

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEUANGAN KABUPATEN TEMANGGUNG

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, GOOD GOVERNANCE, AND ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Oleh: **Fierda Pangestika**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
fierdapangestika06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t hitung $>$ t tabel ($6,607 > 1,667$), (2) *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t hitung $>$ t tabel ($6,5633 > 1,667$), (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t hitung $>$ t tabel ($6,140 > 1,667$), (4) Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, F hitung $>$ F tabel ($18,927 > 2,74$).

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

Abstract

This research is conducted to examine the effect of Internal Control, Good Governance and Organizational Commitment, together, affected the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency. This study included a correlational research. The population in this study is 70 employees of the finance officers Department in Temanggung Regency. Data collection technique used questionnaire. The result shows that: (1) the level of Internal Control has positive influence the Employee Performance, shown by $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t value $>$ t table ($6,607 > 1,667$), (2) the level of Good Governance has positive influence the Employee Performance, shown by $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t value $>$ t table ($6,5633 > 1,667$), (3) the level of Organizational Commitment has positive influence the Employee Performance, shown by $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t value $>$ t table ($6,140 > 1,667$), (4) Internal Control, Good Governance, and Organizational Commitment, simultaneously has positive influence the Employee Performance, shown by $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, F value $>$ F table ($18,927 > 2,74$).

Keywords: Employee Performance, Local Government Finance Officers, Internal Control, *Good Governance*, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk organisasi pemerintah, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan instansi. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja Pegawai yang baik membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik.

Pemerintah Kabupaten Temanggung merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang ada di Kabupaten Temanggung. Pemerintah Kabupaten Temanggung terdiri dari 13 dinas yang memiliki fungsi masing-masing sesuai dengan ruang lingkup tugasnya. Dalam pelaksanaannya, Pemerintah Kabupaten Temanggung tidak lepas dari peran pegawai pemerintah daerah yang ada di dalamnya, termasuk pegawai di bidang keuangan. Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah melaksanakan fungsi pengelolaan keuangan organisasi daerah. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh pegawai bidang keuangan dengan cara tertib, terkendali, efektif, dan efisien untuk menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada bulan

Februari 2016, ditemukan permasalahan yang membuat Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung menjadi kurang optimal. Pertama, pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung kurang memiliki rasa disiplin terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi. Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi selama bulan Februari 2016 jarang terlihat di kantor tanpa alasan yang jelas.

Terdapat juga peraturan dalam instansi yang mewajibkan pegawai melakukan presensi dua kali dalam sehari, yaitu pada saat hadir di pagi hari dan jam pulang di sore hari. Namun setiap harinya, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi tidak melakukan presensi pada saat jam pulang. Kedua, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif dan efisien. Setiap harinya, pada jam kerja, pegawai tersebut meminta izin untuk menjemput anak pulang sekolah. Walaupun pegawai tersebut kembali lagi ke kantor, tetapi hal itu dilakukan pada saat jam kantor sepanjang hari.

Ketiga, pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung, kurang melaksanakan otoritas dan tanggung

jawabnya dengan baik. Pada saat jam kerja, ada pegawai bagian keuangan Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan serta Dinas Pekerjaan Umum, tidak berada di meja kerja dan lebih memilih mengobrol dengan rekan kerjanya. Dan yang terakhir, inisiatif yang dimiliki pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung kurang. Sebenarnya, sudah ada peraturan dari instansi yang menyatakan bahwa hal-hal tersebut sebenarnya dilarang. Demi menjaga kinerja pegawai agar tetap baik, sebagai rekan kerja harusnya bisa mengingatkan dengan berinisiatif untuk mencari solusi atas semua masalah yang terjadi. Akan tetapi, karena sudah biasa terjadi di lingkungan bekerja, pegawai yang lain menganggapnya bukan sebagai masalah yang penting.

