

**PENGARUH GOOD GOVERNANCE, KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA ORGANISASI
(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah
Kabupaten Kepulauan Meranti)**

Oleh:

Vini Destriyani

Pembimbing: Taufeni Taufik dan Eka Haryani

Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

email: vinidestriyani@gmail.com

*The effect of Good Governance, the Quality of Human Resources, and Information
Technology Utilization Internal Control Performance Against Local Government
Organisation*

(Studies in Regional Working Unit Kepulauan Meranti Government)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Good Governance, the Quality of Human Resources, and Information Technology Utilization Internal Control Performance Against Local Government Organisation. The population in this study was 28 SKPD in Kepulauan Meranti. Sampling technique is purposive sampling technique. Data analysis techniques to test hypotheses using multiple analysis approach. These results indicate that good governance affects the $t_{count} > t_{table} 2.063 > 2.009$, Quality of Human Resources have significant influence with $t \text{ value} > t_{table} 7.447 > 2.009$, a significant effect on Information Technology Utilization to the value $t \text{ count} > t \text{ table} 2.076 > 2.009$ and Control Internal significant effect with the value $t \text{ count} > t \text{ table} 2.491 > 2.009$ on the performance of the organization. While the R-square value that is equal to 0.748, which means 74.8% of the independent variable in this study could affect the dependent variable. While the remaining 25.2% is influenced by other variables not examined in this study as leadership styles, organizational culture budget participation, the application of accounting information, communication, means of support, organizational commitment, organizational communication, leadership, implementation of decentralized organizational structure characteristics of the budget, the budget clarity, feedback budget, and budget evaluation.

Keywords: Good Governance, Human Resources Quality, Information Technology, Internal Control, and Performance.

PENDAHULUAN

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi

pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik

secara transparan dan berkualitas, dengan adanya pengembangan tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Pemerintah yang baik bukan hanya bisa terwujud di kalangan pemerintah pusat, tetapi juga bisa terwujud di kalangan pemerintah daerah.

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Mardiasmo (2006) mengemukakan kinerja program berhubungan dengan akuntabilitas publik, karena pemerintah sebagai pengemban amanat masyarakat bertanggungjawab atas kinerja yang telah dilakukannya, hal tersebut karena pemerintah berkewajiban untuk mengelola program pembangunan dalam rangka menjalankan pemerintahannya. Pengukuran kinerja dalam instansi adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, dan transparansi pada organisasi tersebut.

Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Good Governance adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik

tertentu (Mardiasmo,2004). Suatu penyelenggaraan negara yang mengimplementasikan *good governance* berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip partisipasi, pemerintahan berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategis dan saling keterkaitan.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.(Widodo, 2001). Sumber daya manusia perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, karena merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi (Suharto, 2012).

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang di harapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat yang didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Thomson et.al.(1994).

SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemerintah yang baik dan bersih dapat diukur dari *performance* aparaturnya. Di Kabupaten Kepulauan Meranti efektifitas kinerja aparatur belum maksimal, salah satunya dapat dilihat dari harapan Bupati kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2015 ini kinerja jajaran SKPD lebih ditingkatkan lagi dan target kinerja yang telah ditetapkan menghasilkan hasil yang lebih memuaskan (<http://www.pesisirone.com>).

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas LKPD Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2013. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Tahun 2012. Akan tetapi BPK RI juga menemukan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern, antara lain, (1) pengelolaan keuangan daerah belum sesuai ketentuan; (2) terdapat beberapa kelemahan pada pedoman dan pelaksanaan penatausahaan aset tetap; dan (3) pengendalian intern atas pengelolaan pendapatan asli daerah belum memadai. (<http://pekanbaru.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012-siaran-pers-meranti.pdf>)

Berdasarkan hasil pengamatan awal di lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti masih terdapat SKPD yang belum dapat menerapkan perubahan dengan adanya regulasi peraturan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan kurangnya tenaga keuangan yang berlatar belakang pendidikan akuntansi pada tingkat SKPD. Selain itu, terdapat indikasi rendahnya Kinerja SKPD dikarenakan rendahnya *good governance*, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern yang dimiliki aparat SKPD dalam mengimplementasikan peraturan tersebut, serta masih rendahnya komitmen untuk melaksanakan perubahan peraturan tersebut. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi kabupaten Kepulauan Meranti belum bisa dikatakan baik. Jadi, saya merasa perlu untuk melakukan penelitian di kabupaten Kepulauan Meranti.

Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iktria Susanti (2014). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak (1) Objek penelitian, satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Kepulauan Meranti berbeda dengan Iktria Susanti yang meneliti kinerja pada SKPD Kabupaten Siak; (2) menambah variabel kualitas sumber daya manusia, untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, 1) apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan *good governance* berpengaruh

terhadap kinerja organisasi, 2) apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi, 3) apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan 4) apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi (studi pada kabupaten Kepulauan Meranti).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh secara empiris antara pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja organisasi, 2) pengaruh secara empiris antara pelaksanaan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi, 3) pengaruh secara empiris pelaksanaan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi, dan 4) pengaruh secara empiris pelaksanaan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi (studi pada kabupaten Kepulauan Meranti).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Menurut Bastian (2006:274), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu : kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai ataupun tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah akumulasi dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara,2005).

Untuk mengukur variabel kinerja dalam pelayan publik Mahoney (1963) dalam Natalia (2010) indikator-indikator dalam mengukur kemampuan kinerja yaitu: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara menyeluruh.

Good Governance

Di dalam lampiran PermenPAN No. 13 tahun 2009 *good governance* adalah konsep pengelolaan pemerintahan yang menekankan pada pelibatan unsur pemerintah, masyarakat dan swasta secara proporsional sebagai tiga pilar utama. Konsep inilah yang memberi garis dasar bahwa siapa pun yang berperan dan peran apapun yang dijalankan dalam penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk lebih berorientasi ke pelayanan publik yang semakin baik. Dengan kata lain, tidak ada pemerintahan yang dapat disebut lebih atau semakin baik jika tidak ada bukti bahwa pelayanan publik semakin baik dan semakin berkualitas.

Secara teoritis *good governance* mengandung makna bahwa pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku, pengambilan kebijakan secara transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010:172).

Adapun indikator dari *good governance* adalah akuntabilitas, pertanggungjawaban, transparansi, keadilan, dan partisipasi (Mardiasmo, 2006:3).

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007:287) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Indikator untuk menilai kualitas sumber daya manusia menurut (Dessler,1997) adalah pendidikan, pelatihan, pengalaman.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Bodnar dan Hopwood (2000) menyatakan bahwa sistem informasi berbasis komputer merupakan sekelompok perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat. Penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan informasi secara cepat dan akurat.

Indikator dari pemanfaatan teknologi informasi menurut Menurut Chin dan Todd (1995), pemanfaatan dengan estimasi satu faktor sebagai berikut : menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, menambah produktifitas,

mempertinggi efektifitas, dan mengembangkan kinerja pekerjaan.

Pengendalian Intern

Pengendalian intern menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), yang dikutip oleh Azhar Susanto (2004:103) dalam Suprayogi (2010) adalah sebagai berikut: pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui efisiensi dan efektivitas operasional, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang yang berlaku.

Adapun unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 adalah lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi

Apabila pelaksanaan *good governance* ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri (Mulyawan, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemahaman serta penerapan *good governance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja instansi pemerintah dapat dilihat pada hasil

penilaian masing-masing instansi pemerintah.

Penelitian Iktria Susanti (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja organisasi. Budi Mulyawan (2009) juga menyimpulkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan analisis dan temuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Dalam rangka pengelolaan kinerja daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pengembalian tugasnya, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mempunyai pengalaman di bidangnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin tinggi pula kinerja pemerintah, begitu juga sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula kinerja pemerintah. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas SDM karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat luas (Marwoto, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sri Rahayu, dkk (2014) menyimpulkan bahwa

kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Muhammad Jamaluddin Akbar (2014), menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi

Teknologi informasi berkaitan dengan pelayanan, hal tersebut dikarenakan salah satu dimensi dari kualitas pelayanan adalah kecepatan pelayanan (Parasuraman et al., 1988 dalam Mardjiono 2009), dimana dimensi tersebut dapat dikaitkandengan teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka pelayanan yang diberikan, khususnya pada organisasi jasa, akan semakin cepat dan akurat. Menurut Jogiyanto (1995:7), teknologi merupakan alat yang digunakan individual dalam penyelesaian tugas mereka, dalam konteks sistem informasi, teknologi terkait dengan system komputer (perangkat keras, perangkat lunak, data) dan penggunaan jasa pendukung (training) yang memberikan panduan penggunaan dalam menyelesaikan tugas.

Didik Eko Mardijono (2009) dengan hasil penelitian bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di RSUD kabupaten Temanggung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa

pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan analisis dan temuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi

Dalam PP No. 60 tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan 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, pengamatan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.

Dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Soeseno, dalam Ramandei 2009).

Oleh karena itu diharapkan dengan sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Untuk memperbaiki kinerja pemerintah perlu diciptakannya sistem pengendalian intern pemerintah agar

instansi pemerintah dapat mengetahui dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Rosdiana : 2010).

