

**PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH
DAERAH DI KOTA PASURUAN**

Oleh:

Temasmi Meriem Permatasari

Dosen Pembimbing:

Didied Poernawan A., SE., MBA., Ak.

Abstrack

The objective of this study is to know the influence of employee commitment and internal control system to performance of regional government in Pasuruan City. The population of this study in 25 regional offices with a sample of 75 respondents Research method is quantitative descriptive. Therefore, data collection technique is survey approach. Result of research indicates that employee commitment and implementation government internal control system are positive significant influencing on performance of regional government in Pasuruan City. It is also found that employee commitment and implementation government internal control system have positive correlation and significant influence with performance of regional government in Pasuruan City. The implication of this research is relevant to regional government in Pasuruan City in order to pay more attention to the employee commitment factor and internal control system. Regional government are expected to be more maintain and increase performance of regional government that have implemented in Pasuruan City.

Keywords: employee commitment, government internal control system, performance government of regional

PENDAHULUAN

Keberadaan pemerintah dalam suatu negara merupakan suatu hal yang penting dimana kebijakan-kebijakan yang diterapkan dapat menjadi suatu pedoman untuk mencapai kemakmuran masyarakat karena pemerintah memiliki fungsi-fungsi yang berhubungan erat dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah yaitu melalui pelaksanaan pembangunan nasional. Pelaksanaan pembangunan nasional ini mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang lebih maju. Tujuan pelaksanaan pembangunan nasional ini juga untuk mewujudkan tujuan nasional.

Kebijakan yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Pusat untuk pencapaian tujuan nasional yaitu desentralisasi. Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, Desentralisasi sebenarnya adalah istilah dalam keorganisasian yang berarti penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri berdasarkan prakarsa dan aspirasi dari rakyatnya dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia. Penetapan desentralisasi dilakukan melalui otonomi daerah.

Menurut Suparmoko (2002: 61) mengartikan otonomi daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Pelaksanaan Otonomi Daerah dapat berjalan dengan baik apabila memiliki pedoman dan sistem yang kuat untuk memastikan dan menjamin bahwa visi, misi, tujuan, sasaran, program serta kegiatan dapat terlaksana dan mencapai hasil dengan baik. Pedoman dan sistem dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yaitu dengan menerapkan sistem pengendalian internal pemerintah.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh terhadap proses perancangan dan pelaksanaan kebijakan serta perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan anggaran di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan (Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Di Lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan). Salah satu faktor agar sistem pengendalian intern pemerintah ini dapat terlaksana dan mencapai hasil yang baik yaitu melalui komitmen karyawan yang berada di lingkungan pemerintahan daerah.

Komitmen karyawan adalah suatu kondisi dimana pegawai memiliki unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan dalam satuan kerja (Shadur, Kinzle dan Rodwell, 1999: 481). Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Penentuan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini sangat dipengaruhi

oleh kinerja. Sukses tidaknya seorang individu dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik.

Fitri Zalni (2013) menyebutkan bahwa komitmen karyawan mempunyai dampak terhadap keberhasilan penerapan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pengelolaan keuangan daerah. Komitmen karyawan dapat memberikan wujud pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien. Selain itu, komitmen karyawan juga mempunyai dampak pada kinerja organisasi, sehingga diambilnya fokus pembahasan mengenai komitmen karyawan dikarenakan dikarenakan apabila dilihat secara luas komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk dikembangkan dalam kinerja pemerintah daerah.

Pendapat ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman (2007) bahwa dalam pengembangan kinerja pemerintah daerah juga termasuk didalamnya adalah peran manajerial karena peran dapat menunjukkan partisipasi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Peran manajerial juga memungkinkan tercapainya mekanisme penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Selain itu individu yang terlibat dan diberi tanggung jawab akan bekerja keras untuk mencapai tujuan sehingga kinerja organisasi akan semakin tinggi.

Pada beberapa instansi pemerintah ditemukan adanya faktor manusia atau karyawan yang dapat menyebabkan terhambatnya aktivitas di instansi yang bersangkutan. Hal ini dapat berupa kurangnya pemahaman karyawan mengenai tugas yang diberikan oleh atasan, idealisme karyawan tidak terdapat pada instansi, kurangnya peluang yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan masih banyak penyebab lain yang dapat mempengaruhi seorang karyawan. Penyebab dari faktor manusia ini berkaitan erat dengan komitmen karyawan itu sendiri. Selain faktor komitmen karyawan, faktor sistem pengendalian intern pemerintah juga dapat mempengaruhi aktivitas instansi berupa kurangnya pengetahuan karyawan mengenai kode etik instansi, kurangnya staf yang berkompeten pada sistem pengendalian intern, tidak efektifnya pembagian tugas dan jabatan, penetapan kebijakan pemisahan tugas yang tidak terlaksana dengan baik serta hal-hal lain yang masih banyak dapat ditemukan di instansi pemerintahan.