Selain beberapa permasalahan di atas, terdapat faktor lain yang berdampak pada Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung, salah satunya Pengendalian Internal. Untuk mewujudkan terciptanya kinerja instansi pemerintah yang baik, dibutuhkan Pengendalian Internal pemerintah agar dapat memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan organisasi. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ini melekat pada semua kegiatan yang dilakukan instansi pemerintah, termasuk Pemerintah Kabupaten Temanggung. Sistem

Pengendalian Internal Pemerintah juga memiliki fungsi untuk menjaga Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung agar tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Namun, ada hal yang menyebabkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah belum diberlakukan secara optimal. Diantaranya permasalahan aktivitas pengendalian yaitu terkait perputaran jabatan (*job rotation*) pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung yang tergolong rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan dokumentasi, pegawai bidang keuangan yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Temanggung, didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun, pada posisi dan fungsi jabatan yang sama. Hal tersebut ditemukan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah, Sekretaris DPRD, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Sosial, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM, serta Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Temanggung. Kemudian, terkait dengan penaksiran risiko dan pemantauan instansi. Evaluasi dan pengawasan baik dari atasan maupun instansi berkepentingan, yang seharusnya dilakukan secara berkala terkadang tidak tepat waktu. Hal ini ditemukan pada Dinas Pehubungan, Komunikasi, dan Informatika, Dinas

Pendidikan, Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Selanjutnya, permasalahan terkait dengan lingkungan pengendalian pada Pemerintah Kabupaten Temanggung. Berdasarkan wawancara, pada bulan Februari 2016, juga ditemukan pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang bekerja tidak sesuai dengan bidang ilmu yang ditempuhnya pada masa pendidikan. Salah satunya adalah Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung yang merupakan pegawai bidang keuangan dengan *background* pendidikan bukan dari Fakultas Ekonomi.

Kinerja Pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan memiliki peran yang penting bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, terutama dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Apabila pegawai bidang keuangan dinas daerah telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka sesuai dengan prinsip *Good Governance*, informasi keuangan akan dihasilkan dengan baik, transparan, dan akuntabel. Akan tetapi, transparansi dan akuntabilitas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk masing-masing Dinas Daerah Kabupaten Temanggung belum bisa diakses secara bebas oleh masyarakat melalui internet. Pada era digital ini, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu kekurangan dan

digunakan untuk menilai bahwa Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung belum optimal. Selain itu, prinsip *value for money* belum diberlakukan secara optimal. Berdasarkan penelitian, ada pegawai bagian keuangan yang bekerja belum menggunakan prinsip keefektifan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi guna menciptakan *Good Governance*. Disamping itu, berdasar hasil wawancara pada bulan Februari 2016, pemeliharaan fasilitas publik belum dikelola secara ekonomis, efektif, dan efisien semata-mata untuk kesejahteraan masyarakat serta kepentingan publik. Padahal, poin utama dalam prinsip *value for money* adalah efektif, efisien, dan ekonomis.

Komitmen Organisasi dinilai memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung. Komitmen Organisasi menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mengenal dan terikat pada organisasi tempatnya bekerja. Pasalnya, ditemukan pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung kurang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, terutama terkait dengan komitmen normatif. Pada bulan Februari 2016, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi Kabupaten Temanggung yang datang terlambat. Padahal, mulai awal tahun 2015 kemarin,

dikeluarkan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2015 atas perubahan dari Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian TPP. Tetapi, peraturan tersebut tidak membuat pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung jera untuk datang terlambat.

Komitmen afektif yang dimiliki oleh pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga dapat dikatakan rendah terkait dengan rasa bangga bekerja dalam instansi. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Februari 2016, ada pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung yang tidak membanggakan instansi tempatnya bekerja kepada teman-temannya dan merasa pilihan untuk bekerja pada instansi tersebut salah. Kemudian, terkait dengan komitmen berkelanjutan, ada pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang berpikir bahwa dia hanya akan sedikit mengalami perubahan apabila meninggalkan instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung”.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Temanggung. Responden dalam penelitian adalah pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Waktu penelitian pada bulan Februari 2016.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-post facto* karena peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada, kemudian langsung mencari ada tidaknya hubungan serta tingkat hubungan variabel yang dinotasikan dalam koefisien korelasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 responden. Subjek penelitian ini berjumlah 70 responden, maka penelitian ini bersifat populatif.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode survei dengan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Jenis angket dalam penelitian yaitu angket tertutup, di mana responden hanya memberi jawaban sesuai dengan apa yang sudah disediakan oleh peneliti, alternatif jawaban sudah tersedia.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati (Sugiyono, 2011:102). Agar lebih mudah dalam pembuatan kuesioner, peneliti menyusun kisi-kisi instrumen.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

N	Variabel	Indikator	No. Butir
1	Kinerja Pegawai	Efisien dan efektifitas	1, 2*, 3, 4
		Otoritas dan tanggung jawab	5*, 6, 7, 8
		Disiplin	9, 10, 11, 12
		Inisiatif	13,14*,15, 16
2	Pengendalian Internal	Lingkungan Pengendalian	1, 2, 3*, 4*, 5
		Penaksiran Risiko	6*,7,8,9*, 10
		Informasi dan komunikasi	11,12,13
3	Good	Aktivitas Pengendalian	14, 15, 16
		Pemantauan	17*,18,19, 20
3	Good	Tranparansi	1, 2*, 3, 4

