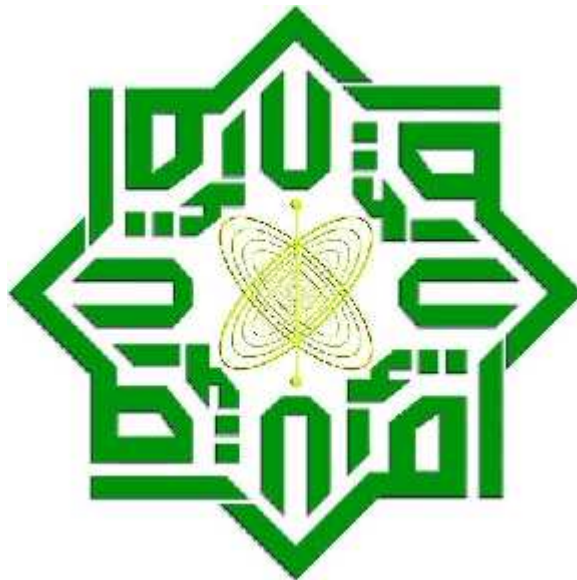


SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI AKUNTABILITAS PUBLIK,
PENGENDALIAN INTERN, DAN KOMITMENT ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN BENGKALIS**



OLEH :

**IZWAR AGUSTA
10673004980**

**PROGRAM S 1
JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2013**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula Shalawat serta salam penulis sampaikan buat Nabi besar kita junjungan alam Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga, kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon kepada Allah SWT semoga hasil karya tulis dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis sendiri dan dunia pendidikan serta kalangan mahasiswa akuntansi lainnya.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda tercinta Afrizan dan Ibunda tersayang Juwita yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta Do'a yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Serta buat Keluarga lainnya Lasmiasi (Yai

-), Suri Azmar (ucu) yang penulis cintai, Juga buat adik-adik penulis Linda Setiawati, Didik Izwan, Nurafika yang penulis sayangi.
2. Bapak Prof. Dr. M. Nazir Karim, MA, Sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
 3. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Doni Martias SE, MM, Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibuk Desrir Miftah, SE, MM, Ak, Selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak. Selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan dan meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak Henrizal Hadi Wahab Lc, Selaku Badan Pendidikan Keagamaan (BPK) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan pendidikan keagamaan kepada penulis.
 8. Bapak dan Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama penulis melakukan pendidikan perkuliahan.

9. Karyawan Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Terima kasih Buat Siti Rahma Kekasih Tercinta yang telah memberikan semangat motivasi serta dukungan dan do'a kepada penulis.
11. Terima kasih kepada Hadi, yang telah membantu dan memberikan pengajaran tentang SPSS kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada semua teman-teman Akuntansi, baik teman-teman seangkatan juga adik-adik tingkat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Pekanbaru, july 2013
Penulis

Izwar Agusta
NIM : 10673004980

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, AKUNTABILITAS PUBLIK, PENGENDALIAN INTERN DAN KOMITMENT ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN BENGKALIS.

Oleh : IZWAR AGUSTA

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Pemerintah Daerah, Pengaruh Komitment Organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dan Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern, Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

*Populasi dalam penelitian ini adalah Pejabat yang berada dibawah kepala dinas, yaitu kepala bagian dan kepala subbagian yang ada dimasing-masing dinas pemerintahan kabupaten Bengkalis. Analisis panelitian yang digunakan adalah menggunakan digunakan alat analisis linier berganda (*multi regression analysis*) yaitu alat analisis yang digunakan apabila ingin menguji pengaruh dari dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen.*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Hasil Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengendalian Intern memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Hasil Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitment Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.672, hal ini menunjukkan bahwa variable independen memberikan kontribusi sebesar 67.20 % terhadap dependen dan sisanya oleh variable-variable lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern, dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
D. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Konsep Anggaran	15
1. Pengertian Anggaran	15
2. Fungsi Anggaran Sektor public	17
3. Karakteristik Anggaran Sektor Publik	18
4. Prinsip-prinsip Anggaran Sektor Publik	19
5. Jenis-jenis Anggaran Sektor Publik	19
6. Prosedur Penyusunan Anggaran	21
B. Kinerja Pemerintah Daerah	22
1. Pengertian Kinerja	22
2. Pengukuran Kinerja	25
3. Manfaat Pengukuran Kinerja	26
4. Aspek yang diukur	27
5. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	28
6. Peranan Anggaran Dalam Pengukuran Kinerja	29
7. Indicator Kerja	30
8. Ukuran Kinerja Aparatur Pemda	31
C. Konsep Budaya Organisasi	34
1. Konsep Budaya Organisasi	34
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemda	35
D. Konsep Akuntabilitas Publik	36
1. Konsep Akuntabilitas Publik	36
2. Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pemda	37
3. Akuntabilitas Publik Dalam Perspektif Islam	41
E. Konsep Pengendalian Intern	44
1. Konsep Pengendalian Intern	44
2. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemda	46
F. Konsep Komitmen Organisasi	48
1. Konsep Komitmen Organisasi	48

2. Pengaruh Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Pemda	49
G. Reviu Penelitian Terdahulu	50
H. Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
B. Populasi dan Sample	53
C. Jenis dan Sumber data	54
D. Teknik Pengolahan Data	55
E. Pengukuran Variable	55
1. Variable dependen	56
2. Variable Independen	56
F. Metode Analisis data	59
1. Pengujian Kualitas Data	59
2. Uji Normalitas Data	59
G. Pengujian Asumsi Klasik	60
1. Uji Auto Korelasi	60
2. Uji Multi korelasi	60
3. Uji Heterokedastisitas	61
H. Pengujian Hipotesis	62
I. Teknik Pengolahan Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Hasil Penelitian	65
1. Kuesioner dan Demografi	65
B. Pembahasan	67
1. Statistic Diskriptif	67
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68
3. Pengujian Asumsi Klasik	73
C. Pengujian Hipotesis	77
1. Uji Simultasn (Uji F)	78
2. Uji t	79
3. Koefisien Determinan	83
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Sample kepala Bagian dan Kepala Subbagian	54
Tabel IV.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Kelompok Umur	66
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel IV.5 Statistik Deskriptif	68
Table IV.6 Hasil Uji Validitas variable Kinerja Pemerintah Daerah Publik	69
Table IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	70
Table IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel AKuntabilitas	71
Table IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern	72
Table IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	72
Table IV.11 Tabel nilai VIF dan Tolerance	75
Table IV.12 Pengujian Autokorelasi	76
Table IV.13 Hasil Pengujian Data Masing-masing Hipotesis	78
Table IV.14 Hasil Uji F	79
Table IV.15 Hasil Pengaruh antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	80
Tabel IV.16 Hasil Pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah public	81
Tabel IV.17 Hasil Pengaruh pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik	81
Tabel IV.18 Hasil komitmen organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Public	82
Tabel IV.19 Hasil Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Penelitian	52
Gambar IV.1 Normal P-Plot Regresion Standarized Residual	73
Gambar IV.2 Scatterplot	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pemerintah dalam lingkup kajian organisasi adalah secara makro, tujuan, dan cita-cita, dan harapan suatu organisasi yang diusahakan pencapaiannya dan perwujudannya melalui organisasi tersebut. Bahwa sekelompok orang yang memiliki kesetiaan kepentingan juga diusahakan pencapaiannya melalui organisasi, sedangkan pada tingkat individu, berbagai tujuan, keinginan, cita-cita, harapan, dan kebutuhannya hanya bisa tersalurkan, terpenuhi, dan terpuaskan dengan menggunakan jalur organisasional. Dikatakan sedemikian maksudnya adalah karena adanya hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak mungkin lagi mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebagainya.

Sementara itu pengertian kinerja itu sendiri menurut Wibowo (2007:7) “Berasal dari pengertian ‘*performance*’ yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.” Namun, sebenarnya Amstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selanjutnya Sudarto (2009:2) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil atau kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur.” Sejalan dengan pengertian kinerja di atas Mangkunegara (2007:67) menyatakan sebagai berikut:

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik pengertian bahwa kinerja adalah perbuatan, penampilan, prestasi, daya guna dan unjuk kerja dari suatu organisasi atau individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur. Dengan adanya beberapa pengertian kinerja yang telah disebut di atas, kinerja perseorangan harus lebih diperhatikan karena kinerja organisasi merupakan hasil kumpulan kinerja perseorangan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu seorang pegawai negeri perlu berada pada kondisi yang unggul, artinya mampu mewujudkan perubahan dengan secara inovatif dan proaktif.

Sementara itu Mustopadidjaja (2003) menjelaskan bahwa untuk organisasi pemerintahan, kinerja pemerintahan yang baik (*good government performance*) bukan saja memerlukan kebijakan yang baik (*good policy*), tetapi juga system dan proses pelaksanaan kebijakan yang baik (*good policy implementation system and process*); dan kedua hal terakhir itu memerlukan system administrasi pemerintahan negara yang baik (*good publik administration system*) yang mensyaratkan adanya sumberdaya manusia yang baik dan diindahkannya prinsip "*the right men and women and the right places*". Kebijakan yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik apabila system dan proses pelaksanaannya tidak

baik, dan kesemuanya itu juga tergantung pada kompetensi sumberdaya manusianya yang berperan dalam system dan proses kebijakan.

Pengertian ini mengisaratkan bahwa organisasi pemerintahan hendaknya menjadi organisasi peduli (*caring*) yang menjadikan pertimbangan moral menjadi dasar utama. Karakteristik dari organisasi ini adalah kepedulian kepada individu sebagai makhluk yang memiliki nilai-nilai eksistensi, keuntungan bukan merupakan tujuan utama tetapi lebih pada internalisasi kebutuhan dan kehendak organisasi, memberikan dorongan untuk mengaktualisasi dan mengembangkan potensi individu yang bermanfaat bagi tujuan organisasi.

Otonomi daerah menuntut pemerintah daerah untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, meningkatkan kualitas pelayanan umum, dan kesejahteraan masyarakat serta memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan pimpinan daerah kapabilitas dan kompetensi yang memadai dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kapabilitas tersebut dapat diatributkan dengan pendidikan, masa kerja, dan umur sebagaimana pandangan upper eschelon theory. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, latar belakang pendidikan yang sesuai, umur yang matang, dan pengalaman kerja yang cukup akan dapat lebih membuka wawasan eksekutif daerah untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan mampu menciptakan inovasi hingga dapat mencapai kinerja pemerintah yang optimal.

Otonomi daerah mulai diberlakukan sejak dikeluarkan UU No.22 Tahun 1999 (indra Bastian, 2005:51). Pada masa ini Pemerintah daerah dijadikan sebagai titik sentral dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dengan mengedepankan otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Termasuk dalam kebijakan penyusunan anggaran daerah yang tidak lagi dibuat di Pemerintah Daerah sendiri. Namun setiap kebijakan Pemerintah Daerah masih tetap berdasarkan arahan kebijakan pembangunan Pemerintah pusat yang tertuang dalam dokumen perencanaan GBHN. Sejak saat itu terjadi perubahan dalam perumusan strategi dan juga perubahan sistem penganggaran, misalnya dengan membuat suatu rancangan anggaran unit kerja yang dimuat dalam suatu dokumen yang disebut dengan rancangan anggaran satuan kerja (RASK) RASK ini menggambarkan kerangka logis hubungan antara kebijakan anggaran (arah dan kebijakan umum APBD serta strategi dan prioritas APBD) dengan operasional anggaran (program dan kegiatan anggaran) disetiap unit pelaksanaan anggaran daerah sesuai dengan visi, misi, tugas pokok yang menjadi wewenang unit kerja yang bersangkutan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan masyarakat. RASK merupakan dokumen pengganti dokumen daftar usulan kegiatan dan daftar usulan proyek yang selama ini digunakan dalam penyusunan rancangan APBD dengan sistem lama.