Adanya kedua faktor tersebut secara langsung dapat mempengaruhi jalannya kinerja suatu instansi pemerintah. Oleh karena itu, komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah dapat dijadikan sebagai pengukuran pencapaian kinerja yang bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Selain itu, karyawan yang berada di pemerintahan cenderung untuk bertindak seenaknya. Hal ini karena tujuan dari pemerintah yang tidak mencari profit

melainkan pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja karena meskipun mereka bekerja dengan giat tetapi kenyataannya gaji yang diterima tetap dan tidak berubah. Dampak lain yang dapat dilihat yaitu kinerja pemerintah yang menjadi semakin buruk juga. Lain halnya dengan perusahaan swasta yang memiliki tujuan untuk mencari profit sebanyak-banyaknya. Banyak karyawan di perusahaan swasta berlomba-lomba untuk bekerja keras dengan harapan mereka dapat mendapatkan imbalan atau bonus apabila perusahaan mendapatkan profit yang semakin banyak. Hal ini karena karyawan yang bekerja keras akan memiliki motivasi yang baik sehingga kinerja perusahaan akan semakin baik pula.

Agustinus Widanarto (2012) dalam Jurnal Ilmu Administrasi Negara menyatakan bahwa di kehidupan ekonomi, buruknya kinerja birokrasi publik di Indonesia sering menjadi determinan penting dari penurunan minat investasi. Sedangkan dalam kehidupan politik, buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Dwiyanto (2006), kinerja birokrasi publik di Indonesia dari berbagai studi dan observasi tidak banyak mengalami perbaikan, bahkan menjadi semakin buruk. Kinerja pemerintah yang buruk akan berdampak pada beberapa hal antara lain: (1) kurangnya evaluasi penilaian kinerja, (2) tidak tercapainya tujuan/target kinerja baik jangka panjang maupun jangka pendek, (3) buruknya rencana kerja/tindakan untuk memecahkan masalah, dan (4) tidak berjalannya tinjauan formal untuk mengatasi masalah target kinerja. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi serta dari pihak individu itu sendiri.

Almanda Primadona (2013) menyebutkan bahwa kinerja pemerintah daerah merupakan prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam periode tertentu melalui pengawasan intern pada organisasi pemerintahan guna membenahi dan mengurangi kasus tentang buruknya kinerja pemerintah daerah..

Penelitian yang dilakukan oleh Almanda Primadona (2013) juga didukung oleh Wawan dan Lia Anggarsari (2009). Penelitian ini menyatakan dalam kaitannya dengan lingkup kerja pemerintah daerah, kinerja Pemerintah Daerah berarti bagaimana atau sejauh mana pemerintah daerah menyelenggarakan urusan-urusan pemerintahannya, sehingga kinerja pemerintah daerah yang baik dapat dilihat juga dari penilaian pemerintahan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen karyawan dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah di Kota Pasuruan.

LANDASAN TEORI

Komitmen Karyawan

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 117), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Gibson (2006: 184) menyatakan Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi akan bertahan dan tetap loyal pada organisasi tersebut.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Pengertian Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008, SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang baik akan berdampak baik pula pada pencapaian tujuan organisasi di suatu daerah.

Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Bastian (2006: 274) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Menurut Abdul Rohman (2007) kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Secara umum dapat dikatakan juga bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja dalam organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kinerja organisasi pemerintah karena merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi berdasarkan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu. **Fitri Zalni (2013)** melakukan penelitian tentang beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dan penerapan sistem pengendalian intern terhadap pengelolaan keuangan daerah pada DPKD Pemerintah Kota yaitu penelitian di Sumatera Barat. Terdapat variabel independen dan dependen yang digunakan oleh **Fitri Zalni (2013)**. Variabel independen (komitmen, identifikasi, keterlibatan, tercapainya tujuan organisasi, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan) dan variabel dependen (perencanaan keuangan daerah, pelaksanaan keuangan daerah, pelaporan keuangan daerah, pertanggungjawaban keuangan daerah dan pengawasan keuangan daerah). Penelitian yang dilakukan oleh **Almando Primadona (2013)** yang menyelidiki tentang pelaksanaan pengawasan intern dan pengelolaan keuangan daerah terhadap pelaksanaan kinerja pemerintah daerah di Kota Bandung. Beberapa faktor independen dan dependen yang digunakan oleh **Almando Primadona (2013)**, yaitu: variabel independen (tercapainya tujuan organisasi, pedoman kebijakan, peran serta individu, keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan, perencanaan keuangan daerah, pelaksanaan keuangan daerah, pelaporan keuangan daerah, pertanggungjawaban keuangan daerah dan pengawasan keuangan daerah). Sedangkan variabel dependen (untuk membantu memperjelas tujuan organisasi, untuk menunjukkan efektivitas, untuk menunjukkan standar kinerja, mengevaluasi target akhir, dan untuk membentuk menentukan aktifitas yang memiliki efektifitas biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran).

