

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menurut Gibson (2002) adalah lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka komitmen organisasi seseorang tidak akan kuat apabila tidak dilandasi motivasi dasar dalam setiap perilaku seseorang tersebut dalam lingkup organisasi. Blinc (1997) dalam Prasetyono dan Nurul (2007) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai:

- a. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
- c. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Menurut Meyer (1990) dalam Vince dan Wijaya (2002) Komitmen Organisasi dapat digolongkan menjadi 3 jenis komitmen yaitu:

##### a. *Continuance Commitment*

*Continuance Commitment* merupakan komitmen yang berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja pada organisasi karena ketidakmampuan bekerja dibidang lain.

Seseorang yang memiliki *Continuance Commitment* merasa

memiliki keuntungan untuk tetap bekerja di organisasi daripada mencari pekerjaan ditempat lain.

*b. Affective Commitment*

Berhubungan dengan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada organisasi karena persetujuan dengan tujuan dan nilai organisasi dan keinginan untuk mencapainya.

*c. Normative Commitment*

Berhubungan dengan perasaan karyawan untuk tetap berada pada organisasi karena tekanan pihak lain.

Dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan perilaku positif dalam diri seseorang sebagai anggota yang ditandai dengan adanya suatu kepercayaan serta penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

## **2. Budaya Organisasi**

Robbins (2002) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan persepsi bersama atau suatu sistem dari makna bersama yang dianut dari anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Fungsi Budaya Organisasi adalah:

- a. Menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan lain.
- b. Menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu

- c. Menjaga stabilitas sosial organisasi
- d. Meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan
- e. Memberikan pengertian dan mekanisme kontrol yang memberi pedoman bagi sikap dan perilaku.

Menurut Nawawi (2003) dalam Rindang Widuri (2008) Budaya Organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Budaya Organisasi juga dikatakan sebagai sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan didalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya.

Dari berbagai definisi Budaya Organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, ditetapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sitem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **3. Pengendalian Internal**

Manajer bertanggung jawab untuk membentuk suatu lingkungan pengendalian pada organisasinya, hal ini merupakan bagian dari tanggungjawabnya dalam penggunaan sumber daya

Pimpinan pada organisasi harus memahami pentingnya peherapan pengendalian Internal yang efektif yang inenjadi tanggung jawabnya. Definisi menurut *Institute of Internal Auditors* (IIA) adalah aktivitas yang berusaha untuk menjamin pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Suryo, 2008).

Tujuan utama dalam Pengendalian Internal adalah tercapainya:

- a. Reliabilitas dan integritas informasi
- b. Kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, hukum
- c. Pengamanan aset
- d. Penggunaan sumber daya secara ekonomis dan efisien
- e. Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk operasi.

Menurut Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal, diperoleh pengertian bahwa Sistem Pengendalian Internal 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 Internal Pemerintah adalah Sistem Pengendalian Internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Pengembangan Sistem Pengendalian Internal perlu mempertimbangkan aspek biaya-

manfaat, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas, dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komprehensif.

Unsur Pengendalian Internal berdasarkan Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 meliputi:

a. Lingkungan Pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap Pengendalian Internal dan manajemen yang sehat.

b. Penilaian Resiko

Pengendalian Internal harus memberikan penilaian atas resiko yang dihadapi unit organisasi baik diluar maupun di dalam.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan Pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan Pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Informasi dan Komunikasi

Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi Pemerintah melaksanakan

e. Pemantauan

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

4. *Good Government Governance*

*Good Government Governance* terkait erat dengan *Good Corporate Governance* karena tata kelola pemerintah yang baik akan menerapkan prinsip-prinsip yang sama dengan organisasi non pemerintah (Joni Emirson, 2006). istilah *Good Corporate Governance* secara luas telah dikenal dalam dunia usaha. Ada beberapa pengertian *Good Corporate Governance* yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Suryo, 2008):

- a. *Good Corporate Governance* merupakan hubungan antara perusahaan dengan pihak-pihak terkait yang terdiri atas pemegang saham, karyawan, kreditur, pesaing, pelanggan, serta mekanisme pengecekan dan pemantauan perilaku manajemen puncak (Majidah, 2004)
- b. *Good Corporate Governance* merupakan interaksi antara struktur dan mekanisme yang menjamin adanya kontrol dan akuntabilitas dengan tetap mendorong efisiensi dan kinerja perusahaan (Soegiharto, 2005).