Governance	Akuntabilitas	5*, 6, 7*, 8
	Value for Money	9,10,11,12, 13, 14,15,16,17
4	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 4
	Komitmen Berkelanjutan	5*, 6, 7*, 8
	Komitmen Norma	9,10,11, 12*

Keterangan : *item pernyataan negative

Teknik skala pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Tabel 2. Skor Skala *Likert*

Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS), Sangat Paham (SP), Selalu (S)	4	1
Setuju (S), Paham (P), Sering (SR)	3	2
Tidak Setuju (TS), Tidak Paham (TP), Kadang (K)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Tidak Paham (STP), Tidak Pernah (TP)	1	4

Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai. Uji instrumen dilaksanakan pada bulan Februari 2016, dengan seluruh anggota populasi sebagai responden. Uji coba instrumen terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data. Uji validitas

menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(N\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir dalam instrumen dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel). Sehingga didapatkan variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 16 butir pernyataan, variabel Pengendalian Internal terdiri dari 20 pernyataan, variabel *Good Governance* terdiri dari 17 pernyataan, dan Komitmen Organisasi terdiri dari 12 butir pernyataan. Uji reliabilitas data dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}\right)$$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (0,867), Pengendalian Internal (0,799), *Good Governance* (0,814) dan Komitmen Organisasi (0,774) berada di antara $0,7 \leq r_h < 0,9$ dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberi gambaran atas objek yang diteliti melalui data populasi tanpa analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2012: 29). Analisis deskriptif digunakan untuk

menggambarkan rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai maksimal, minimal, dan jumlah data penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model regresi signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji linieritas menggunakan *Test for Linierity* dengan taraf signifikansi 5%. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi $>$ 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak linear.

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut.

$$VIF = \frac{1}{Tolerance Value}$$

Uji heteroskedastisitas menggunakan analisis dengan uji *glesjer*. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat apabila probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

c. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan dengan rumus analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam analisis regresi linear sederhana antara lain:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2_{xy})

$$r^2_{xy} = \frac{\sum xy^2}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

- 3) Uji t

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 4) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y' = a + bX$$

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dan koefisien determinasi (r^2_{xy}) dihasilkan, serta membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi (r_{xy}) yang dihasilkan bernilai positif dan nilai koefisien determinasi (r^2_{xy}) yang dihasilkan, serta t hitung \geq t tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat secara

individual, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Adapun analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, secara bersama-sama, terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor ($R_{y(1,2,3)}$)

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y + a_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

- 2) Mencari koefisien determinasi tiga prediktor ($R^2_{y(1,2,3)}$)

$$R^2_{y(1,2,3)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y + a_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

- 3) Uji F

$$F_{reg} = \frac{r^2(N-m-1)}{m(1-r^2)}$$

- 4) Membuat persamaan garis regresi berganda tiga prediktor

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) dan koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan, serta membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan bernilai positif dan nilai koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan mendekati satu, serta F hitung \geq F tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual, hal ini

dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis data statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi Minimal, Maksimal, *Mean*, dan Standar Deviasi (SD). Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mi n	Ma x	Mea n	SD
Kinerja Pegawai	70	40	64	52,59	5,07
Pengendalian Internal	70	58	80	65,04	4,65
Good Governance	70	44	68	53,50	4,36
Komitmen Organisasi	70	27	47	35,89	3,45

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linierity* pada *SPSS Statisticks 20* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linierity	Keterangan
Pengendalian Internal	0,634	Linier
Good Governance	0,398	Linier
Komitmen Organisasi	0,335	Linier

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Linierity* untuk masing-masing variabel terhadap variabel dependen memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linier.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya multikolinieritas antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statisticks 20* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Toleran ce	VIF	
Pengendalian Internal	0,378	2,644	Tidak terjadi multikolinieritas
Good Governance	0,455	2,199	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,533	1,875	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 20* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifika nsi	Keterangan
Pengendalian Internal	0,804	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Good Governance</i>	0,077	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,276	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

b. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, analisis regresi linear sederhana digunakan menguji hipotesis pertama,

hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga. Hasil dari uji regresi sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hipotesis	Const.	Koef.	t hitung	t tabel	Sig.	r ²
H1	8,265	0,681	6,607	1,667	0,0025	0,6
H2	17,471	0,656	5,633	1,667	0,0064	0,5
H3	21,055	0,879	6,140	1,667	0,0097	0,5