Pada penelitian ini, peneliti menguji tentang pengaruh komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah. Peneliti melakukan penelitian untuk mencari bukti tentang keterkaitan antara kedua variabel laten eksogen (independen) tersebut terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Richard M. Teers (Teers, 1985: 50) Komitmen karyawan adalah suatu kondisi dimana pegawai memiliki rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Menurut Mohamad Mahsun (2006: 25), Kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Dan apabila

anggota/karyawannya baik dan berkualitas, maka kinerja pemerintah daerah akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman (2007) bahwa peran manajerial PPKD berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah, Arisonaldi Sibagariang (2008) kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja SKPD, dan Natalia Dewinda Putri (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1: Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008, SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Abdul Rohman (2007) kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Almanda Primadona (2013) diketahui bahwa pengawasan intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah, Gustika Yolanda (2013) menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD, dan Nur Afrida (2013) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H2: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di 25 kantor-kantor Dinas Pemerintah Kota Pasuruan yang berada di wilayah Pasuruan Kota dengan jumlah responden

sebanyak 75 orang. Kantor-kantor dinas tersebut adalah Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan; Dinas Pendapatan Daerah; Dinas Pendidikan; Dinas Kesehatan; Dinas Sosial; Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika; Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil; Dinas Pekerjaan Umum; Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan; Dinas Pertanian, Kehutanan, Kelautan dan Perikanan; Inspektorat; Badan Kepegawaian Daerah; Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; Badan Pemberdayaan Masyarakat; Badan Kesatuan Bangsa dan Politik; Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana; Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu; Badan Lingkungan Hidup; Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset; Kantor Sekretaris Dewan; Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi; Kantor Ketahanan Pangan; RSUD Dr. R. Soedarsono Pasuruan; Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pengambilan sampel menggunakan metode random sampling.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner di setiap kantor dinas yang diuji. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 75. Dalam menganalisis penelitian ini digunakan beberapa pengujian hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan model struktural dievaluasi dengan menggunakan R^2 nilai koefisien *path* atau *t-values*.

Dalam evaluasi *outer model* terdapat uji validitas konstruk dan uji reliabilitas. Uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran suatu teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Uji validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Dalam PLS, uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha (nilainya harus $>0,6$), dan Composite Reliability (nilainya harus $>0,7$).

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 mengartikan bahwa semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Namun, model ini bukanlah parameter *absolute* dalam mengukur ketepatan model prediksi (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen dan *power* 80 persen, jika nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik T (*T-statistic*) $\geq 1,96$ maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung (Jogiyanto dan Abdillah, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan dua pengujian, yaitu uji statistic deskriptif dan uji hipotesis.

Statistik Deskriptif

Komitmen karyawan menunjukkan bahwa responden rata-rata memiliki komitmen karyawan pada tingkat diatas rata-rata, terbukti dengan *mean* dari setiap item pertanyaan berada di antara skala 3,19 dan 4 (setuju). Indikator komitmen karyawan yang paling tinggi menurut responden adalah keinginan untuk memberikan segala upaya agar instansi menjadi sukses (PX1.1) yang mencapai rata-rata 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap keinginan untuk memberikan segala upaya agar instansi menjadi sukses wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Sedangkan indikator komitmen karyawan yang paling rendah menurut responden adalah penerimaan setiap jenis penugasan agar tetap bekerja di instansi (PX1.3), dengan rata-rata sebesar 3,19. Hal ini berarti penerimaan setiap jenis penugasan agar tetap bekerja di instansi masih rendah, karena setiap karyawan menganggap penugasan belum tentu menjamin seseorang bertahan lama di instansi.

Tabel 1
Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan (X1)

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Jumlah | | Rata-rata |
|------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|--------|-----|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | |
| X1.1 | 35 | 46.67 | 37 | 49.33 | 1 | 1.33 | 2 | 2.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.40 |
| X1.2 | 18 | 24.00 | 49 | 65.33 | 5 | 6.67 | 3 | 4.00 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.09 |
| X1.3 | 10 | 13.33 | 25 | 33.33 | 12 | 16.00 | 25 | 33.33 | 3 | 4.00 | 75 | 100 | 3.19 |
| X1.4 | 2 | 2.67 | 32 | 42.67 | 28 | 37.33 | 12 | 16.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.29 |
| X1.5 | 17 | 22.67 | 42 | 56.00 | 12 | 16.00 | 4 | 5.33 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 3.96 |
| X1.6 | 22 | 29.33 | 46 | 61.33 | 4 | 5.33 | 3 | 4.00 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.16 |
| X1.7 | 8 | 10.67 | 28 | 37.33 | 31 | 41.33 | 7 | 9.33 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.47 |
| X1.8 | 22 | 29.33 | 44 | 58.67 | 5 | 6.67 | 4 | 5.33 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.12 |
| X1.9 | 10 | 13.33 | 28 | 37.33 | 24 | 32.00 | 13 | 17.33 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 3.47 |
| | | | | | | | | | | | | | 3.79 |