Pengertian *Good Government Governance* menurut Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara, No: KEP-117/M-MBU/2002 adalah

suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organisasi BUMN untuk

meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.

Berdasarkan uraian mengenai *Good Government Governance* tersebut dapat dirumuskan bahwa *Good Government Governance* adalah suatu sistem yang ada pada organisasi pemerintah yang memiliki tujuan untuk mencapai Kinerja pemerintah semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan masyarakat.

Secara umum terdapat lima prinsip *Good Government Governance* yaitu:

- a. *Transparency* (keterbukaan informasi)
- b. *Accountability* (akuntabilitas)
- c. *Responsibility* (pertanggungjawaban)
- d. *Independency* (kemandirian)
- e. *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran)

## **5. Kinerja Organisasi**

Kinerja merupakan suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diukur dengan mendasarkan pada suatu perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja merupakan pencapaian suatu tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan standar (Suryo, 2008). Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil dari organisasi. Hal ini

berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Peraturan Pemerintah No 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja merupakan hasil dari kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai selubung dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Laporan kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang pencapaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/ APBD.

Untuk menilai Kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara: alternatif alokasi sumber daya yang berbeda; alternatif desain-desain organisasi yang berbeda; dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

Namun ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Haryanto, 2008) yaitu sebagai berikut:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output

b. **Kualitas Layanan**

Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai Kinerja Organisasi publik.

c. **Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat

## B. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

### 1. Hubungan antara Komitmen Organisasi, *Good Government Governance* dan Kinerja

Penelitian terkait Komitmen Organisasi dilakukan Natalie dan Meyer (1990) dalam Prasetyono dan Nurul (2007) berkaitan dengan pengukuran anteseden dari Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komponen *affective* dan *continuance* pada Komitmen Organisasi secara empiris merupakan konstruk yang saling terkait dalam Komitmen Organisasi.

Penelitian Prasetyono dan Nurul (2007) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi dalam Rumah Sakit daerah berpengaruh pada kesuksesan penerapan *Good Corporate Governance*. Semakin baik Komitmen Organisasi akan memudahkan organisasi dalam menerapkan *Good Corporate Governance*, yang akan mengakibatkan Kinerja Organisasi semakin baik.

Karyawan yang memiliki Komitmen tinggi akan berusaha untuk memajukan Organisasi, serta mematuhi nilai-nilai yang ada pada Organisasi. Dengan karyawan yang memiliki Komitmen tinggi tersebut Organisasi akan mudah melakukan tata kelola untuk meningkatkan Kinerja Organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan

- H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi
- H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui Budaya Organisasi.

## 2. Hubungan antara Budaya Organisasi, *Good Government Governance* dan Kinerja

Stephen Robbins (2002) dalam Rindang Widuri (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi akan berdampak pada Kinerja dan akan diawali dari input-input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan resiko, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim yang kemudian dipersepsikan dalam Budaya Organisasi. Budaya Organisasi akan menjadi kekuatan yang akan berdampak pada Kinerja.

Rindang Widuri (2008) melakukan penelitian pada 87 karyawan PT Anela Tambang dengan tujuan menguji hubungan peranan budaya organisasi perusahaan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Organisasi yang mampu menerapkan nilai-nilai atau norma yang baik pada anggotanya akan mudah menerapkan *Good Corporate Governance*, karena budaya yang baik yang

*Governance* sehingga Kinerja Organisasi juga akan semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

H5: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*.