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel Pengendalian Internal (X₁) pada pengujian Hipotesis 1 memiliki nilai koefisien korelasi ($r_{1y} = 0,625$) menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dan searah. Semakin tinggi Pengendalian Internal, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{1y}) sebesar 0,391. Nilai tersebut menunjukkan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan variabel Pengendalian Internal adalah sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Selain itu, Uji t

statistik untuk variabel Pengendalian Internal di atas, menghasilkan t hitung sebesar 6,607 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, n = 70). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6,607 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 39,1% bermakna atau signifikan. Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,265 dan koefisien regresi Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,681. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 1 sebagai berikut :

$$Y = 8,265 + 0,681 X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Pengendalian Internal dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung adalah sebesar 8,265 satuan. Jika variabel Pengendalian Internal naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 0,681 satuan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Pengendalian Internal

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, dan t hitung $>$ t tabel ($6,607 > 1,667$).

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai koefisien korelasi *Good Governance* ($r_{2y} = 0,564$) pada pengujian Hipotesis 2 menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi *Good Governance*, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{2y}) sebesar 0,318. Nilai tersebut menunjukkan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan oleh variabel *Good Governance* adalah sebesar 31,8%, sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Selain itu, uji t statistik untuk variabel *Good Governance* pada Tabel 7 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 5,633 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, n = 70). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($5,633 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 31,8% bermakna atau signifikan. Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 17,471 dan koefisien regresi *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 0,656. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 2 sebagai berikut :

$$Y = 17,471 + 0,656 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel *Good Governance* dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung adalah sebesar 17,471 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel *Good Governance* naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 0,656 satuan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “*Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung” diterima. Hal tersebut dikarenakan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, dan t hitung $>$ t tabel ($5,633 > 1,667$).

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai koefisien korelasi Komitmen Organisasi

($r_{3y} = 0,597$) pada pengujian Hipotesis 3 menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hasil uji hipotesis pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{3y}) sebesar 0,357. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan Komitmen Organisasi adalah sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Selain itu, uji t statistik untuk variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 7 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 6,140 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, $n = 70$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6,140 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 35,7% bermakna atau signifikan. Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,055 dan koefisien regresi Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 0,879. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 3 sebagai berikut :

$$Y = 21,055 + 0,879 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung adalah sebesar 21,055 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel Komitmen Organisasi naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 0,879 satuan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,140 > 1,667$).

Hasil pengujian analisis regresi berganda untuk uji hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien		F hitung	F tabel
	Beta	R ²		

Constant	5,841				
Pengendalian Internal	0,329				
Good Governance	0,202	0,68	0,462	18,927	2,74
Komitmen Organisasi	0,433				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 di atas, nilai koefisien korelasi berganda ($R_{y(1,2,3)} = 0,680$) pada pengujian Hipotesis 4 menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel-variabel yang ada memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Selain itu, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ganda ($R^2_{y(1,2,3)}$) sebesar 0,462. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel dependen, Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, dipengaruhi sebesar 46,2% oleh variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hasil uji F pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai F hitung

sebesar 18,927. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,74 (Df 1 = 3 dan Df 2 = 66), maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($18,927 > 2,74$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung sebesar 46,2% bermakna atau signifikan. Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,841 dan koefisien regresi Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi masing - masing sebesar 0,329; 0,202; dan 0,433. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,841 + 0,329X_1 + 0,202X_2 + 0,433X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta 4,841 dapat diartikan jika seluruh variabel independen konstan, maka nilai variabel dependen, Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, adalah sebesar 4,841 satuan. Nilai koefisien regresi Pengendalian Internal sebesar 0,329 diartikan jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Pengendalian Internal, sedangkan variabel *Good Governance* dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, akan

naik sebesar 0,329 satuan. Nilai koefisien regresi *Good Governance* sebesar 0,202 diartikan jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel *Good Governance*, sedangkan variabel Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, akan naik 0,202 satuan. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,433 diartikan jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi, sedangkan variabel Pengendalian Internal dan *Good Governance* dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, akan naik sebesar 0,329 satuan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,607 > 1,667$).

Pembahasan

a. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, dan t hitung $>$ t tabel ($6,607 > 1,667$).