Sumber : Data Primer (diolah)

Table 2
Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Karyawan

| Pertanyaan | Jawaban | | | | | Mean |
|------------|----------------------------|---------------------|---------------|---------------|----------------------|------|
| | 1 (Sangat Tidak Setuju) | 2 (Tidak Setuju) | 3 (Netral) | 4 (Setuju) | 5 (Sangat Setuju) | |
| PX1.1 | 0 | 2 | 1 | 37 | 35 | 4,40 |
| PX1.2 | 0 | 3 | 5 | 49 | 18 | 4,09 |
| PX1.3 | 3 | 25 | 12 | 25 | 10 | 3,19 |
| PX1.4 | 1 | 12 | 28 | 32 | 2 | 3,29 |
| PX1.5 | 0 | 4 | 12 | 42 | 17 | 3,96 |
| PX1.6 | 0 | 3 | 4 | 46 | 22 | 4,16 |
| PX1.7 | 1 | 7 | 31 | 28 | 8 | 3,47 |
| PX1.8 | 0 | 4 | 5 | 44 | 22 | 4,12 |
| PX1.9 | 0 | 13 | 24 | 28 | 10 | 3,47 |

Sumber : Data Primer (diolah)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menunjukkan bahwa responden rata-rata memiliki sistem pengendalian intern pemerintah pada tingkat diatas rata-rata, terbukti dengan *mean* dari setiap item pertanyaan berada di antara skala 3,23 dan 4 (setuju). Indikator sistem pengendalian intern pemerintah yang paling tinggi menurut responden adalah perilaku etis dari pimpinan sesuai dengan kode etik (PX2.2) yang mencapai rata-rata 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap perilaku etis dari pimpinan yang sesuai dengan kode etik dapat memperlihatkan suatu sikap pemimpin yang baik sehingga dapat mendukung sistem pengendalian intern pemerintah yang baik juga. Sedangkan indikator sistem pengendalian intern pemerintah yang paling rendah menurut responden adalah pelaksanaan tanggungjawab dilakukan ketika identifikasi dan pengkomunikasian informasi berkurang (PX2.11), dengan rata-rata sebesar 3,23. Hal ini berarti pelaksanaan tanggungjawab ketika identifikasi dan pengkomunikasian informasi yang dirasa berkurang tidak dilakukan oleh pemerintah karena indentifikasi dan pengkomunikasian informasi yang sudah ada pada pemerintah sangat baik.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Sistem pengendalian intern pemerintah (X2)

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Jumlah | | Rata-rata |
|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|--------|------|-----------|
| | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | |
| X2.1 | 16 | 21.33 | 46 | 61.33 | 8 | 10.67 | 5 | 6.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 3.97 |
| X2.2 | 22 | 29.33 | 49 | 65.33 | 3 | 4.00 | 0 | 0.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 4.21 |
| X2.3 | 17 | 22.67 | 40 | 53.33 | 11 | 14.67 | 7 | 9.33 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 3.89 |
| X2.4 | 19 | 25.33 | 52 | 69.33 | 2 | 2.67 | 2 | 2.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.17 |
| X2.5 | 6 | 8.00 | 49 | 65.33 | 15 | 20.00 | 4 | 5.33 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.73 |
| X2.6 | 8 | 10.67 | 46 | 61.33 | 17 | 22.67 | 3 | 4.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.76 |
| X2.7 | 10 | 13.33 | 51 | 68.00 | 13 | 17.33 | 0 | 0.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.92 |
| X2.8 | 14 | 18.67 | 48 | 64.00 | 9 | 12.00 | 3 | 4.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.95 |
| X2.9 | 11 | 14.67 | 51 | 68.00 | 12 | 16.00 | 0 | 0.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.95 |
| X2.10 | 19 | 25.33 | 46 | 61.33 | 5 | 6.67 | 5 | 6.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.05 |
| X2.11 | 7 | 9.33 | 29 | 38.67 | 15 | 20.00 | 22 | 29.33 | 2 | 2.67 | 75 | 100 | 3.23 |
| X2.12 | 20 | 26.67 | 43 | 57.33 | 7 | 9.33 | 5 | 6.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.04 |
| X2.13 | 8 | 10.67 | 32 | 42.67 | 15 | 20.00 | 16 | 21.33 | 4 | 5.33 | 75 | 100 | 3.32 |
| X2.14 | 21 | 28.00 | 43 | 57.33 | 5 | 6.67 | 6 | 8.00 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.05 |
| X2.15 | 18 | 24.00 | 52 | 69.33 | 3 | 4.00 | 2 | 2.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.15 |
| | | | | | | | | | | | | 3.89 | |