### **3. Hubungan antara Pengendalian Internal, *Good Government Governance* dan Kinerja**

Setiap organisasi harus menetapkan Sistem Pengendalian Internal untuk mengamankan investasi dan aktiva organisasi. Pengendalian Internal perusahaan dan *Good Corporate Governance* erat sekali hubungannya. Semakin baik Pengendalian Internal maka akan meningkatkan *Good Corporate Governance* (Suryo, 2008).

Menurut Robert (2005) dalam Viriyanti (2008) Pengendalian Internal merupakan salah satu unsur atau dasar untuk menciptakan *Good Corporate Governance*. *Good Corporate Governance* merupakan suatu sistem bagaimana suatu organisasi dikelola dan dikendalikan untuk mencapai Kinerja yang lebih baik.

Viriyanti (2008) melakukan penelitian pada 10 BUMN di Bandung. Penelitian difokuskan pada Sistem Pengendalian Internal kantor pusat BUMN dengan harapan bahwa kantor pusat telah menerapkan Pengendalian Internal dengan baik dan berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan Sistem Pengendalian Internal yang baik maka perusahaan akan lebih mudah menerapkan *Good Corporate Governance*. Prasetyono dan Nurul (2007) menemukan bukti bahwa Rumah Sakit daerah di Jawa Timur yang menerapkan Pengendalian Internal mampu menerapkan *Good Corporate Governance* dengan baik sehingga Kinerja Rumah Sakit Juga Semakin Tinggi.

Organisasi yang memiliki pengendalian internal yang baik akan mempertimbangkan aspek biaya, manfaat dan sumberdaya manusia dalam setiap kegiatannya. Dengan pengendalian internal yang baik kegiatan organisasi akan lebih efisien dan efektif sehingga akan tercipta *Good Government Covernance*. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

- H6: Pengendalian Internal yang diterapkan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi
- H7: Pengendalian Internal yang diterapkan berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*
- H8: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui Budaya Organisasi.

#### **4. Hubungan antara *Good Government Governance* dengan Kinerja**

Organisasi terutama Pemerintah Daerah akan berusaha menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan

masyarakat. Tantangan dalam *Good Corporate Governance* adalah mencari cara untuk memaksimalkan Kinerja Organisasi dengan tidak membebankan biaya kepada masyarakat (Viriyanti, 2008).

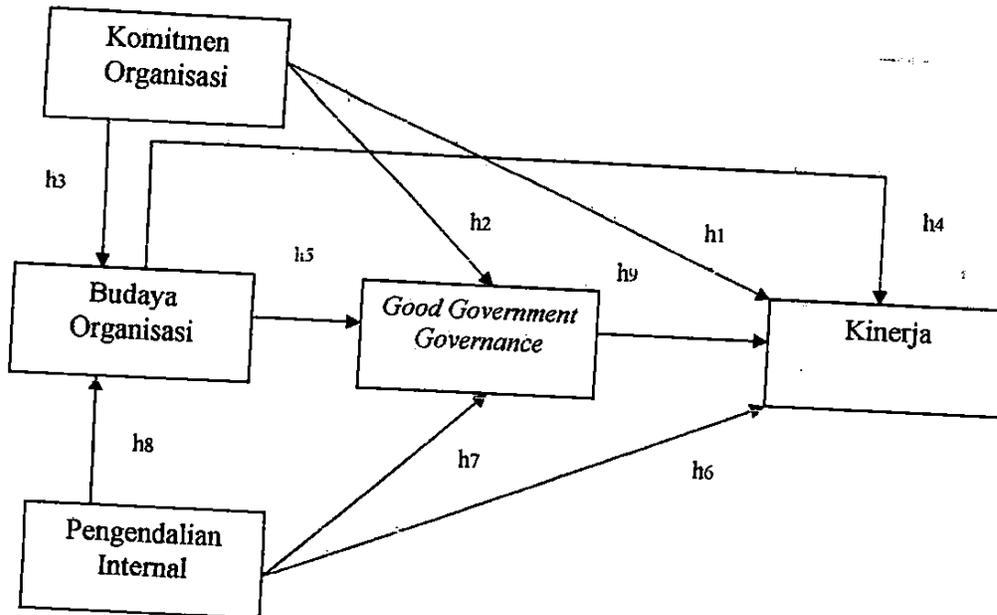
Hidayatul Fitri (2008) melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia Bandung. Penelitian dilakukan untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja keuangan pada PT. Pos Indonesia Bandung. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja PT Pos Indonesia Bandung.