Pengendalian intern sangat penting bagi suatu organisasi guna mencapai kegiatan pemerintah, kualitas pengendalian suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian terhadap pengendalian intern dilakukan oleh Nur Afrida (2013), yang menghasilkan penelitian bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja sektor publik. Pilipus Ramandei (2009) menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja suatu organisasi. Berdasarkan analisis dan temuan penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₄ : Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 28 SKPD.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik pengambilan data dengan membagikan kuisioner

kepada kepala pimpinan dan kepala sub bagian keuangan.

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas serta menggunakan uji asumsi klasik yaitu: uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, dan uji auto korelasi.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e$$

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2011). Agar data yang di peroleh bias relevan atau sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruksinya. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013). Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Variabel tersebut akan dikatakan *reliable* jika *Cronbach's Alpha*nya memiliki nilai yang lebih < 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrument > 0,6 maka instrument tersebut tidak *reliable* untuk digunakan (Ghozali,2006:46).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah data distribusi normal atau tidak. Untuk melihat normalitas data menggunakan grafik *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian apabila datanya menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka suatu model regresi tidak memenuhi normalitas (Ghozali,2006:149).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini adalah menganalisis apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada, maka berarti terdapat multikolineritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen.

Selain itu, uji multikolinieritas bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* 0,10 berarti terdapat multikolinieritas (Ghozali,2006:96).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Jika *variance* berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara mendekteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat *scatterplots*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2006:125).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Imam Ghozali, 2011).

Metode Durbin Watson *test* hanya digunakan untuk autokorelasi

tingkat satu (*frist order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2011). Metode Durbin Watson ini mengasumsikan adanya *frist order autoregressive*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2011).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis *good governance*, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akan di uji dengan menggunakan uji parsial (uji t).

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah *good governance*, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kriterianya adalah Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Pembentukan Kabupaten Meranti merupakan pemekaran dari kabupaten Bengkalis dibentuk pada tanggal 19 Desember 2008. Secara

geografis letak kabupaten Kepulauan Meranti berada antara 0° 42' 30" - 1° 28' 0" Lintang Utara, dan 102° 12' 0" - 103° 10' 0" Bujur Timur.

Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah penerapan good governance, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian internal terhadap kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Organisasi	54	23	60	47.24	8.389
Good Governance	54	31	49	41.80	4.561
Kualitas Sumber Daya Manusia	54	26	45	38.17	4.078
Pemanfaatan Teknologi Informasi	54	32	50	44.13	4.683
Pengendalian Intern	54	48	110	92.22	11.472

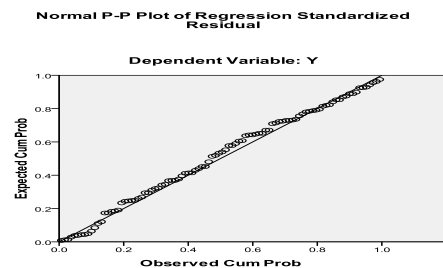
Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa kinerja organisasi mempunyai nilai

minimum 23 dan nilai maksimum 60. Nilai mean 47,24 dengan standar deviasi 8,389. *Good governance* mempunyai nilai minimum 31 dan nilai maksimum 49. Nilai mean 41,80 dengan standar deviasi 4,561. Kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai minimum 26 dan nilai maksimum 45. Nilai mean 38,17 dengan standar deviasi 4,078. Pemanfaatan teknologi informasi mempunyai nilai minimum 32 dan nilai maksimum 50. Nilai mean 44,13 dengan standar deviasi 4,683. Pengendalian intern mempunyai nilai minimum 48 dan nilai maksimum 110. Nilai mean 92,22 dengan standar deviasi 11,472.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat dipenuhi. Selain itu uji normalitas ini juga bisa menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance $\alpha = 5\%$* . Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan distribusi normal apabila *Asymptotic Significance* $> 0,05$ (Ghozali, 2009).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

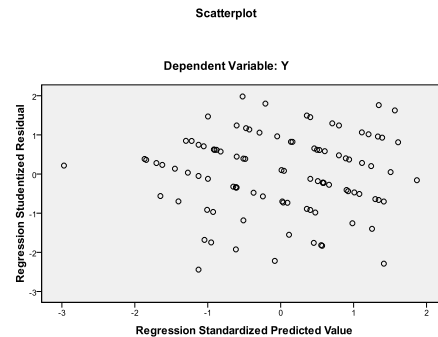
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Good Governance	.721	1.387	Bebas Multikolinearitas
Kualitas Sumber Daya Manusia	.740	1.351	Bebas Multikolinearitas
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.937	1.067	Bebas Multikolinearitas
Pengendalian Intern	.724	1.381	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* berada dibawah atau $< 0,10$ dan nilai VIF diatas atau > 10 . Jadi disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Diketahui nilai durbin Watson terletak antara -2 dan $+2$ = $-2 < 1,861 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 26.299 + 0.375X_1 + 0.902X_2 + 0.236X_3 + 0.153X_4$$