Sumber : Data Primer (diolah)

Table 4
Hasil Statistik Deskriptif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

| Pertanyaan | Jawaban Terbanyak | | | | | Mean |
|------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|------|
| | 1 (Sangat Tidak Setuju) | 2 (Setuju) | 3 (Netral) | 4 (Tidak Setuju) | 5 (Sangat Setuju) | |
| PX2.1 | 0 | 5 | 8 | 46 | 16 | 3,97 |
| PX2.2 | 1 | 0 | 3 | 49 | 22 | 4,21 |
| PX2.3 | 0 | 7 | 11 | 40 | 17 | 3,89 |

| | | | | | | |
|--------|---|----|----|----|----|------|
| PX2.4 | 0 | 2 | 2 | 52 | 19 | 4,17 |
| PX2.5 | 1 | 4 | 15 | 49 | 6 | 3,73 |
| PX2.6 | 1 | 3 | 17 | 46 | 8 | 3,76 |
| PX2.7 | 1 | 0 | 13 | 51 | 10 | 3,92 |
| PX2.8 | 1 | 3 | 9 | 48 | 14 | 3,95 |
| PX2.9 | 1 | 0 | 12 | 51 | 11 | 3,95 |
| PX2.10 | 0 | 5 | 5 | 46 | 19 | 4,05 |
| PX2.11 | 2 | 22 | 15 | 29 | 7 | 3,23 |
| PX2.12 | 0 | 5 | 7 | 43 | 20 | 4,04 |
| PX2.13 | 4 | 16 | 15 | 32 | 8 | 3,32 |
| PX2.14 | 0 | 6 | 5 | 43 | 21 | 4,05 |
| PX2.15 | 0 | 2 | 3 | 52 | 18 | 4,15 |

Sumber : Data Primer (diolah)

Kinerja Pemerintah Daerah bahwa responden rata-rata memiliki kinerja pemerintah daerah pada tingkat rata-rata, terbukti dengan *mean* dari setiap item pertanyaan berada di antara skala 3,00 dan 4 (setuju). Indikator kinerja pemerintah daerah yang paling tinggi menurut responden adalah pegawai dalam penilaian kinerja harus mengetahui prosedur, proses dan struktur agar tujuan organisasi dapat tercapai (PY1.1) yang mencapai rata-rata 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap tindakan pegawai dalam penilaian kinerja yang harus mengetahui prosedur, proses dan struktur agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah kewajiban setiap pegawai sehingga membantu suatu kinerja pemerintah daerah yang baik. Sedangkan indikator kinerja pemerintah daerah yang paling rendah menurut responden adalah dalam standar kinerja sering terjadi kesalahan sehingga diberikan arahan agar target yang ditetapkan tercapai (PY1.3), dengan rata-rata sebesar 3,00. Hal ini berarti dalam penetapan standar kinerja yang dilakukan oleh pemerintah jarang terjadi kesalahan sehingga tidak perlu adanya arahan agar target yang ditetapkan tercapai.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pemerintah daerah (Y)

| Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Jumlah | | Rata-rata |
|------|----|-------|----|-------|---|------|---|------|---|------|--------|-----|-----------|
| | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Jumlah | % | |
| Y1 | 32 | 42.67 | 35 | 46.67 | 6 | 8.00 | 1 | 1.33 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 4.28 |
| Y2 | 21 | 28.00 | 46 | 61.33 | 6 | 8.00 | 2 | 2.67 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 4.15 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|----|------|------|
| Y3 | 4 | 5.33 | 20 | 26.67 | 24 | 32.00 | 26 | 34.67 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.00 |
| Y4 | 15 | 20.00 | 44 | 58.67 | 8 | 10.67 | 7 | 9.33 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.87 |
| Y5 | 2 | 2.67 | 30 | 40.00 | 14 | 18.67 | 27 | 36.00 | 2 | 2.67 | 75 | 100 | 3.04 |
| Y6 | 3 | 4.00 | 34 | 45.33 | 13 | 17.33 | 23 | 30.67 | 2 | 2.67 | 75 | 100 | 3.17 |
| Y7 | 16 | 21.33 | 49 | 65.33 | 6 | 8.00 | 3 | 4.00 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 4.01 |
| Y8 | 3 | 4.00 | 34 | 45.33 | 17 | 22.67 | 20 | 26.67 | 1 | 1.33 | 75 | 100 | 3.24 |
| Y9 | 15 | 20.00 | 44 | 58.67 | 13 | 17.33 | 3 | 4.00 | 0 | 0.00 | 75 | 100 | 3.95 |
| Y10 | 5 | 6.67 | 17 | 22.67 | 18 | 24.00 | 30 | 40.00 | 5 | 6.67 | 75 | 100 | 2.83 |
| | | | | | | | | | | | | 3.55 | |