Menurut kementrian dalam negeri Nomor 29 Tahun 2002, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) adalah suatu rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan berdasarkan peraturan daerah tentang APBD. APBD disusun berdasarkan Arah Dan Kebijakan Umum (AKU) APBD yang telah

ditetapkan bersama DPRD. Arah kebijakan umum APBD disusun setelah melalui proses penjangkaran aspirasi masyarakat, berpedoman pada rencana strategis daerah dan/atau dokumen perencanaan daerah lainnya yang ditetapkan daerah, serta pokok-pokok kebijakan nasional di bidang keuangan daerah oleh Menteri Dalam negeri.

Selanjutnya APBD menurut Permendagri No 13 tahun 2006 dalam rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan di setujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, yang ditetapkan dengan pemerintah daerah.

Kabupaten Bengkalis merupakan daerah yang memiliki potensi anggaran yang potensial, dimana Kabupaten memiliki sumber daya alam yang banyak. Baik migas maupun non migas seperti perkebunan dan sektor industri Minyak yang berada di dari kabupaten bengkalis. Pemerintah Kabupaten Bengkalis kini diberi hak otonomi merupakan kabupaten pemekaran yang memiliki potensi anggaran yang sangat potensial mengingat pendapatan asli daerah yang dihasilkan kabupaten Bengkalis terutama dari sektor migas yang sangat besar, sehingga perlu penanganan keuangan daerah yang transparan, tepat sasaran dan sesuai dengan undang-undang dan prinsip akuntabilitas. Kabupaten Bengkalis sejak tahun 2002 melakukan *performance budget system* dengan didasarkan pada *kepmendagri* Nomor 29 tahun 2002 juga mengalami kendala pelaksanaan.

Kendala tersebut antara lain besarnya Pendapatan Asli (PAD) Kabupaten Bengkalis namun belum diimbangi dengan tingkat perencanaan dan pengalokasian yang matang sehingga mengakibatkan tingkat akuntabilitas laporan keuangan daerah menjadi tidak wajar. Selain itu, sering terjadi tumpang tindih

kegiatan proyek pembangunan, waktu pelaksanaan yang terbatas, sumber daya manusia serta dalam menyusun strategi dan prioritas APBD juga merupakan permasalahan yang ditemui di pemerintahan Kabupaten Bengkalis. Untuk itu, dalam aturan baru yang sesuai dengan pendekatan kinerja, APBD akan melibatkan masyarakat secara aktif sehingga pengelolaan keuangan daerah akan lebih transparan dan efisien.

Anggaran merupakan hasil dari proses yang melibatkan dinas-dinas dan pejabat-pejabat di bawahnya sampai pada level tertentu yang berada dibawah Gubernur atau Bupati. Dalam Perencanaan Anggaran Daerah (APBD), setiap bagian yang ada di dinas mengajukan anggaran kepada pemerintah daerah.

Proses penyusunan anggaran menekan pada pendekatan *Bottom-Up Planning*, yaitu keikutsertaan bahwa pada level tertentu untuk ikut dalam pengajuan anggaran (anggaran partisipatif). Hal ini sesuai dengan pendapat Sumarno (2005 ; 23) yang menyarankan perlunya bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran karena menurutnya partisipasi dalam menyusun anggaran diyakini dapat meningkatkan kinerja pemerintahan daerah.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun berdasarkan pendekatan kinerja, yaitu suatu sistem anggaran yang menggunakan upaya pencapaian hasil kerja dari perencanaan alokasi biaya yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan kinerja, APBD disusun berdasarkan pada sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran. Dalam rangka menyiapkan rancangan APBD, pemerintah daerah bersama-sama legislatif daerah menyusun

kebijaka umum APBD yang memuat petunjuk dan ketentuan-ketentuan umum yang disepakati sebagai pedoman dalam penyusunan APBD. Kebijakan anggaran yang dimuat dalam kebijakan umum APBD, selanjutnya menjadi dasar untuk penilaian kinerja keuangan daerah selama satu tahun anggaran (PP Nomor 58 tahun 2005).

Kinerja aparat pemerintahan merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu atasan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur financial dan non financial, dimana kinerja dapat diukur dari seberapa jauh kemampuan kinerja dalam mencapai target yang di anggarkan.

pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strateji instansi pemerintah. proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana stratejik.

Pengukuran kinerja tentunya tidak sebatas pada masalah pemakaian anggaran, namun lebih dari itu. Pengukuran kinerja mencakup sebagai aspek sehingga dapat memberikan informasi yang efisien dan efektifitas dalam pencapaian kinerja tersebut. Sesuai dengan pendekatan kinerja yang digunakan dalam penyusunan anggaran, maka setiap alokasi biaya yang direncanakan harus

dikaitkan dengan tingkat pelayanan atau hasil yang diharapkan dapat dicapai. Kinerja aparat daerah dapat diukur melalui evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran (Kepmendagri No 29 2002).

Pemerintah dalam usaha mewujudkan akuntabilitas publik dalam mengelola keuangan Negara menyusun APBD sebagai anggaran sektor publik dengan pendekatan kinerja. Anggaran dengan pendekatan kinerja adalah suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang ditetapkan (Penjelasan PP no.105 tahun 2000, pasal 8).

Menurut Dwiyanto (2002) dalam Nora (2008), pada instansi pemerintah, kinerja pelayanan publik merupakan salah satu dimensi strategis dalam menilai keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah dewasa ini. Pemerintah daerah memiliki peluang untuk merumuskan kebijakan dalam program sesuai aspirasi masyarakat di daerahnya. Oleh karenanya, salah satu indikator penting dari keberhasilan otonomi daerah adalah implikasinya terhadap perbaikan kinerja pelayanan publik.

Anggaran berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, dari pengertian partisipasi anggaran dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat pemerintah daerah akan meningkat apabila partisipasi anggaran diterapkan didalamnya, karena anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja. Jika anggaran dibuat secara partisipatif, semua pihak ikut serta terlibat dan diberi kesempatan untuk membuat anggaran sesuai dengan bidangnya. Maka, kinerja yang dihasilkan akan baik. Dan ini biasa dibuktikan dengan melihat hasil penelitian-penelitian terdahulu.

Variable lain yang turut mempengaruhinya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi (pemerintahan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Salah satu penelitian yang membahas tentang budaya organisasi pada sector public sebelumnya dilakukan oleh Sardijo dan Osmad (2007) dengan memasukkan variable budaya organisasi sebagai variable moderating dalam mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemda. Metode analisis yang menggunakan SPSS. Indikator yang digunakan dalam mengkaji budaya organisasi adalah budaya yang berorientasi pada pekerjaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi kinerja aparat pemerintah daerah (kabag/kasubag). Dengan kata lain, budaya organisasi pada orang secara signifikan mampu bertindak sebagai variable moderating yang mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat. Budaya

Selain Budaya Organisasi, faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Penelitian Tugiman (2000) dalam Prastyono dan Kompyurini (2007 : 5), mengenai pengaruh peran auditor intern serta faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan budaya organisasi dan pengendalian intern maka akan tercipta organisasi/perusahaan yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Dengan menggunakan pelaksanaan budaya organisasi dan pengendalian intern ini, diharapkan kinerja pemerintahan akhirnya dapat berhasil mencapai kinerja pemerintah yang efektif dan efisien.

Selain budaya organisasi dan pengendalian intern, disisi lain terdapat komitmen yang mempunyai peranan penting keterlibatan nya di dalam sebuah organisasi pemerintah maupun organisasi perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2003).

Kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkalis saat ini bisa dikatakan sangat baik dengan diraihnya nilai opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas laporan hasil pemeriksaan (LHP) terhadap laporan keuangan tahun anggaran

2012. Hal ini menunjukkan kenaikan satu peringkat dari tahun sebelumnya mendapat prediket disclaimer atau tidak menyatakan pendapat.

“Alhamdulillah, kita meraih opini WDP terhadap laporan keuangan tahun anggaran 2012. Prestasi ini menjadi motivasi bagi kita untuk terus memperbaiki kinerja dan laporan keuangan pada tahun-tahun berikutnya,” ungkap Bupati Bengkalis Herliyan Saleh.

Dengan program dan beban kerja yang tidak mudah itu, opini WDP merupakan hasil yang patut diapresiasi, dan dibutuhkan kreativitas serta inovasi untuk mendorong akselerasi pemerintah daerah dalam membangun daerahnya. Opini WDP ini menjadi pemicu agar pembangunan lebih konkret dan meraih hasil yang lebih maksimal dalam penilaiannya.

Item yang membuat opini tersebut menjadi lebih baik jika dibanding tahun sebelumnya, pendataan aset daerah yang semakin baik, terkait dengan ketekoran dan kas. laporan dana revolving yang semakin baik. Dana bergulir yang diberikan kepada sejumlah lembaga, seperti koperasi dan lainnya juga semakin baik dan bersih.

Kendati laporan keuangan diberikan opini WDP oleh BPK, kata Bupati pihaknya akan terus memperbaiki berbagai keurangan yang masih ditemukan. “Target kita pastinya WTP, tentunya kekurangan yang masih ditemukan akan kita benahi, sehingga target WTP tercapai,” imbuh Bupati Bengkalis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mazrini pada pemeritahan daerah Kabupaten Kampar tahun 2010 yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*”

Kabupaten Kampar". Perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Objek penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kabupaten bengkalis
2. Waktu penelitian
3. Menambahkan variable independen yaitu, pengendalian intern dan komitment organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Akuntabilitas public, memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, pengendalian intern dan komitment organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah ?
2. Apakah terdapat pengaruh Akuntabilitas publik terhadap kinerja pemerintaha daerah ?

3. Apakah terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja pemerintah daerah ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitment Organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, akuntabilitas publik, pengendalian intern, dan komitment organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pemerintah daerah.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap kinerja Pemerintah daerah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Pemerintah daerah.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Komitment Organisasi terhadap kinerja Pemerintah daerah.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern, dan Komitment Organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah.

Ada pun Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh antara Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pemerintahan Kabupaten Bengkalis.
- b. Dapat Menjadi referensi yang mungkin diperlukan untuk penelitian dibidang akuntansi manajemen pada masa yang akan datang.
- c. Bagi pihak Pemerintahan, dapat menjadi referensi dalam hal peningkatan kualitas kinerja dalam pemerintahan.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisannya.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori pendukung sebagai dasar pemikiran dalam melakukan analisis, review penelitian terdahulu, beserta hipotesis-hipotesisnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pemilihan sampel, pengukuran variable, pengukuran instrument, dan teknik pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang analisis hasil penelitian yang menjelaskan tentang data serta pengujian hipotesis yang telah dikembangkan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam skripsi ini, dalam bab ini akan dibahas tentang kesimpulan dan saran berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Anggaran

1. Pengertian Anggaran

Hansen dan Mowen (2010:350) mendefinisikan anggaran atau *budget* sebagai berikut :

“Perencanaan keuangan untuk masa depan yang memuat tujuan serta tindakan-tindakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu anggaran biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu. Anggaran merupakan rencana tindakan yang dinyatakan dalam istilah keuangan”.

Menurut Freeman dalam Nordiawan (2006) anggaran adalah sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi sector publik yang mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya kedalam kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas. Pengertian tersebut mengungkapkan peran strategis anggaran dalam pengelolaan kekayaan sebuah organisasi publik.

Menurut Governmental Accounting Standar Board (GASB) dalam Bastin (2005 ; 164), definisi anggaran adalah rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang direncanakan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi anggaran diatas, anggaran dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang disusun untuk periode waktu tertentu yang akan

direalisasikan dalam jangka waktu kedepan. Dengan anggapan bahwa penyusunan anggaran akan mengambil langkah-langkah positif untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

Pada pemerintah daerah, anggaran dibuat oleh kepala daerah melalui usulan dari unit-unit kerja yang disampaikan kepada kepala bagian dan diusulkan kepada kepala daerah, dan setelah itu bersama DPRD menetapkan anggaran yang dibuat sesuai dengan peraturan daerah yang berlaku.