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh *adjusted* R^2 sebesar 0.748. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh good governance, kualitas

sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan oengendalian intern terhadap kinerja organisasi sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teramati dalam model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi partisipasi penyusunan anggaran, penerapan informasi akuntansi, komunikasi, sarana pendukung, komitmen organisasi, komunikasi organisasi, kepemimpinan implementasi struktur organisasi desentralisasi karakteristik anggaran, kejelasan anggaran, umpan balik anggaran, dan evaluasi anggaran.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,063 dan t_{tabel} sebesar 2,009 Serta P_{value} sebesar $0,044 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alpa 0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara *good governance* terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iktria Susanti (2014) meyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisaningsih (2007) yang meneliti Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor yang hasilnya bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,447 dan t_{tabel} sebesar 2,009. Serta P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alpa 0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Luh Sri Rahayu, dkk (2014) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Arisonaldi Sibagariang (2013) yang berjudul pengaruh kualitas SDM, komunikasi sarana pendukung dan komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD, yang menyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,076 dan t_{tabel} sebesar 2,009. Serta P_{value} sebesar $0,043 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alpa 0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Didik Eko Mardjiono (2009) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Azwir Nasir dan Ranti Oktari (2013) dengan judul penelitian pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,491 dan t_{tabel} sebesar 2,009. Serta P_{value} sebesar $0,016 < 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alfa 0.05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Afrida (2013), yang menghasilkan penelitian bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja sektor publik.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dimana apabila *good governance* telah terpenuhi dengan baik maka kinerja organisasi juga semakin baik.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Apabila kualitas sumber daya manusia baik

maka kinerja organisasi juga semakin baik.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Apabila pemanfaatan teknologi informasi baik maka kinerja organisasi juga membaik.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Apabila pengendalian intern baik maka kinerja organisasi juga semakin baik.

Keterbatasan

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari responden, dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga penulis tidak bisa mengendalikan jawaban responden. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *good governance*, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Saran

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam

- mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup diperluas sehingga mungkin saja hasinya berbeda.
 3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja organisasi daerah. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja organisasi yang baik bagi pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Nur, 2013, Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang), *Journal Article*.
- Bastian, Indra, 2006. Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Bodnar dan William, 2006. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, cetakan keempat, Semarang: Universitas Dopenegoro.
- Jamaluddin Akbar, Muhammad, 2014, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. *Journal Article*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia, Cetakan I. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Mardiasmo, 2006, Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui akuntansi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi pemerintah*.
- Mardjiono, Didik Eko, 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi dan Implementasi struktur Organisasi yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi Studi Pada RSUD Kabupaten Temanggung. Tesis Universitas Pandjajaran.
- Mulyawan, Budi, 2009, Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi (studi pada dinas kesejahteraan social kota Palembang). *Journal Article*.
- Oktari, Ranti 2013, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar *Journal Article*.
- PP No. 8 Tahun 2006. Tentang Pelaporan Keuangan dan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem

- Pengendalian Intern Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)
- Ramandai, Pilipus 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan system Pengendalian Intern terhadap kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. *Journal Article*.
- Sibogariang, Arisanaldi, 2013, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga. *Journal Article*.
- Simarmata, Janner, 2006. Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sri Rahayu. Ni Luh dkk, Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Journal Article*.
- Suharto, Agus Ali. 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1(3): 67- 79.
- Suci Derma Juita (2013) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat
- Sugiyono, 2011, Statistika untuk penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanti, Iktria, 2014, Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi. Studi Pada SKPD Kabupaten Siak. *Journal Article*.
- Thompson Ronald Howell, Higgins. 1994. Influence of Experience on personal computer utilization: testing a conceptual model. *Journal of management information system*.
- Trisaningsih, 2007. Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Journal Article*.
- Undang-Undang nomor 12 tahun 2009 tentang pembentukan kabupaten Kepulauan Meranti di provinsi Riau.
- www.haluankepri.com/meranti/57073-kemampuan-skpd-meranti-lemah-.html
- <http://pekanbaru.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012-siaran-pers-meranti.pdf>
- http://issuu.com/haluan_kepri/docs/haluankepri_15agust13/8.