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 6
Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pemerintah Daerah

| Pertanyaan | Jawaban Terbanyak | | | | | Mean |
|------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|------|
| | 1 (Sangat Tidak Setuju) | 2 (Setuju) | 3 (Netral) | 4 (Tidak Setuju) | 5 (Sangat Setuju) | |
| PY1.1 | 1 | 1 | 6 | 35 | 32 | 4,28 |
| PY1.2 | 0 | 2 | 6 | 46 | 21 | 4,15 |
| PY1.3 | 1 | 26 | 24 | 20 | 4 | 3,00 |
| PY1.4 | 1 | 7 | 8 | 44 | 15 | 3,87 |
| PY1.5 | 2 | 27 | 14 | 30 | 2 | 3,04 |
| PY1.6 | 2 | 23 | 13 | 34 | 3 | 3,17 |
| PY1.7 | 1 | 3 | 6 | 49 | 16 | 4,01 |
| PY1.8 | 1 | 20 | 17 | 34 | 3 | 3,24 |
| PY1.9 | 0 | 3 | 13 | 44 | 15 | 3,95 |
| PY1.10 | 5 | 30 | 18 | 17 | 5 | 2,83 |

Sumber : Data Primer (diolah)

Evaluasi Model

Analisis terhadap evaluasi model pada penelitian ini menggunakan program *smartPartial Least Squares* (PLS). Model studi ini terdiri dari tiga konstruk yaitu

komitmen karyawan, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kinerja organisasi. Setiap konstruk terdiri atas empat hingga sembilan indikator yang dinilai dengan menggunakan skala numerik satu hingga tujuh. Evaluasi model dalam studi ini dilakukan melalui outer model dan inner model. Outer model atau model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk. Outer model dievaluasi dengan menggunakan parameter communality, Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Inner Model atau model struktural merupakan tahapan untuk mengelusi hubungan antara konstruk. Inner Model dievaluasi dengan menggunakan paramater dan membandingkan antara t-statistics dengan t-tabel untuk pengujian hipotesis.

Outer Model

Terdapat dua hal yang difokuskan untuk analisis outer model dengan menggunakan aplikasi smartPLS yaitu hasil output overview algoritma berupa quality criteria overview dan cross loading. Quality criteria overview menjelaskan secara ringkas nilai communality, R², Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Model pengukuran dengan menggunakan aplikasi smartPLS untuk uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut. Berikut adalah hasil output pengujian model dari modifikasi indikator konstruk terhadap kinerja pemerintah daerah.

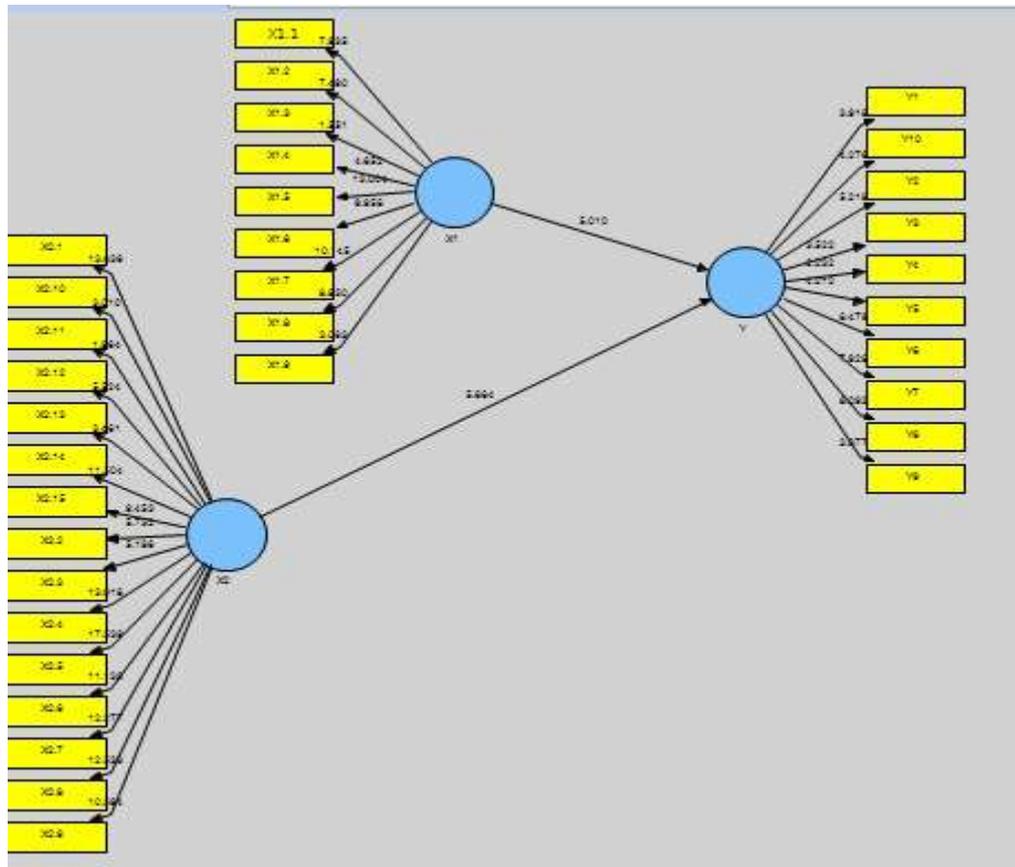
Tabel 4.11
Hasil Output Quality Criteria Overview Algoritma Model dengan Bantuan

| Variabel | Composite Reliability | R Square | Cronbachs Alpha | Communality | Redundancy |
|----------|-----------------------|----------|-----------------|-------------|------------|
| X1 | 0.847 | 0.000 | 0.798 | 0.550 | 0.000 |
| X2 | 0.921 | 0.000 | 0.905 | 0.518 | 0.000 |
| Y | 0.821 | 0.621 | 0.767 | 0.535 | 0.128 |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai communality yang lebih besar dari 0,5 sehingga memberikan informasi bahwa seluruh indikator telah pada berada pada konstruk yang dimaksud. Hasil uji reliabilitas pada seluruh konstruk menunjukkan nilai composite reliability yang berada di atas 0,7 dan cronbach alpha berada di atas 0,5. Simpulan dari Tabel 4.11 adalah data telah valid dan reliabel untuk dilakukan pengujian berikutnya. Berikut adalah hasil uji signifikansi nilai koefisien path atau t-values tiap path.

Gambar 4.6
Output Model Pengukuran



Melalui Gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 adalah 0,621. Ini menjelaskan bahwa konstruk kinerja pemerintah daerah dapat dijelaskan 62,2% melalui komitmen karyawan, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kapabilitas. sisanya yaitu 64,7% dijelaskan melalui variabel lain di luar model yang diajukan.

Tabel 4.12
Hasil Output Bootstrapping

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics (O/STERR) |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|------------------------|
| X1 -> Y | 0.426 | 0.440 | 0.085 | 0.085 | 5.017 |
| X2 -> Y | 0.459 | 0.453 | 0.079 | 0.079 | 5.778 |

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.12 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,426 X_1 + 0,459 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,426 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (komitmen karyawan). Jadi apabila komitmen karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,426 satuan dengan asumsi konstruk yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,459 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (sistem pengendalian intern pemerintah), Jadi apabila sistem pengendalian intern pemerintah mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pemerintah daerah akan meningkat sebesar 0,459 satuan dengan asumsi konstruk yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, antara lain komitmen karyawan sebesar 0,426, sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,459. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan kata lain, apabila bahwa komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pemerintah daerah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel laten eksogen (komitmen karyawan (X_1) dan sistem pengendalian intern pemerintah (X_2)) terhadap variabel laten endogen (Kinerja pemerintah daerah) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,621. Artinya bahwa 62,1% variabel laten endogen kinerja pemerintah daerah akan dipengaruhi oleh variabel laten eksogennya, yaitu komitmen karyawan (X_1) dan sistem pengendalian intern pemerintah (X_2). Sedangkan sisanya 37,9% variabel laten endogen kinerja pemerintah daerah akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel laten eksogen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Dalam pengujian hipotesis, apabila nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik T (*T-statistic*) $\geq 1,96$ maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung, namun apabila nilai statistik T (T-

$statistic) \leq 1,96$ maka hipotesis alternatif dinyatakan tidak didukung. Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (komitmen karyawan) dengan Y (kinerja pemerintah daerah) menunjukkan nilai statistik T (*T-Statistic*) adalah sebesar 5,017 atau $\geq 1,96$ maka pengaruh X_1 (komitmen karyawan) terhadap Y (kinerja pemerintah daerah) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah daerah dapat dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen karyawan atau dengan meningkatkan komitmen karyawan maka kinerja pemerintah daerah akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (sistem pengendalian intern pemerintah) dengan Y (Kinerja pemerintah daerah) menunjukkan nilai statistik T (*T-Statistic*) adalah sebesar 5,778 atau $\geq 1,96$ maka pengaruh X_2 (sistem pengendalian intern pemerintah) terhadap Y (kinerja pemerintah daerah) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pemerintah daerah dapat dipengaruhi secara signifikan oleh sistem pengendalian intern pemerintah atau dengan meningkatkan sistem pengendalian intern pemerintah maka kinerja pemerintah daerah akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel laten eksogen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel laten eksogen tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pemerintah daerah adalah sistem pengendalian intern pemerintah karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada sub bab 4.5 yang dilakukan di atas, maka pembahasan atas hasil pengujian hipotesis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kota Pasuruan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa konstruk komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai statistik T (*T-Statistic*) dari konstruk komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah adalah sebesar 5,017 atau $\geq 1,96$, menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 1 didukung**. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman (2007), Arisonaldi Sibariang (2008), dan Natalia Dewinda Putri (2010).

Hipotesis 2: Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kota Pasuruan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa konstruk sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai statistik T (*T-Statistic*) dari konstruk sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah adalah sebesar 5,778 atau $\geq 1,96$, menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 2 didukung**. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Almanda Primadona (2013), Gustika Yolanda Putri (2013), dan Nur Afrida (2013).

Diskusi Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah mempengaruhi kinerja pemerintah daerah di Kota Pasuruan. Selain itu diketahui pula bahwa komitmen karyawan mempengaruhi kinerja pemerintah daerah. Sedangkan untuk sistem pengendalian intern pemerintah juga mempengaruhi kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan pada hasil tersebut, peneliti melakukan validitas penemuan (*finding*) untuk mencari penjelasan terhadap hasil hipotesis yang telah diuji. Validitas penemuan dilakukan dengan mencari jurnal-jurnal yang terkait dengan model penelitian yang sama untuk mendukung pernyataan yang telah diungkapkan sebelumnya.

Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen adalah sikap individu atau seseorang yang berkaitan erat dengan nilai tanggung jawab. Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada kantor atau perusahaan dengan mendapat gaji sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut peneliti, komitmen karyawan adalah suatu kondisi dimana pegawai merasa memiliki kepentingan dan tanggung jawab atas berjalannya aktivitas di kantor atau perusahaan. Sedangkan kinerja adalah kegiatan seseorang atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pemerintah daerah adalah suatu aktivitas pegawai atau karyawan yang berlangsung pada instansi sesuai dengan tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohman (2007) bahwa peran manajerial PPKD berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik peran manajerial PPKD maka akan semakin baik pula kinerja pemerintah daerah; Arisonaldi Sibagariang (2008) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja SKPD; dan Natalia Dewinda Putri (2010) menunjukkan hasil bahwa peran manajer berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Sistem pengendalian intern adalah suatu proses dalam lembaga (instansi atau perusahaan) yang bertujuan untuk membantu manajemen baik secara teknis maupun operasional lembaga. Sedangkan sistem pengendalian intern pemerintah adalah suatu proses yang dilakukan oleh seluruh pegawai agar dapat mendukung berjalannya kegiatan di sebuah pemerintahan.

Kinerja adalah suatu keadaan dimana pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan wewenangnya. Sedangkan kinerja pemerintah daerah adalah semua faktor pendukung pada instansi yang dilakukan oleh pegawai agar tujuan pemerintah dapat tercapai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Almada Primadona (2013) diketahui bahwa pengawasan intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah daerah; Gustika Yolanda (2013) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD; dan Nur Afrida (2013) menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja pemerintah daerah. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Komitmen karyawan (X_1) dan Sistem pengendalian intern pemerintah (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja pemerintah daerah (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Komitmen karyawan (X_1) dan Sistem pengendalian intern pemerintah (X_2)) terhadap Kinerja pemerintah daerah dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pemerintah daerah yaitu komitmen karyawan dan sistem pengendalian intern pemerintah.
2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja pemerintah daerah dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,519, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,124. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan

secara simultan terhadap Kinerja pemerintah daerah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja pemerintah daerah dapat diterima.

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Komitmen karyawan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja pemerintah daerah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan 25 kantor dinas pemerintah di Kota Pasuruan sebagai populasi.
2. Peneliti memiliki periode pengisian kuesioner yang terlalu lama karena untuk satu kantor dinas menghabiskan waktu sampai 1 minggu.
3. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah di Kota Pasuruan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *R square* dalam penelitian ini sebesar 0,510 yang artinya variabel kinerja pemerintah daerah akan dipengaruhi oleh variabel komitmen karyawan sebesar 51%. Sisanya yaitu sebesar 49% dipengaruhi faktor-faktor lain selain variabel penelitian.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi dari penelitian ini, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap komitmen karyawan, karena variabel Komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pemerintah daerah, diantaranya yaitu identifikasi yaitu memberikan kepercayaan pada pegawai terhadap organisasi, keterlibatan yaitu memberikan peluang kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, dan loyalitas yaitu meningkatkan rasa kepedulian terhadap masa depan instansi. Adanya ketiga hal tersebut maka akan meningkatkan Kinerja pemerintah daerah.
2. Mengingat variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pemerintah daerah diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.