Dalam pemendagri No. 26 tentang *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007* dijelaskan bahwa :

“Anggaran pendapatan dan belanja daerah merupakan rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama pemerintah daerah. Sebagai rencana keuangan tahunan pemerintah daerah, maka dalam APBD tergambar semua hak dan kewajiban daerah dalam kurun waktu satu tahun”.

Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kerja yang diharapkan, sehingga perencanaan daerah harus bisa menggambarkan sasaran kerja yang jelas. Dalam konteks pemerintah daerah, anggaran dikenal dengan nama APBD. APBD atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, adalah rencana operasional keuangan pemerintah daerah, dimana disuatu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan proyek-proyek daerah dalam satu tahun anggaran tertentu, dan dilain pihak menggambarkan perkiraan penerimaan dan sumber-sumber penerimaan daerah guna menutupi pengeluaran-pengeluaran.

Untuk dapat menghasilkan struktur yang sesuai dengan harapan dan kondisi normative maka APBD yang pada hakikatnya merupakan penjabaran yang kuantitatif dari tujuan dan sasaran pemerintah daerah serta tugas pokok dan fungsi unit kerja harus disusun, dan struktur yang berorientasi pada pencapaian tingkat kinerja tertentu. Artinya, APBD harus mampu memberikan gambaran yang jelas tentang tuntutan besarnya pembiayaan atas berbagai saran yang hendak dicapai, tugas-tugas dan fungsi pokok sesuai dengan kondisi, potensi, aspirasi, dan kebutuhan riil dimasyarakat untuk suatu tahun tertentu. Dengan demikian alokasi dana yang digunakan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan dapat memberikan manfaat yang benar-benar dirasakan masyarakat dan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik (PP No. 58 Tahun 2005).

2. Fungsi Anggaran Sektor Publik

Secara umum anggaran bertujuan memberikan pedoman bagi organisasi dalam menjalankan operasi dan aktifitas sehari-hari. Dengan adanya anggaran maka organisasi cenderung memenuhi target-target yang telah ditetapkan sehingga produktifitas tercapai dan pemborosan dapat diminimalisir.

Menurut Bastian fungsi anggaran adalah :

- a. Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja
- b. Anggaran merupakan cetak biru aktifitas yang akan dilaksanakan perusahaan yang akan datang
- c. Anggaran sebagai alat komunikasi internt yang menghubungkan sebagai unit kerja dan mekanisme kerja antara atasan dan bawahan

- d. Anggaran sebagai alat penganggaran unit tenaga kerja
- e. Anggaran sebagai alat motifasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi
- f. Anggaran merupakan instrument politik
- g. Anggaran merupakan instrument kebijakan fiscal.

Menurut Mardiasmo (2005 ; 63) menyatakan terdapat beberapa alasan pentingnya anggaran sector public yaitu :

- a. Anggaran merupakan alat bagi pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial-ekonomi, menjamin keseimbangan, dan meningkatkan kualiatas hidup masyarakat.
- b. Anggaran diperlukan karena adanya masalah keterbatasan sumberdaya dan pilihan.
- c. Anggaran diperlukan untuk menyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap Rakyat.

3. Karakteristik Anggaran Sektor Publik

Menurut Bastian (2005 ; 166) karakteristik anggaran sector public adalah :

- a. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan non keuangan.
- b. Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, misalnya satu atau beberapa tahun.
- c. Anggaran berisi komitmen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

- d. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
- e. Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

4. Prinsip-prinsip Anggaran Sektor Publik

Prinsip anggaran sector public menurut Bastian (2005;178) adalah :

- a. Demokratis, berarti anggaran yang disusun melalui proses yang mengikutsertakan sebanyak mungkin unsure masyarakat.
- b. Adil berarti anggaran harus diarahkan secara optimal bagi kepentingan orang banyak dan secara professional.
- c. Transparan, berarti proses perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban anggaran harus diketahui, tidak hanya wakil rakyat tapi juga masyarakat umum.
- d. Bermoral tinggi, berarti pengelolaan anggaran harus berpegang pada peraturan yang berlaku.
- e. Berhati-hati, berarti pengelolaan dilakukan secara berhati-hati, karena jumlah sumberdaya yang terbatas dan mahal harganya.
- f. Akuntabel, berarti pengelolaan keuangan harus dapat dipertanggungjawabkan setiap saat secara internt maupun eksternt kepada masyarakat.

5. Jenis-jenis Anggaran Sektor Publik

Anggaran disusun dengan system-sistem yang dipengaruhi oleh pikiran yang melandasi pendekatan tertentu. Adapun jenis-jenis anggaran dalam Bastian (2005;166) adalah :

a. *Line item budgeting*

Line item budgeting adalah penyusunan anggaran yang didasarkan pada dan dari mana dana berasal {pos penerimaan} dan untuk apa dana tersebut digunakan {pos pengeluaran} anggaran pengeluaran ini juga sering disebut *Traditional Budgeting system*.

b. *Incremental budgeting*

Incremental budgeting ini adalah system anggaran belanja dan pendapatan yang memungkinkan refisi selama tahun berjalan, sekaligus sebagai dasar penentuan usulan anggaran priode tahun mendatang.

c. *Planning, Programming, Budgeting system (PPBS)*

Planning, programming, budgeting system adalah suatu proses perencanaan, pembuatan program, dan penganggaran yang terkait dengan suatu system sebagai kesatuan bulat dan tidak terpisah-pisah.

d. *Zero Based Budgeting (ZBB)*

Zero Based Budgeting adalah system anggaran yang didasarkan pada perkiraan kegiatan, bukan pada apa yang dilakukan pada masa lalu.

Tiga langkah penyusunan ZBB yaitu :

1. Identifikasi unit keputusan
2. Membangun paket keputusan
3. Mereview peringkat paket keputusan

e. *Performance Budgeting System (PBS)*

Performance Budgeting System adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi.

f. Medium Term Budgeting Framework (MTBF)

Medium Term Budgeting Framework adalah suatu kerangka strategi kebijakan pemerintah tentang belanja untuk departemen dan lembaga pemerintah non departemen.

6. Prosedur Penyusunan Anggaran

Perencanaan anggaran daerah secara keseluruhan yang mencakup penyusunan kebijakan umum APBD sampai dengan disusunnya Rancangan APBD terdiri dari beberapa tahapan proses perencanaan anggaran daerah. Berdasarkan undang-undang No. 17 tahun 2003 serta Undang-undang No.32 dan 33 tahun 2004, tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pemerintah daerah menyampaikan kebijakan umum APBD tahun anggaran berikutnya sebagai landasan penyusunan rancangan APBD paling lambat pada pertengahan bulan juni tahun berjalan. Kebijakan umum APBD tersebut berpedoman pada RKPD (Rancangan Kerja Pemerintah Daerah).
- b. DPRD kemudian membahas kebijakan umum APBD yang disampaikan oleh pemerintah daerah dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya.
- c. Berdasarkan kebijakan umum APBD yang telah disepakati dengan DPRD, pemerintah daerah bersama DPRD membahas prioritas dan plafon

anggaran sementara untuk dijadikan acuan bagi setiap SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).

- d. Kepala SKPD selaku pengguna anggaran menyusun RKA-SKPD (Rencana Kerja dan Anggaran) tahun berikutnya dengan mengacu pada prioritas dan plafon anggaran sementara yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bersama DPRD.
- e. RKA-SKPD tersebut kemudian disampaikan kepada DPRD untuk dibahas dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD. Pedoman Penyusun APBD berbasis Kinerja (Revisi).
- f. Hasil pembahasan RKA-SKPD disampaikan kepada pejabat pengelola keuangan daerah sebagai bahan penyusunan rancangan perda tentang APBD tahun berikutnya.
- g. Pemerintah daerah mengajukan rancangan perda tentang APBD disertai dengan penjelasan dan dokumen-dokumen pendukungnya kepada DPRD pada hari minggu pertama bulan Oktober tahun sebelumnya.
- h. Pengambilan keputusan oleh DPRD mengenai rancangan perda tentang APBD dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum tahun anggaran yang bersangkutan dilaksanakan.

B. Kinerja Pemerintah Daerah

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana dikembangkan oleh Mangkunegara (2005;67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* {prestasi kerja} yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas suatu organisasi pada suatu priode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lau atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

1. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

3. Menurut John Whitmore (2007 : 104)

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

4. Menurut Barry Cushway (2003 : 1998)

“Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah :

“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

5. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2004 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

6. Menurut John Witmore dalam Coaching for Perfomance (2007 : 104)

“kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (2003 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- (a) berorientasi pada prestasi,
- (b) memiliki percaya diri,
- (c) berperngendalian diri,
- (d) kompetensi.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun dari kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005;15).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja {prestasi kerja} adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kerja menurut Gibson et al (2006:95) menyatakan bahwa pengukuran kerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Atkinson, dkk (2005:51), system efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indicator kinerja, yaitu :

- 1) memperhatikan setiap aktifitas organisasi dan menekankan pada prespektif pelanggan,
- 2) menilai setiap aktifitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan,
- 3) memperhatikan setiap aspek aktifitas kinerja secara konfrensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
- 4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

3. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Lany D Stout (1993 dalam Bastian 2005:275) adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk dan jasa, atau pun suatu proses.

Pengukuran kinerja menurut James B Whittaker (1993) dalam Bastian (2005:275) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja merupakan manajemen pencapaian kinerja, pengukuran kinerja secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik, sehingga upaya perbaikan secara terus-menerus akan mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang.

Menurut Bastin (2005:275) pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan uluran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja dan melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indicator kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang telah dilakukan.

10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

4. Aspek Yang Diukur

Menurut Bastin (2005), setiap organisasi biasanya tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut :

1. Aspek Finansial

Aspek financial meliputi anggaran atau *cash flow*. Aspek Finansial ini sangat penting diperhatikan dalam pengukuran kinerja, sehingga kondisi keuangan dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi pelanggan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategis perusahaan. Untuk itu jika dikaitkan dengan pemerintah maka akan dilihat adalah kepuasan masyarakat, bagaimana pemerintah dalam pelayanan masyarakat.

3. Operasi dan Bisnis Internal

Informasi-informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam skema strategis.

4. Kepuasan Pegawai

Dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sungguh sangat nyata.

5. Kepuasan Komunitas dan Shareholder / Stakeholders

Pengukuran kinerja perlu didisain untuk mengakomodasikan kepuasan dari para stakeholders.

6. Waktu

Ukuran waktu juga merupakan variable yang perlu diperhatikan dalam disain pengukuran kinerja, sehingga informasi yang dibutuhkan diharapkan relevan dan update.

5. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Organisasi sektor public menggunakan anggaran untuk menilai keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bukan untuk memperoleh laba (Bastian,2005). Anggaran diinformasikan kepada public untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapatkan masukan dan saran. Anggaran sector publik merupakan instrument akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai oleh uang publik (Mardiasmo, 2005;61).

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan melakukan pengukuran kinerja maka kita bisa memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan objektif. Selain itu, kita juga bisa memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan kinerja periode berikutnya.

Proses anggaran seharusnya diawali dengan penetapan tujuan, target, dan kebijakan. Kesamaan persepsi antar berbagai pihak dalam dinas pemerintahan

tentang apa yang akan dicapai dan keterkaitan tujuan dengan berbagai program yang akan dilakukan selanjutnya, sangat menentukan bagi kesuksesan anggaran.

6. Peranan Anggaran Dalam Pengukuran Kinerja

Anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kinerja (Mardiasmo, 2005:121). Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Dalam pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan anggaran perlu adanya perbandingan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan peran akuntabilitas pemerintah.

Namun, yang tidak kalah penting harus diperhatikan adalah para pembuat kebijakan dan profesional harus merumuskan visi dari tujuan dan rencana strategis dengan menggunakan input yang berasal dari publik. Sehingga, perlu dilakukan akomodasi atas input tersebut agar tidak mengundang kritikan dari publik.

7. Indikator Kerja

Bastian (2005:267) menjelaskan indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian satu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (input) keluaran (output), hasil (outcomes), manfaat (benefit), dan dampak (impacts).

- i. Indikator masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran

(output). Indikator ini dapat berupa dana, sumberdaya manusia, informasi kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

- j. Indikator pengeluaran (output) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik dan non fisik.
- k. Indikator hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah {efek langsung}.
- l. Indikator manfaat (benefit) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- m. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative terhadap setiap tindakan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Syarat-syarat atau ukuran yang harus dipenuhi oleh suatu indikator untuk semua kelompok kinerja tersebut :

- a. Spesifik, jelas, dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- b. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- c. Relevan, indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- d. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, proses keluaran, hasil, manfaat serta dampak.
- e. Harus cukup fleksible dan sensitive terhadap perubahan / penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

- f. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indicator kinerja bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

8. Ukuran Kinerja Aparatur Pemda

Secara fungsional pejabat pemerintah disebut sebagai “aparatur” yang merupakan perangkat pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas umum. Pemerintahan dan pelayanan masyarakat, baik dipusat maupun didaerah didalamnya termasuk juga aparat perekonomian Negara dan daerah.

1. Dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pelayanan masyarakat, pejabat / aparat pemerintah wajib memiliki prinsip yang dikenal dengan “azas-azas” umum pemerintah yang baik”, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Azas kepastian Hukum, azas ini menghendaki agar hak yang telah diperoleh oleh seseorang berdasarkan suatu keputusan badan atau pejabat administrasi Negara, haruslah dihormati sehingga kedudukan dan kepentingannya memiliki kepastian hukum yang harus diakui.

2. Azas keseimbangan, azas ini menghendaki prosesi yang wajar, misalnya dalam menjatuhkan hukuman, harus seimbang antara kesalahan yang dilakukan dengan hukuman yang diterima.
3. Azas kesamaan dalam mengambil keputusan alat administrasi Negara, azas ini menghendaki agar dalam menghadapi kasus atau fakta yang sama, alat administrasi Negara dapat mengambil tindakan yang sama.

4. Azas bertindak cermat, azas ini menghendaki agar administrasi Negara senantiasa bertindak secara berhati-hati agar tidak menimbulkan kerugian bagi warga masyarakat.
5. Azas motivasi setiap putusan, azas ini menghendaki agar dalam mengambil setiap keputusan pejabat pemerintah itu dapat bersandar pada alasan dan motivasi yang cukup, sifatnya benar, adil, dan jelas.
6. Azas jangan mencampur adukkan kewenangan, azas ini menghendaki agar dalam mengambil keputusan pejabat administrasi Negara tidak menggunakan kewenangan atau kekuasaannya diluar maksud sebenarnya.
7. Azas permainan yang layak, azas ini menghendaki agar ini menghendaki agar pejabat pemerintah dapat memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga masyarakat untuk mendapatkan informasi yang benar dan adil.
8. Azas keadilan dan kewajaran, azas ini menghendaki agar dalam melakukan tindakan pemerintah tidak berlaku sewenang-wenangnya atau berlaku tidak layak.
9. Azas menanggapi penghargaan yang layak, azas ini menghendaki agar tindakan pemerintah dapat menimbulkan harapan-harapan yang wajar bagi yang berkepentingan.
10. Azas meniadakan akibat suatu keputusan yang batal, azas ini menghendaki jika terjadi pembatalan atas suatu keputusan maka akibat dari keputusan yang dibatalkan itu harus dihilangkan sehingga yang bersangkutan harus diberikan ganti rugi atau rehabilitasi.

11. Azas perlindungan dan pandangan hidup, azas ini menghendaki agar setiap pegawai negeri diberi kebebasan hak untuk mengatur kehidupan pribadinya sesuai dengan pandangan dan cara hidupnya sendiri.
12. Azas kebijaksanaan, azas ini menghendaki agar dalam melaksanakan tugasnya, pemerintah diberi kebebasan untuk melakukan kebijakan tanpa harus selalu menunggu instruksi.

Azas-azas umum pemerintah yang baik seperti yang diuraikan diatas, merupakan suatu landasan atau ukuran bagi pejabat / aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenangnya. Sehingga apabila terjadi pelanggaran terhadap azas-azas tersebut yang dilakukan oleh pejabat pemerintah, yang dapat menimbulkan kerugian bagi warga masyarakat, maka hal tersebut dapat dijadikan dasar penilaian kinerja pemerintah dan dapat dijadikan dasar untuk membuat suatu laporan / pengaduan aparat pemerintah.

Sumber : <http://www.primaironline.com/interaktif./tips/cara-mengukur-kinerja-pemerintah-dan-aparatnya>

C. Konsep Budaya Organisasi

1. Konsep Budaya Organisasi

Penjelasan mengenai budaya organisasi tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian. Corporate culture merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja seseorang.

Kata budaya (Culture) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman . et. Al (dalam Nimran, 2004 : 134) diartikan sebagai Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah dikedua bidang itu dengan memakai istilah “*budaya organisasi*”.

Dalam penelitian Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membenntuk prilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma prilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah. Robbins (2002:479) mendefenisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem pemahaman bersama yang di anut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Cushway (2005;25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan system nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Terdapat tujuh karakteristik primer yang digunakan secara bersama dalam memahami hakikat dari budaya organisasi (Robbins, 2005;25) yaitu inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agrefitas dan kemantapan.

Berdasarkan definisi-definisi sebelumnya dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi

pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Praktek budaya organisasi mempunyai kaitan erat dengan praktek-praktek pembuatan keputusan anggaran. Faktor budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai variable yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para aparatur pemerintah dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif.

Menurut Holmes dan Marsden (1996) dalam Sadjito (2007:117). Menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para atasan dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan budaya, ditentukan bahwa dimensi budaya mempunyai pengaruh terhadap penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Budaya organisasi internal akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada aparatur itu sendiri karena akan memberikan kepercayaan diri terhadap pekerjaannya. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan para aparatur tersebut agar kinerjanya meningkat.

Teori-teori perubahan atas budaya organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang didalam organisasi. (Robbins 2003:494) menyatakan bahwa tindakan pimpinan (atasan) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi orientasi perilaku seseorang, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan dapat membentuk orientasi kinerja dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis Penelitian:

HA₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Penyusunan Anggaran.

D. Akuntabilitas Publik

1. Konsep Akuntabilitas Publik

Standburiy dalam Mardiasmo (2006:17) menyatakan akuntabilitas adalah bentuk kewajiban pertanggung jawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodic, Akuntabilitas public adalah kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumberdaya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumberdaya public kepada pihak pemberi madate (*principle*).

Akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas (Mahmudi, 2005;9). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu element dalam responsibilitas. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggung jawabkan apa yang

telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, sedangkan responsibilitas merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban menjelaskan kepada orang / pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban dan memberi penilaian. Namun demikian, tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasan dan kewenangan.

2. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Akuntabilitas public terdiri dari akuntabilitas vertical dan akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertical merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horizontal adalah akuntabilitas kepada public secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atas bawahan (Mardiasmo, 2004:21). Akuntabilitas public harus dilakukan oleh organisasi sector public yang terdiri atas beberapa dimensi.

Ellwod (1993) dalam Mardiasmo (2004:24) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sector public, yaitu:

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*Accountability for probity and legality*).
- b. Akuntabilitas manjerial (*manajerial accountability*).
- c. Akuntabilitas program (*program accountability*).
- d. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*).

Dalam penelitian Arja Sadjiarto (2005:27) Akuntabilitas dapat dipandang dari berbagai perspektif, yaitu :

1) Perspektif Akuntansi,

American Accounting Association menyatakan bahwa akuntabilitas adalah suatu entitas pemerintahan dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap :

- a. Sumber daya finansial
- b. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administrative
- c. Efisiensi dan ekonomisnya suatu kegiatan
- d. Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.

2) Perspektif fungsional,

Akuntabilitas dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif (*Legal compliance*) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran subyektif. Tahap-tahap tersebut adalah :

- a. *Probability and legality accountability*
- b. *Process accountability*
- c. *Performance accountability*
- d. *Program accountability*
- e. *Policy accountability*

3) Perspektif Sistem Akuntabilitas

Terdapat beberapa karakteristik pokok sistem akuntabilitas ini yaitu :

- a. Berfokus pada hasil (*outcomes*)
- b. Menggunakan beberapa indikator yang telah dipilih untuk mengukur kinerja
- c. Menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan atas suatu program atau kebijakan
- d. Menghasilkan data secara konsisten dari waktu ke waktu
- e. Melaporkan (*outcomes*) dan memublikasikannya secara teratur.

Menurut Atkinson, dkk (2005;51), system efektif penilaian kinerja nya sebaiknya mengandung indicator kinerja, yaitu :

- A. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada presfektif pelanggan,
- B. Menilai setiap aktifitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan,
- C. Memperhatikan semua aspek aktifitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
- D. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi untuk melakukan perbaikan.

Dalam penelitian Prasetyono (2008:18) menyatakan bahwa akuntabilitas public pemilik pengaruh terhadap kinerja, namun dalam kategori yang lemah dan tidak signifikan. Dalam penelitian Prasetyono, Nurul Kompyurini (2008:118) yang meneliti mengenai Akuntabilitas public terhadap analisis kinerja rumah sakit daerah mengatakan bahwa akuntabilitas public berpengaruh dalam kategori yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Daerah Jawa Timur.

Menurut Rowan (2000) dan Wilkinson (2000) dalam Prasetyono (2008:67) bahwa diperlukan sistem akuntansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *stewardship* dan *accountability* dengan baik untuk melakukan evaluasi manajerial dan kinerja organisasi. Hal ini mendukung pernyataan yang menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan dukungan penciptaan transparansi, akuntabilitas publik dan pengukuran efisiensi dan efektifitas (UNDP Repor, 2003,; world Bank (2003). Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Garnita (2008:38) mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintahan, menyimpulkan bahwa akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap instansi pemerintah, menyimpulkan bahwa akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap instansi pemerintah balai besar dan barang teknik (B4T)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemda. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh antara akuntabilitas public terhadap kinerja pemda dalam penyusunan anggaran

3. Akuntabilitas Publik Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan penuturan Allah dalam Al-Qur'an ternyata pengelolaan sistem dan manajemen ala mini ternyata peran atau Fungsi akuntansi sangat besar. Allah tidak membiarkan kita bebas tanpa monitoring dan objek pencatatan Allah. Allah memiliki akuntan malaikat (akuntansi ilahiyah) yang sangat canggih yaitu

Rakib dan Atib, malaikat yang menuliskan / menjurnalkan transaksi yang dilakukan manusia, yang menghasilkan buku / neraca “illiyyin” (laporan amal baik) dan “sijjin” (laporan amal buruk) yang nanti akan dilaporkan kepada kita (actor/pelaku) diakhirat.

Sehingga dalam proses pertanggung jawaban kita dihadapan Allah SWT kita sudah menerima laporan aural (activity report) kita sebagai dasar menentukan apa yang kita terima “reward atau punishment” sebagai alasan dari prestasi (performance) yang kita capai pada masa kita di dunia. Keberadaan ini dijelaskan dalam Al-Qur’an dalam berbagai ayat. Coba kita baca beberapa ayat Al-Qur’an sebagai berikut “:

Surat Al Zalzalah ayat 7-8 :

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۝
فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۝

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sebesar zarah pun niscaya dia akan melihatnya (7), Dan barang siapa mengerjakan kejahatan sebesar zarah pun dia akan melihatnya (8)”.

Pembuktian cukup sah dan adil. Tidak ada pengacara yang bersilat lidah, mulut kita tidak akan berbicara lagi, yang menjadi saksi adalah anggota badan kita sebagai pelaku perbuatan yang telah dilakukan. Dalam Al-Qur’an disebut bahwa manusia nanti akan tercengang, mengapa bisa semua kelakuan kita dapat direkam dan ditunjukkan kepada kita tanpa meninggalkan satu sub episode sekalipun.

Kemudian dalam surat Al-Kahfi 49 Al Mu’minun 52-53, Al Qamar 52-53, Al Muthaffifin 7-9, 18-21, An Naba’ 29 ;

عَ الْكِتَابِ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا
 فَمِنَّا الْكِتَابُ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا
 إِنْ حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا ﴿٤٩﴾

Artinya : "...dan diletakkan kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang bersalah ketakutan terhadap apa yang tertulis didalamnya dan mereka berkata "Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak pula yang besar, melainkan isi mencatat semuanya dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada tertulis. Dan tuhanmu tidak menganiaya sedikitpun.

Lihat juga surat Al-Mu'minun 52-53;

وَإِنْ هَدِيهِمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاتَّقُونِ ﴿٥٢﴾
 فَتَقَطَّعُوا أَمْرَهُمْ بَيْنَهُمْ زُبُرًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ ﴿٥٣﴾

Artinya : "Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya. Maksudnya; kitab tempat malaikat-malaikat menuliskan perbuatan-perbuatan seseorang, biarpun buruk atau baik, yang akan dibicarakan dihari Kiamat.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qamar 52-53 ;

وَكُلُّ شَيْءٍ فَعَلُوهُ فِي الزُّبُرِ ﴿٥٢﴾ وَكُلُّ صَغِيرٍ وَكَبِيرٍ مُسْتَطَرٌّ ﴿٥٣﴾

Artinya : “Dan segala sesuatu yang telah mereka perbuat tercatat dalam buku buku catatan. Dan segala urusan yang kecil maupun besar adalah tertulis”.

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Mutaffifin 7-9;18-21 :

كَلَّا إِنَّ كِتَابَ الْفُجَارِ لَفِي سِجِّينٍ ﴿٧﴾ وَمَا أَدْرَاكَ مَا سِجِّينٌ ﴿٨﴾
 كَلَّا إِنَّ كِتَابَ الْأَبْرَارِ لَفِي عِلِّيِّينَ ﴿١٨﴾ وَمَا أَدْرَاكَ مَا عِلِّيُّونَ ﴿١٩﴾
 كِتَابٌ مَّرْقُومٌ ﴿٢٠﴾ يَشْهَدُهُ الْمُقَرَّبُونَ ﴿٢١﴾

Artinya : “Sekali sekali jangan curang karena sesungguhnya kitab orang yang durhaka tersimpan dalam siilin (yaitu nama kitab tempat mencatat segala perbuatan orang-orang durhaka). Tahukah kamu apakah sijjin itu ? ialah kitab yang tertulis. Sekali-sekali tidak sesungguhnya kitab orang-orang berbakti itu tersimpan dalam illiyyin (buku tempat mencatat segala perbuatan orang-orang yang berbakti). Tahukah kamu apakah Iiliyyin itu ? Yaitu kitab yang tertulis.

Dalam Al-Qur’an Surat An Naba’ 29 :

وَكُلُّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ كِتَابًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “ Padahal sesungguhnya bagi kamu adalah malaikat-malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan-pekerjaanmu itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Akuntansi kapitalis yang kita pelajari selama ini hanya mencatat kejadian yang melibatkan uang bahkan bersifat timbal balik saja dan tidak mampu mencatat secara mendetail transaksi lain yang bahkan penting karena mendasari semua transaksi keuangan tadi.

E. Konsep Pengendalian Intern

1. Konsep Pengendalian Intern

Pengendalian intern telah mengalami perubahan dalam konsep maupun elemen-elemennya sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin kompleks. Dengan metode internal cek sudah tidak memadai. Karena internal cek hanya mengembangkan pengendalian melalui kebenaran angka-angka tanpa memperlihatkan penyimpangan diluar angka-angka tersebut misalnya, kolusi, yang disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak biasa ditelusuri hanya perbandingan angka-angka.

Dalam pp no. 60 bab I pasal I menyatakan sistem pengendalian Intern adalah proses yang intergal 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 asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Dalam suatu organisasi perusahaan yang baik maka harus ada pemisahan tugas dan tanggung jawab diantara para personil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Struktur organisasi haruslah bersifat fleksibel dalam arti

memungkinkan adanya penyesuaian jika ada perbaikan serta perubahan-perubahan tanpa harus mengadakan perubahan total. Fungsi dan peranan manusia yang ada dan kemungkinan-kemungkinan adanya orang-orang yang berusaha menciptakan cara-cara baru untuk menipu para pimpinan.

Dengan demikian tanpa adanya pengendalian intern maka fungsi tiap-tiap bagian di dalam perusahaan/pemerintahan menjadi tidak jelas dan sulit mengadakan pengawasan atas jalannya operasi perusahaan, aktiva perusahaan menjadi mudah dicuri dan diselewengkan, sehingga akhirnya perusahaan akan menderita kerugian.

Pengendalian intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen mengevaluasi kinerja semua pegawai/karyawan, manejer dan departemen.

Selain itu pengendalian intern yang disusun oleh manajemen pemerintahan/perusahaan tidak akan menjamin kehilangan berbagai kesalahan ataupun penyelewengan. Namun dengan adanya Pengendalian Intern setidaknya kemungkinan terjadinya kesalahan ataupun penyelewengan dapat diketahui lebih awal sebelum terjadi dan mengakibatkan kerugian yang cukup material dan dapat mengatasinya dengan segera. Jadi, dengan Pengendalian Intern setidaknya penyelewengan ataupun kesalahan yang mengakibatkan kerugian dapat diatasi dengan segera.

2. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja pemerintah Daerah

Pengaruh Pengendalian Intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijaksanaan manajemen, mengevaluasi kinerja pegawai, manajer dan department. Pengendalian intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang diajarkan) untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori : efisiensi dan efisien operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada penelitian Navid dan Phille 2009 menyimpulkan Pengendalian Intern adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh entitas dewan direktur, manajemen dan personel lain mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern mempunyai andil dalam hal mencapai tujuan yang berikutnya pasti mempengaruhi kinerja organisasi.

Pada penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) tentang kinerja Rumah Sakit Daerah dengan pendekatan Banced Scorecard berdasarkan Komitment organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip Good Corporate Governace yang menggunakan 38 unit rumah sakit sejava timur sebagai populasinya menyimpulkan bahwa Pengendalian Intern dan penerapan Good Coorporate berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD dalam kategori cukup. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya

oleh Tugimin (2000), Yadiati (2005), Patolo (2006) dalam Bobby yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung Pengendalian intern pada organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja organisasi Rumah sakit.

Dalam beberapa literature dijelaskan bahwa baik tidaknya kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh Pengendalian Intern dan penerapan good corporate Governance. Penelitian ini juga mendukung penelitian Dolok (2004) dalam Bobby (2009) yang menyimpulkan bahwa dimensi prinsip-prinsip Good Gomerance adalah struktur kepemilikan dan tingkat pengendalian, sedangkan dimensi penerapan prinsip-prinsip Good Cooperate indepedensi dan kewajaran maka semakin baik Pengendalian Intern yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis mengambil kesimpulan hipotesa bahwa pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi, baik itu dalam kinerja organisasi pada rumah sakit, maupun dalam kinerja organisasi pemerintahan. Maka penulis mengambil hipotesa sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja pemerintah.

F. Konsep Komitment Organisasi

1. Konsep Komitment Organisasi

Penelitian dibidang perilaku menyatakan bahwa komitment organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi,

termasuk juga keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982), dalam pinem (2005 : 3).

Dalam Rahmawati (2001), peneliti dibidang perilaku menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal Loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Komitmen organisasi cenderung di definisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Kalbers dan Fogerty (1995) dalam Pinem (2005:35) menggunakan dan pandangan tentang komitmen organisasi yaitu. *Affective* dan *continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2003:113)

Karyawan atau pegawai yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasinya adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas juga mendorong keterlibatan diri pegawai dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Secara teoritis dikatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi perilaku seseorang dalam mendorong efektifitas organisasi (Mc Caul et.al; Wiwin, 2005 dalam Suryo Pratolo, 2006:116). Komitmen organisasi sebagai kekuatan relative mengidentifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu yang dirincikan oleh tiga faktor psikologis (Mayer dan Schooman, 1992 dalam Suryo Pratolo 2006:66) yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi organisasi tertentu
2. keinginan berusaha sekuat tenaga demi organisasi
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian Prasetyono (2008:78) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan

akuntabilitas publik dengan melakukan survey pada rumah sakit daerah Jawa Timur menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada rumah sakit tersebut.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pada rumah sakit, sehingga dapat diambil kesimpulan hipotesis nya sebagai berikut :

H₄ : Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kinerja Pemerintahan Daerah.

G. Reviu Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marzini pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Kampar tahun 2011 yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintahan Daerah Kabupaten Kampar*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, sedangkan Akuntabilitas Publik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Serta kedua variabel tersebut yaitu Budaya Organisasi dan Akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintahan daerah.

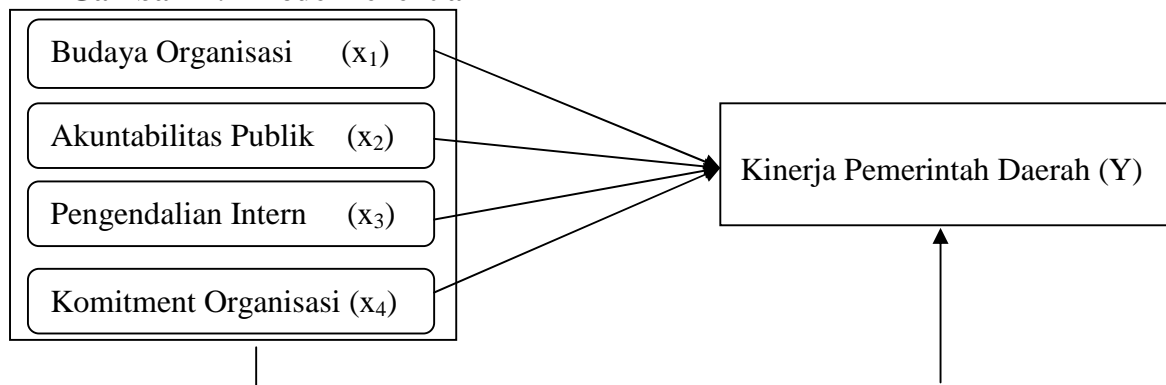
H. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan uraian factor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran. Maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Pemerintah Daerah.
- H₂ : Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah.
- H₃ : Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja aparatur Pemerintah Daerah.
- H₄ : Komiment Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.
- H₅ : Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern dan Komitment Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Model Penelitian dalam penelitian ini adalah :

Gambar II.1 Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi/dinas/badan pemerintahan yang ada di kabupaten Bengkalis. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2013 sampai dengan selesai.

B. Populasi dan Sample

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi menurut Indriantoro (2002) merupakan sekelompok orang, kejadian sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Dinas-dinas yang ada di pemerintahan Kabupaten Bengkalis.

Sample adalah sekumpulan unit observasi (sebagai elemen obligasi) yang diperoleh karena adanya sampling. Sample penelitian ini diambil secara purposive sampling yaitu sample ditentukan berdasarkan kriteria tertentu, yakni pejabat yang berada di bawah kepala dinas, yaitu kepala bagian dan kepala subbagian yang ada di masing-masing dinas pemerintahan kabupaten Bengkalis.

Dinas-dinas yang menjadi subjek penelitian adalah sebagai berikut :

Table III.1 Sample kepala Bagian dan Kepala Subbagian

No.	Nama Instansi	Jumlah Sample	
		Kepala Bagian	Kepala Sub Bagian
1	Dinas Pendapatan Daerah	5	5
2	Dinas Pendidikan	4	3
3	Dinas Pertambangan & Energi	5	4
4	Dinas Cipta Karya & Tata Ruang	5	3
5	Dinas Pasar, Kebersihan, & pertamanan	4	3
6	Dinas Kependudukan & catatan sipil	5	3
7	Dinas Pertanian dan peternakan	4	3
8	Dinas Bima marga dan Pengairan	4	3
9	Dinas Perhubungan, informasi & komunikasi	4	4
10	Dinas Perindustrian dan perdagangan	5	5
11	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	4
12	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, kecil dan Menengah	5	4
	Jumlah	55	45

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek tertulis yang diperoleh melalui instrument kuesioner.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok. Hasil observasi pada suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Metode yang digunakan pada

penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar sebanyak 100 eksampler, yang di sebar kepada 12 dinas yang ada di kabupaten Bengkalis.

D. Teknik Pengolahan Data

Data Untuk penelitian ini dikumpulkan dengan survey menggunakan kuesioner. Dan pengembaliannya peneliti langsung turun kelapangan untuk mengumpulkan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner langsung memiliki kelebihan dan kekurangan.

Kelebihannya : Peneliti dapat memberi penjelasan tentang tujuan survey dan pertanyaan-pertanyaan yang kurang dipahami serta kuesioner bisa langsung dikumpulkan peneliti setelah diisi oleh responden. Sedangkan,

Kelemahannya : Waktu dan biaya pengumpulan data relatif besar jika responden yang harus dihubungi secara geografis terpancar.

E. Pengukuran Variable

Menurut Indrianto dan Bambang (2002:61), variable adalah konstrak yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penelitian ini terdiri dari dua variable dependen dan variable independen. Variable dependen adalah tipe variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable independen. Variable indeviden adalah

tipe variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable yang lainnya (Indrianto dan Bambang, 2002:63). Dalam penelitian ini variable dependen adalah kinerja pemerintah daerah, variable independennya yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas public.

1. Variable dependen

Variable dependen adalah tipe variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable indeviden. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemerintah daerah, kinerja {prestasi kerja} adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Variable ini diukur dengan menggunakan instrument dari Kenis (1979) yang dikembangkan oleh Mardiasmo dalam Fauziati (2002). Variable ini diukur dengan menggunakan instrument pertanyaan berskala *Liket*. Lima poin dengan skala penilaian skor (1) sampai (5) dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup setuju”, “setuju”, “sangat setuju”. Dengan jumlah pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan yang meliputi kinerja berupa perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, dan peran yang dijalankannya.

2. Variable Indevenden

Variable indeviden adalah tipe variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lainnya. Variable indeviden pada penelitian ini adalah

Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi.

a. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (*organization culture*) merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja aparatur. Variable Budaya Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 8 (delapan) pertanyaan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Hofstede (1998, dikutip dalam sardjito 2007). Instrument terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan yang berskala *Likert* Lima poin dengan skala penilaian skor (1) sampai dengan (5) dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup setuju”, “setuju”, “sangat setuju”.

b. Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas Publik adalah kewajiban menerima tanggung jawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya public kepada pihak pemberi mandate (*principle*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas (Mahmudi,2005:9). Variable ini diukur dengan 12 (dua belas) pertanyaan yaitu menggunakan pertanyaan instrument Makner dan Johnson (1995 dalam Yanti 2003), yang dikembangkan untuk penggunaan dalam lingkaran penganggaran dan menaksir perbandingan dasar (kebutuhan, pengharapan, dan keinginan), dan yang menjelaskan prosedur pengalokasian (konsistensi, akurasi, koreksi, etika dan

bias). Indikator yang digunakan diukur dengan skala *likert*. Lima poin dengan skala penilaian skor (1) sampai (5) dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup setuju”, “setuju”, “sangat setuju”.

c. Pengendalian Intern

Dalam PP no. 60 tahun 2008 bab 1 pasal 1 menyatakan sistem pengendalian intern adalah proses 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, keandalannya pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengendalian intern adalah variable independen, pengukuran variable pengendalian intern menggunakan skala *likert* dengan skala penilaian *item* pertanyaan adalah ”sangat tidak setuju”, ”tidak setuju”, ”cukup setuju”, ”setuju”, ”sangat setuju”. Lima poin dengan skala penilaian skor (1) sampai (5) dengan variasi jawaban untuk masing-masing item.

d. Komitment Organisasi

Komitment organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins (2003:93). Komitment Organisasi adalah variable independen. Pengukuran variable organisasi menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 -5,

dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup setuju”, “setuju”, “sangat setuju”.

F. Metode Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

Sebelum pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji kualitas data, yaitu **pengujian validitas** (*validity test*) dan **pengujian Reabilitas** (*reability test*). Pengujian validitas untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili variable tersebut. Sedangkan pengujian dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson, sedangkan pengujian reabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha*. Sebuah item dalam suatu variable yang dinyatakan valid jika faktor loading item-itemnya lebih besar dari 0,4 (Chia dalam Darlis 2001). Sementara itu suatu instrument reliable bila memiliki *cronbach Alpha* lebih dari 0,5 (Nunnally dalam Darlis 2001).

2. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan grafik histogram atau grafik normal-Plot dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat penyebaran data pada sumbu diagonal atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas , namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

G. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Auto Korelasi

Auto korelasi terjadi apabila ada korelasi antara anggota sample yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan data *time series*. Konsekwensi adanya auto korelasi ini adalah varien sample tidak dapat menggambarkan populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variable dependent pada nilai variable independent tertentu.

Umunya untuk mengetahui adanya Auto Korelasi dilakukan uji Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

Ketentuan :

- a. jika D_w dibawah -2 , berarti terdapat autokorelasi positif
- b. jika D_w diantara -2 samapai $=2$, berarti tidak terjadi auto korelasi
- c. jika D_w diatas $+2$, berarti auto korelasi Negatif

2. Uji Multi Korelasi

Multi Korelasi merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variable bebas dengan variable bebas lainnya. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multi korelasi ini adalah kesalahan standar

penaksiran semakin besar. Pengujian terhadap ada tidaknya multikorelasi dilakukan dengan mengamati :

- a. Besarnya *variance Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memiliki nilai *tolerance* yang mendekati 1.
- b. Besarnya korelasi antar variable bebas, jika korelasi antar variable bebas lemah (dibawah 0,5) maka dikatakan multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variable dengan tingkat *tolerance* rendah dan korelasi dengan variable bebas terendah (Santoso,2007:154)

3. Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi dikatakan mengandung heterokedastisitas bila varians variable dalam model tidak sama (konstan) akibatnya penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sample kecil maupun dalam sample besar meskipun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya tidak bias dan bertambahnya sample yang akan digunakan akan mendekati nilai sebenarnya. Hal ini karena varians tidak minimum.

Untuk membuktikan ada tidaknya ganggana heterokedatisitas, maka digunakan *scatterplot*. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Prastito, 2004:155). Jika membentuk pola

tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

H. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh simpulan dari analisis ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (parsial) dan secara menyeluruh (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variable independen terhadap variable dependen secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{table} . Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien regresi (b1)}}{\text{Standar deviasi (b1)}}$$

Level of Significance yang digunakan adalah 5 % dan dasar pengambilan keputusan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{table} , apabila :

- a) $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_a diterima karena terdapat pengaruh besar.
- b) $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variable secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. Uji F ini dilakukan dengan

membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat diperoleh menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 \cdot 1(k-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variable

N = Jumlah Sample

Level of Significance yang digunakan adalah 5 % dan dasar pengambilan keputusan H_a diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , apabila :

- a) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang besar.
- b) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variable independen mampu menjelaskan bersama-sama variable dependen atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variable independen dalam menjelaskan variable dependennya.

Untuk mengetahui variable independen mana yang paling berpengaruh terhadap variable dependennya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya.

Variable indeviden yang paling berpengaruh terhadap variable dependen dilihat dari koefisien korelasi yang paling besar.

I. Teknik Pengolahan Data

Masing-masing hipotesis akan diuji dengan alat analisis linier berganda (multi regression analysis) yaitu alat analisis yang digunakan apabila ingin menguji pengaruh dari dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + (X_1X_2X_3) + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja pemerintah daerah
X ₁	=	Budaya Organisasi
X ₂	=	Akuntabilitas Publik
X ₃	=	Pengendalian Intern
X ₄	=	Komitment Organisasi
a	=	Konstanta
b _i	=	Koefisien regresi
X ₁ X ₂ X ₃ X ₄	=	Interaksi antara X ₁ , X ₂ , X ₃ dan X ₄
e	=	Error

Pengukuran variable dependen dan independen menggunakan skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Untuk masing-masing pertanyaan menggunakan lima skala likert yaitu :

Sangat Tidak Setuju	(STS)	=	1
Tidak Setuju	(TS)	=	2
Ragu-ragu	(RR)	=	3
Setuju	(S)	=	4
Sangat setuju	(SS)	=	5

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner disebarikan pada 45 responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 45 Pegawai Negeri Sipil dijadikan sebagai Responden, maka dapat di ketahui karakteristik setiap Responden, dengan harapan informasi ini dapat menjadi masukan bagi pihak pihak yang terkait.

Tabel IV.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	Perempuan	12	34.29%
2	Laki-laki	23	65.71%
	Total	35	100.00%

Sumber : Data Olahan

Dari hasil penelitian terhadap 35 sampel yang di Jadikan sebagai objek penelitian terungkap bahwa Responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih sedikit, yaitu 12 orang atau 34,29 %, sedangkan yang perempuan berjumlah 23 orang atau 65,71 % ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai adalah Perempuan.

Kemudian karakteristik Responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah (Org)	Persentase (%)
2	< 30 Tahun	12	34.29%
3	31-45 Tahun	21	60.00%
4	> 45 Tahun	2	5.71%
	Total	35	100.00%

Sumber : Data Olahan

Dari hasil jawaban Responden pada tabel diatas, rata-rata Responden berumur diantara < 30 tahun sebanyak 12 orang atau 34.29%, kemudian 31-45 sebanyak 21 orang atau 60%, dan >45 tahun sebanyak 2 orang atau 5.71%. Jadi jumlah Responden terbanyak adalah berumur 31-45 tahun yaitu sebanyak 21 orang. Ini menunjukkan bahwa usia 31-45 merupakan usia efektif bagi seorang karyawan.

Selanjutnya Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel

4.4. berikut ini :

Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	6	17.14%
2	5-10 tahun	23	65.71%
3	11-15 Tahun	4	11.43%
4	> 15 Tahun	2	5.71%
	Total	35	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa mayoritas Responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 6 orang atau 17.14%, kemudian 5-10 tahun sebanyak 23 orang atau 65.71%, 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau 11.43% dan > 15 tahun sebanyak 2 orang atau 5.71%. ini menunjukkan

bahwa rata-rata Responden dengan masa kerja >15 tahun, ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai sudah banyak karena sudah berkerja di Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau berkisar >15 tahun.

Selanjutnya responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.5.

berikut ini:

Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
1	Staf	10	28.57%
2	Eselon IV	20	57.14%
3	Eselon III	5	14.29%
	Total	35	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel diatas bahwa mayoritas Responden dengan jabatan Staf sebanyak 10 orang atau 28.57%, kemudian jabatan Eselon IV sebanyak 20 orang atau 57.14%, dan jabatan Eselon III sebanyak 5 orang atau 14.29%. ini menunjukkan bahwa rata-rata Responden dengan jabatan Staf, ini artinya jabatan kerja Pegawai adalah sebagai Staf.

B. Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

Merupakan gambaran tentang ringkasan data dari masing-masing variabel yang akan masuk dalam proses pengujian, tujuannya adalah untuk memudahkan dalam memahami data, dimulai dari jumlah data (N), Nilai Rata-Rata (Mean), Nilai Maksimum, Nilai Minimum, Standar Penyimpangan Data (Std Deviasi), Variance, Skewness, dan Kurtosis. Salah satu pendekatan deskriptif dapat dilihat

melalui frekuensi yaitu untuk mengetahui atau menjelaskan kelompok data berdasarkan atas gejala pusat (*tendency central*) dari kelompok tersebut.

Tabel IV.5 : Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemerintah Daerah	45	32.00	48.00	39.9333	3.31936
Budaya Organisasi	45	32.00	44.00	36.4667	3.01963
Akuntabilitas Publik	45	30.00	45.00	39.2000	3.08663
Pengendalian Intern	45	31.00	43.00	35.8889	2.70708
Komitmen Organisasi	45	22.00	44.00	35.3556	4.22738
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Pengolahan Data SPSS

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. SPSS menyediakan fasilitas uji validitas yakni dengan cara memunculkan tabel Reliability Analysis yang diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows 17.0 version*, untuk validitas dapat dilihat dari kolom ke tiga yaitu kolom *Corrected Item- Total Correlation*. Dikatakan valid suatu data apabila hasil analisis tiap pertanyaan atau koefisien korelasi (r) yang diperoleh mempunyai nilai positif atau bernilai diatas nilai- nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dan cronbach alpha dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.6 : Hasil Uji Validitas variable Kinerja Pemerintah Daerah Publik

Y	Validitas		Ket	Keputusan
	Pearson Corelation	Kesimpulan	Crocnbach Alpha	
Y1	.411	Valid	0.692	Baik
Y2	.269	Valid		
Y3	.342	Valid		
Y4	.366	Valid		
Y5	.387	Valid		
Y6	.457	Valid		
Y7	.546	Valid		
Y8	.364	Valid		
Y9	.353	Valid		
Y10	.448	Valid		

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variable kinerja dengan 10 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa semua item variable diatas 0,242. Berarti memenuhi syarat valid. Sedangkan hasil reliabilitasnya, dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.692 yang berarti data tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.6.

Tabel IV.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

X1.	Validitas		Ket	Keputusan
	Pearson Corelation	Kesimpulan	Crocnbach Alpha	
X1.1	.322	Valid	0.651	Baik
X1.2	.449	Valid		
X1.3	.382	Valid		
X1.4	.450	Valid		
X1.5	.604	Valid		
X1.6	.540	Valid		
X1.7	.303	Valid		
X1.8	.346	Valid		
X1.9	.294	Valid		
X1.10	.302	Valid		

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variable Komitmen Organisasi dengan 10 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa semua item variable diatas 0,242. Berarti memenuhi syarat valid. Sedangkan hasil reliabilitasnya, dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.651 yang berarti data tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.6.

Tabel IV.8 : Hasil Uji Validitas Variabel AKuntabilitas

X2.	Validitas		Ket	Keputusan
	Pearson Corelation	Kesimpulan	Crocnbach Alpha	
X2.1	.496	Valid	0.602	Baik
X2.2	.491	Valid		
X2.3	.324	Valid		
X2.4	.404	Valid		
X2.5	.317	Valid		
X2.6	.438	Valid		
X2.7	.576	Valid		
X2.8	.351	Valid		
X2.9	.343	Valid		
X2.10	.307	Valid		

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variable akuntabilitas dengan 10 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa semua item variable diatas 0,242. Berarti memenuhi syarat valid. Sedangkan hasil reliabilitasnya, dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.602 yang berarti data tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.6.

Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern

X3.	Validitas		Ket	Keputusan
	Pearson Corelation	Kesimpulan	Crocnbach Alpha	
X3.1	.478	Valid	0.780	Baik
X3.2	.384	Valid		
X3.3	.473	Valid		
X3.4	.415	Valid		
X3.5	.334	Valid		
X3.6	.461	Valid		
X3.7	.646	Valid		
X3.8	.386	Valid		
X3.9	.499	Valid		
X3.10	.428	Valid		

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variable Komitmen Organisasi dengan 10 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa semua item variable diatas 0,242. Berarti memenuhi syarat valid. Sedangkan hasil reliabilitasnya, dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.780 yang berarti data tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.6.

Tabel IV.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

X4.	Validitas		Ket	Keputusan
	Pearson Corelation	Kesimpulan	Crocnbach Alpha	
X4.1	.399	Valid	0.782	Baik
X4.2	.773	Valid		
X4.3	.774	Valid		
X4.4	.546	Valid		
X4.5	.541	Valid		
X4.6	.435	Valid		
X4.7	.474	Valid		
X4.8	.312	Valid		
X4.9	.528	Valid		
X4.10	.282	Valid		

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variable motivasi dengan 3 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan diatas yaitu 0.242. Berarti memenuhi syarat valid. Sedangkan hasil reliabilitasnya, dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.782 yang berarti data tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.6.

3. Pengujian Asumsi Klasik

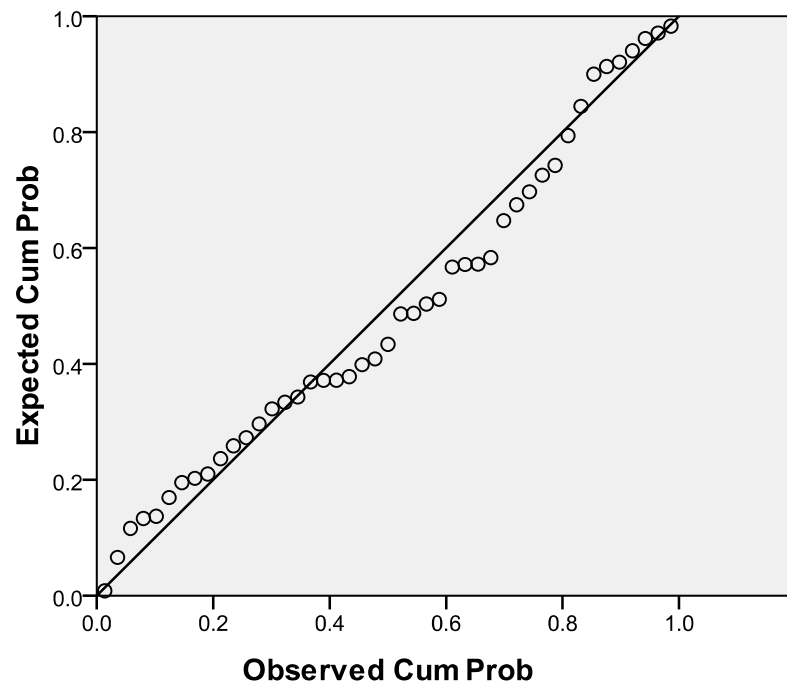
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik P-Plot. Hasil pengujian normalitas dengan grafik P-Plot untuk variabel dependen Kinerja Pemerintah Daerah Publik dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar IV. 1 : Normal P-Plot Regresion Standarized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah



Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel adopsi titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian berarti data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah nilai besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika $VIF < 10$ dan mempunyai angka Tolerance mendekati > 0.1 .

Tabel IV.11 : Tabel nilai VIF dan Tolerance Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.852	1.174
Akuntabilitas Publik	.704	1.421
Pengendalian Intern	.895	1.117
Komitmen Organisasi	.723	1.384

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber: Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel budaya organisasi memiliki VIF 1,174 dan nilai toleransi 0,852. Variabel akuntabilitas public memiliki nilai VIF 1,421 dan nilai toleransi 0,704. variabel pengendalian intern memiliki nilai VIF 1,117 dan nilai toleransi 0,895 dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF 1,384 dan nilai toleransi 0,723. Dari semua variabel tersebut semua nilai Toleransi > 0.1 dan nilai VIF kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya.

Pengujian autokorelasi pada penelitian ini dengan menggunakan statistik *Durbin Watson*. Apabila D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, apabila D-W berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, dan apabila D-W berada dibawah +2 ini berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel IV.12 : Pengujian Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	Durbin-Watson
1	1.246

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik

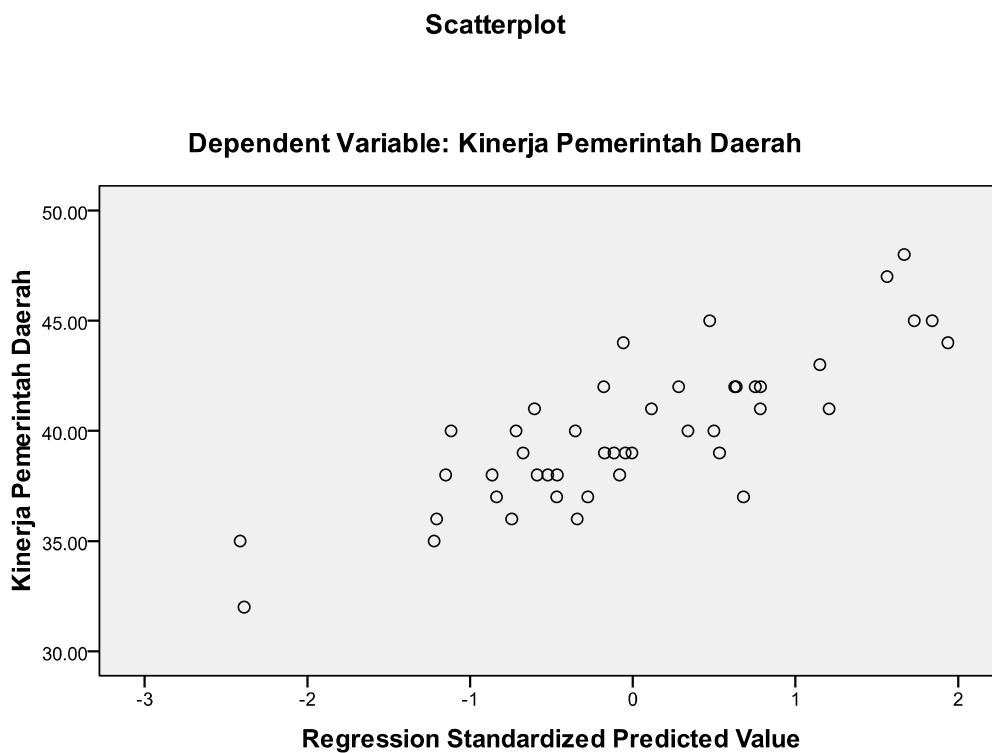
b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tabel diatas, nilai DW untuk ketiga variabel independen adalah 1.246 yang berarti nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut. Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dari hasil Scatterplot dibawah terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpencah yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar IV. 2 Scatterplot
 Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel IV. 13 : Hasil Pengujian Data Masing-masing Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	19.711	5.878
Budaya Organisasi	.435	.108
Akuntabilitas Publik	.610	.116
Pengendalian Intern	.151	.117
Komitmen Organisasi	.191	.084

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 19.711 + 0.435X_1 + 0.610X_2 + 0.151X_3 + 0.191X_4$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel akuntabilitas dengan koefisien 0.610, kemudian diikuti oleh budaya organisasi dengan koefisien 0.435.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. IV. 14 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.903	4	81.476	20.510	.000 ^a
	Residual	158.897	40	3.972		
	Total	484.800	44			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{test} 20.510 > F_{tabel} 2,48$ dan *P Value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

2. Uji t

Uji regresi secara partial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh antara budaya terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk menguji budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan p -value (sign) $<$ dari 0,05 maka H_4 diterima, sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel p value (sign) $>$ 0,05 maka H_1 ditolak. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV. 15 : Hasil Pengaruh antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	4.032	2,042	0.000	H ₁ diterima