Pengendalian Internal adalah suatu proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakanyang ada. Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, terutama pada pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Dengan begitu, penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rudi Susanto (2015) berjudul “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Karyawan, dan Pengelolaan

Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah” yang menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Semakin besar Pengendalian Internal maka Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

b. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, dan t hitung $>$ t tabel ($5,633 > 1,667$).

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good governance* berperan sebagai alat ukur menilai kinerja pegawai yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Pemahaman prinsip-prinsip *Good Governance* oleh pegawai yang kuat akan

menimbulkan dampak positif dari Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, terutama yang bekerja di bidang keuangan. Pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian lainnya Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa variabel *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. Akan tetapi, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sulisty Rini (2014) yang berjudul “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul” menyatakan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, serta penelitian Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) dengan judul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah” yang menyatakan bahwa variabel Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Semakin besar variabel *Good Governance* maka Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung akan semakin besar.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, dan t hitung $>$ t tabel ($6,140 > 1,667$).

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya.

Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai, termasuk pegawai bidang

keuangan pemerintah daerah, yang kuat pada instansi tempat dia bekerja akan menimbulkan dampak positif untuk peningkatan Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung tersebut. Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi akan berusaha keras memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Anandhika Angga Mahennoko (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak” menyatakan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, serta penelitian yang dilakukan oleh Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah” menyatakan bahwa Komitmen Karyawan tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Semakin besar Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

d. Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,607 > 1,667$).

Kurang efektifnya Pengendalian Internal, rendahnya pemahaman *Good Governance*, dan lemahnya Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai bidang keuangan pemerintah daerah dalam suatu instansi daerah, dapat menimbulkan dampak negatif pada Kinerja Pegawai tersebut. Hal tersebut akan memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, untuk

melakukan kegiatan yang tidak etis, merujuk pada tindakan kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi, seperti penyuapan, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi.

Sebaliknya, apabila Pengendalian Internal berjalan dengan optimal, *Good Governance* telah dipahami serta diimplementasikan dengan baik, serta Komitmen Organisasi yang dimiliki tinggi, Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung yang dihasilkan semakin baik. Dengan demikian Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Rudi Susanto (2015) yang berjudul “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, Komitmen Karyawan, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah”. Akan tetapi, penelitian ini menguatkan atas penelitian yang dilakukan oleh Anandhika Angga Mahennoko (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) yang berjudul

“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”, serta penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono Rini (2014) berjudul “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Semakin besar Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi maka variabel dependen Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten

Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan dengan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t hitung $>$ t tabel ($6,607 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,265 + 0,681 X_1$. Kedua, terdapat pengaruh positif antara *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t hitung $>$ t tabel ($5,633 > 1,667$), serta persamaan regresi linier $Y = 17,471 + 0,656 X_2$. Ketiga, terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t hitung $>$ t tabel ($6,140 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,055 + 0,879 X_3$. Keempat, terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. Hal ini ditunjukkan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, F hitung $>$ F tabel ($18,927 > 2,74$), serta persamaan regresi linier berganda $Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat. Pertama, bagi Pemerintah Kabupaten Temanggung yaitu

upaya peningkatan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung dalam bekerja perlu ditingkatkan, instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai Bagian Keuangan lebih efektif, publikasi LAKIP Dinas Daerah Kabupaten Temanggung lebih diperhatikan agar dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat luas, serta sebisa mungkin instansi menciptakan suasana lingkungan bekerja yang nyaman guna meningkatkan Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Temanggung tanpa adanya paksaan.

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel lain terkait Kinerja Pegawai dalam penelitian seperti Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya. Penyebaran kuisisioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat. Selain itu, penelitian ini tentang Kinerja Pegawai, sebaiknya peneliti yang akan datang melakukan pengamatan secara lebih mendalam dan secara menyeluruh di semua tempat yang akan dijadikan tempat penelitian. Peneliti selanjutnya menggunakan responden yang lebih luas, karena pada penelitian ini lingkup populasi masih sangat sempit, hanya sebatas pada dinas daerah. Untuk penelitian yang akan

datang sebaiknya menggunakan seluruh SKPD yang ada.

Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul”. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandhika Angga Mahennoko. (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Elya Wati, Lismawati, dan Nila Aprilla. (2010). “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)”. Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto. 2010
- Mowday, *et al.* (1983). “The Measurement of Organizational Commitment”. *Journal of Applied Psychology* Vol. 84. American Psychological Association.
- Rudi Susanto. (2015). “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah”. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional.
- Sugiyono.(2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo Rini. (2014). “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap