiliki mean sebesar 43.72 yang berarti responden telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang tata kelola pemerintahan yang baik dan dapat menjalankan amanat sesuai dengan asas-asas yang berlaku.

#### Uji Validitas Data

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Pengukuran validitas data menggunakan korelasi peason (Piyatno, 2012:19). Dalam penelitian ini untuk semua variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner, di-mana item menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6 (priyatno, 2014: 64).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Peng In	10	0.909	Reliabel
Kom O	10	0.884	Reliabel
SDM	5	0.686	Reliabel
GG	13	0.949	Reliabel
Kinerja	7	0.903	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan 2015

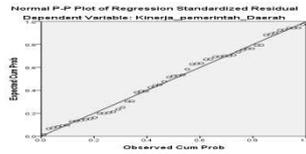
Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,6 sehingga pernyataan dalam kuisioner adalah reliabel.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dilakukan analisis grafik atau dapat dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011 : 160).

Berikut disajikan hasil uji normalitas pada grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual* dan uji *one sample kolmogorov-smirnov*:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Metode**  
**Grafik**



Sumber: Data hasil olahan 2015  
 Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan nilai residual tersebut adalah normal.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas One sample**  
**Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters a,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.43424756
	n	
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.079
	Negative	-.060
	Kolmogorov-Smirnov Z	.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.867

Sumber: Data hasil olahan 2015  
 Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-smirnov sebesar 0.867 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas adalah adanya kolinieritas antar prektiktor dalam menjelaskan atau memprediksi sebuah kriteria atau variabel dependen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya(Ghozali,2011:97).

**Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperlukan pengujian asumsi klasik. Ada empat asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi (Dermawan, 2013). Asumsi tersebut adalah normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini perlu karena adanya konsekuensi yang mungkin terjadi jika asumsi tidak bisa dipenuhi.

**Tabel 6**  
**Hasil uji multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengendalian Intern	0.825	1.212	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.783	1.277	Bebas Multikolinieritas
Kualitas SDM	0.874	1.144	Bebas Multikolinieritas
Good Governance	0.954	1.048	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data hasil olahan 2015

Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat di-simpulkan bahwa tidak terjadi multi-kolinieritas.

### Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada *time series* (runtut waktu). Pada data *cossection* (silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011:110).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

Nilai dW	Nilai dL	Nilai Du	4-dl	4-du	Kesimpulan
2.080	1.42642	1.72526	2,57358	2.27474	Tidak Mengandung Autokorelasi

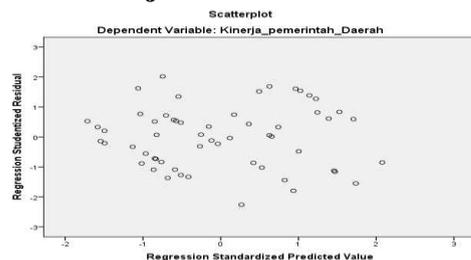
Sumber: Data hasil olahan 2015  
Berdasarkan tabel Durbin Waston diatas diketahui bahwa nilai DurbinWaston hitung sebesar 2.080. Apabila dibandingkan dengan nilai Durbin-Waston tabel pada tingkat signifikan 5%, dengan k=5 dan n=57 maka diperoleh dl = 1.42642 dan du = 1,72526, maka nilai 4-du = 2,27474 dan nilai 4-dl = 2,57358.

Hasil dari Durbin-Waston hitung sebesar 2.080 dan nilai ini berada diposisi antara du dengan 4-du, yaitu antara 1,72526 dan 2,27474, yang artinya bahwa tidak adanya gejala autokorelasi dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas(Ghozali,2011:139).

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data hasil olahan 2015  
Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(C)	-7.605	4.490	-1.694	.096
	PI	.300	.101	.260	.2968
	KO	.398	.064	.560	6.216
	SDM	.486	.164	.253	2.967

Sumber: Data hasil olahan 2015

### **Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung pengendalian intern sebesar 2.968, dimana hasil ini lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.007, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikannya sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Maris (2013) yang menyatakan bahwa Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 6.216, dimana hasil ini lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.007, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Hal ini juga ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Sibagariang (2013) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Tabel 8 menunjukkan variabel kualitas SDM memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2.967, dimana hasil ini lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.007, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja instansi pemerintah daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Marwoto (2013) yang menyatakan bahwa SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

### **Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah**

Tabel 8 menunjukkan variabel *good governance* memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2.046, dimana hasil ini lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.007, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *good governance* terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian Aisyah, Karmizi, Syavitri (2014) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness*

*of-fit* dari model regresi, yaitu seberapa besar pengaruh variabel bebas (in-dependen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 9**  
**Hasil Uji koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	E
1	.818 <sup>a</sup>	.670	.644	2.526

Sumber: Data hasil olahan 2015

### Uji Signifikansi Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas/independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Berikut hasil uji signifikan simultan.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	672.484	4	21	26.346	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	331.831	52	6.381		
1 Total	1004.316	56			

Sumber: Data hasil olahan 2015

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengendalian intern, komitmen organisasi, sumber daya manusia dan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar.

### Saran

Berdasarkan evaluasi atas hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah.
2. Peneliti selanjutnya dapat lebih maksimal dalam memperoleh data kuisisioner. Sehingga tingkat pengembalian kuisisioner lebih meningkat dan dapat dipantau secara langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti dkk. 2014. *Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Jurnal Jom Fekon*, Vol. 1 No. 2.
- Amelia, Ira dkk. 2014. *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Jurnal Jom Fekon*.
- Bodnar dan William. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Dermawan, M.Ikhsan. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap*

- Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (*Skripsi*). Pekanbaru: Universitas Riau.
- Febriandi. 2013. pengaruh komitmen organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik(*skripsi*). Pekanbaru : Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rodakarya.
- Manurung, Friska. 2013. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Informasi dan sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (*skripsi*) Pekanbaru: Universitas Riau.
- Maris, arnol. 2013. Pengaruh komitmen organisasi,budaya organisasi,pengendalian intern terhadap kinerja dengan prinsip-prinsip good corporate governance di Rumah Sakit Provinsi Riau(*skripsi*). Pekanbaru : Universitas Riau.
- Marwoto, Nuki. 2013. Pengaruh Kualitas SDM, komunikasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Karimun (*skripsi*). Karimun : Kepulauan Riau.
- Mulyawan, Budi. 2009. Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi (*skripsi*). Medan: Univesitas Sumatra Utara.
- Peraturan Menteri No.PER/09/M.PAN/5/2007 tentang peraturan kinerja aparaur pemerintah daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Priyatno, duwi.2012. *Mandiri Belajar dengan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Sibagariang, Arisonaldi. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (*Skripsi*) Padang: Universitas Negeri Padang.
- Wahyuni, sri. 2014. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas SDM terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (*skripsi*).Pekanbaru : Universitas Riau.
- Widyananda, herman. 2008. *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah Untuk*

*penegakan Good Governance  
di Indonesia.* Publikasi,  
Seminar, makalah, dan  
sambutan. Bandung :  
Universitas Padjadjaran.