Sumber : Data Olahan, 2013

Dalam penelitian ini, Interaksi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik . Kemudian nilai t hitung sebesar 4.032 dan t table sebesar 2.042 p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

b. Pengaruh antara Akuntabilitas publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk menguji Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik dengan dimoderasi oleh motivasi. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan p-value (sign) $<$ dari 0,05 maka H₅ diterima, sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel p value (sign) $>$ 0,05 maka H₅ ditolak. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV. 16 : Hasil Pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Akuntabilitas Publik	5.257	2,042	0.000	H ₂ diterima

Sumber : Data Olahan, 2013

Dalam penelitian ini, Pengaruh antara akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik. Kemudian nilai t hitung sebesar 5.257 dan t table sebesar 2.402 p value (sign) 0,000 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyatakan bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik

. Penelitian yang dilakukan Prasetyono (2008) menyatakan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi namun dalam kategori lemah dan tidak signifikan.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik

Hipotesis yang pertama diajukan adalah untuk menguji apakah Komitmen Organisasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik.. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya motivasi maka Kinerja Pemerintah Daerah Publik akan semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV. 17 : Hasil Pengaruh pengendalian intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Pengendalian Intern	1.289	2,042	0.205	H ₃ ditolak

Sumber : Data Olahan, 2013

Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan p -value (sign) $<$ dari 0,05 maka H_1 diterima, sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel p value (sign) $>$ 0,05 maka H_1 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 1.289 dan t table sebesar 2.042 dan p value (sign) 0,205 yang artinya lebih besardari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik.

d. Pengaruh antara Akuntabilitas publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya partipasi anggaran maka komitmen organisasi semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV. 18 : Hasil komitmen organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik

Variabel Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	2.279	2,042	0.028	H_4 diterima

Sumber : Data Olahan, 2013

Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan p -value (sign) $<$ dari 0,05 maka H_2 diterima, sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel p value (sign) $>$ 0,05 maka H_2 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 2.279 dan t table sebesar 2.042 dan p value (sign) 0,028 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah publik.

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel–variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 19 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^p			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.820 ^a	.672	.639

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber : Data Olahan, 2013

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.672. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 67.20% terhadap dependen dan sisanya oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4.032 dan t table sebesar 2.042 p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa akuntabilitas public memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5.257 dan t table sebesar 2.402 p value (sign) 0,000 yang artinya lebih besar dari 0,05.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1.289 dan t table sebesar 2.042 dan p value (sign) 0,205 yang artinya lebih besardari 0,05
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.279 dan t table sebesar 2.042 dan p value (sign) 0,028 yang artinya lebih kecil dari 0,05.
5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.672. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen

memberikan kontribusi sebesar 67.20% terhadap dependen dan sisanya oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

B. Saran

1. Penelitian ini hanya mengambil budaya organisasi, akuntabilitas public, pengendalian intern dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Publik Kinerja Pemerintah Daerah Publik daerah pada satu variabel intervening saja. Oleh karena itu, perlu dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lainnya.
2. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada 45 responden. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan lebih banyak lagi karena dengan lingkup wilayah yang lebih luas. Apabila diperbanyak populasi dan sampelnya kemungkinan akan mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an.

Arifin Sablin & Imam Ghazali. *Akuntansi Pemerintah (Pokok-pokok Akuntansi Pemerintahan)*, EDISI4, Befe-Yogyakarta,2001).

Atkinson, *Anthony A, dkk*, 2010, *management Accounting*, second Edition, prentince Hill, Richard D Irwin, Inc. Pillipines.

Bastian, Indra, 2005, *Akuntansi Sektor Publik*, Erlangga, Jakarta.

Brata Kususma, Deddy Supriady Dan Solihin, Dadang, 2004, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Darlis, Edvan, 2001, *Analisis Pengaruh Komitment Organisasi dan Ketidak Pastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran*, *Simposium Nasional Akuntansi IV.30-31 Agustus*. Bandung, 523-541.

Ghozali, Imam, 2006. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.

Hansen dan Mowen, 2010, *Akuntansi Manjemen*, Salemba Empat, Jakarta.

<http://www.bengkalis-kab.go.id/berita-1317-bengkalis-raih-wdp-.html>

<http://www.primaironline.com/interaktif/tips/cara-mengukur-kinerja-pemerintah-dan-aparatnya>.

Indrianto N dan Bambang S, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Jakarta.

Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditma, Bandung.

Mardiasmo, 2005, *Akuntansi Publik*, Andi Offset, Yogjakarta.

Martini, Rita. *Pengaruh Penerapan Komponen-komponen Pengendalian Intern Terhadap Efisiensi Operasi*.

Mazrini, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar*.

- Mulyadi, *Strategi Management Sistem dengan Pendekatan Balance Scorecard, usahawan*, 2003.
- Nordiawan, Deddy, 2006, *Akuntansi Sektor Publik, Salemba Empat*.
- Permendagri No. 26, 2006, *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2007*, Jakarta.
- Prastito, Arif, 2004, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12, PT Elex Media Komputindo*, Jakarta.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, 2008, *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitment Organisasi Dan Akuntabilitas Publik, SNA X, Jawa Timur*.
- Purwanti, Diah, 2008, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah disentralisasi dan Budaya Organisasi Sebagai Variable Moderating Di kabupaten Bengkalis Provinsi Riau*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Robbins P Stephen, 2002, *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta
- Rosdiasna , 2008, *Pengaruh Keadilan Presepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dalam menyusun Anggaran Dikabupaten Bengkalis*, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Sardjito B dan Osman Mutaher, 2007, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Budaya Organisasi dan Komitment Organisasi Sebagai Variable Moderating, SNA X Makassar*.
- Sopannah dan Wahyudi, 2004, *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah*, Universitas Widya Gama Malang.
- Trisnaningsih S, 2007, *Indevedensi Auditor dan Komitment Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Gevernance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Orgabisasi Terhadap Kinerja Auditor, SNA X, Makassar*.
- Yanis Indra, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi, (Survey Pada Rumah sakit Daerah Bangkinang Di Kabupaten Kampar)*. Skripsi Universitas Islam Negeri. Pekanbaru.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.3333	10.000	.322	.648
VAR00002	32.7778	8.813	.449	.596
VAR00003	32.9778	8.159	.382	.546
VAR00004	33.0222	7.477	.450	.473
VAR00005	32.8667	6.936	.604	.428
VAR00006	32.8000	7.027	.540	.441
VAR00007	32.9111	7.310	.303	.500
VAR00008	32.9333	7.336	.346	.488
VAR00009	32.8222	6.740	.294	.505
VAR00010	32.7556	7.780	.302	.505

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.6444	9.280	.496	.627
VAR00002	35.5111	8.983	.491	.612
VAR00003	35.7556	7.098	.324	.567
VAR00004	35.4667	7.755	.404	.547
VAR00005	35.0222	7.749	.317	.566
VAR00006	35.2222	7.404	.438	.535
VAR00007	35.2000	7.891	.576	.600
VAR00008	34.9111	8.128	.351	.563
VAR00009	35.0444	7.998	.343	.562
VAR00010	35.0222	8.295	.307	.572

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.6667	6.727	.478	.531
VAR00002	31.9333	7.382	.384	.598
VAR00003	32.3778	6.377	.473	.480
VAR00004	32.4222	6.704	.415	.511
VAR00005	32.4000	6.018	.334	.458
VAR00006	32.6222	5.968	.461	.434
VAR00007	32.4889	4.892	.646	.334
VAR00008	32.3333	5.682	.386	.436
VAR00009	32.4444	6.207	.499	.544
VAR00010	32.3111	6.583	.428	.522

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.2000	17.800	.399	.815
VAR00002	35.6889	14.310	.773	.771
VAR00003	35.6667	14.045	.774	.770
VAR00004	35.7333	15.518	.546	.801
VAR00005	35.6667	16.864	.541	.802
VAR00006	35.6222	17.377	.435	.811
VAR00007	35.6000	16.336	.474	.809
VAR00008	35.5333	18.164	.312	.822
VAR00009	35.5333	17.800	.528	.807
VAR00010	35.3556	17.871	.282	.827

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.8667	8.982	.411	.658
VAR00002	36.0000	9.409	.269	.685
VAR00003	36.1333	9.118	.342	.700
VAR00004	35.7778	9.313	.366	.667
VAR00005	35.8000	9.164	.387	.663
VAR00006	35.7556	9.871	.457	.689
VAR00007	35.8444	8.589	.546	.633
VAR00008	35.8667	9.800	.364	.671
VAR00009	36.2667	9.018	.353	.669
VAR00010	36.0889	9.037	.448	.653

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pemerintah Daerah	45	32.00	48.00	39.9333	3.31936
Budaya Organisasi	45	32.00	44.00	36.4667	3.01963
Akuntabilitas Publik	45	30.00	45.00	39.2000	3.08663
Pengendalian Intern	45	31.00	43.00	35.8889	2.70708
Komitmen Organisasi	45	22.00	44.00	35.3556	4.22738
Valid N (listwise)	45				

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.672	.639	1.99310	1.246

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.903	4	81.476	20.510	.000 ^a
	Residual	158.897	40	3.972		
	Total	484.800	44			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.711	5.878		3.353	.002		
	Budaya Organisasi	.435	.108	.395	4.032	.000	.852	1.174
	Akuntabilitas Publik	.610	.116	.567	5.257	.000	.704	1.421
	Pengendalian Intern	.151	.117	.123	1.289	.205	.895	1.117
	Komitmen Organisasi	.191	.084	.243	2.279	.028	.723	1.384

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Budaya Organisasi	Akuntabilitas Publik	Pengendalian Intern	Komitmen Organisasi
1	1	4.977	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.013	19.457	.00	.13	.00	.01	.48
	3	.004	33.443	.00	.38	.01	.73	.07
	4	.003	38.434	.02	.11	.99	.03	.30
	5	.002	50.282	.97	.38	.00	.23	.14

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

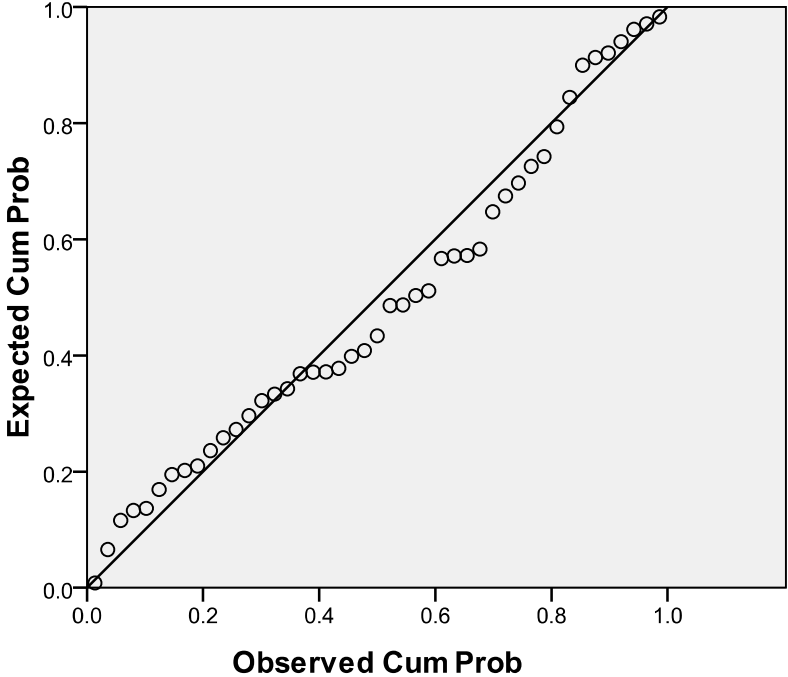
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.3668	45.2065	39.9333	2.72156	45
Residual	-4.78610	4.22381	.00000	1.90034	45
Std. Predicted Value	-2.413	1.938	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.401	2.119	.000	.953	45

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