Prasetyono dan Nurul (2007) meneliti penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada Rumah Sakit Daerah di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian pada 38 Rumah Sakit daerah menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Rumah sakit. Tata kelola suatu organisasi yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja, semakin baik penerapan *Good Corporate Governance* dalam organisasi maka Kinerja Organisasi tersebut akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

H9: penerapan *Good Government Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

### C. Model Penelitian

Model yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 2.1**  
Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi  
Pengendalian Internal, *Good Government Governance*  
dan Kinerja Organisasi

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek penelitian yang menjadi lokasi penelitian yaitu Pemerintah Daerah Lampung Barat, sedangkan yang menjadi subyek penelitian adalah pejabat struktural yang terdapat di Pemerintah Kabupaten Lampung Barat yang terdiri dari pimpinan Dinas, Badan, Kantor dan pimpinan Kepala Bagian.

#### **B. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner (Supomo dan Indriantoro, 2002). Kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, penerapan *Good Government Governance* serta Kinerja Organisasi.

#### **C. Teknik Pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel dengan tidak menggunakan metode acak. Dalam penelitian ini *non probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*. Metode ini memilih sampel yang datanya paling

mudah diperoleh, dan peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat, serta paling murah (Supomo dan Indriantoro, 2002).

#### **D. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Survei dilakukan dengan mendatangi langsung obyek penelitian yaitu Pemerintah Daerah Lampung Barat. Kuesioner diberikan pada subyek penelitian yaitu Pimpinan Dinas, Badan, Kantor dan Kepala Bagian.

#### **E. Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini, responden akan menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsi responden yaitu pimpinan dinas, badan, kantor, serta kepala bagian mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal, serta penerapan *Good Government Governance* dan Kinerja. Untuk dapat diukur atau dihitung dengan statistik, maka jawaban perlu diubah dalam skala kuantitatif yaitu dengan memberikan angka (skor) untuk setiap jawaban dengan menggunakan skala *likert* 5 poin (Supomo dan Indriantoro, 2002), dengan penemuannya adalah seperti pada tabel berikut berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Supomo dan Indriantoro, (2002)

## **F. Definisi Operasional**

### **1. Variabel dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi. Kinerja dalam penelitian ini merupakan kemampuan Organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja Organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Thomas (2008) dengan 5 buah item pertanyaan Indikator Kinerja

## 2. Variabel Independen

### a. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan komitmen karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Instrumen Komitmen Organisasi diadopsi dari penelitian Prasetyono dan Nurul (2007) yang terdiri dari 3 item pertanyaan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) *Continuance Comitmen*
- 2) *Affective Comitmen*
- 3) *Normative Comitmen*

### b. Pengendalian Internal

Pengendalian Internal merupakan pengendalian yang dilakukan oleh organisasi. Instrumen Pengendalian Internal diadopsi dari Prasetyono dan Nurul (2007) yang terdiri dari 5 item pertanyaan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian
- 2) Penilaian resiko
- 3) Aktivitas pengendalian
- 4) Informasi dan komunikasi
- 5) Pemantauan

## 3. Variabel Intervening

### a. *Good Government Governance*

*Good Government Governance* merupakan sistem yang mengatur bagaimana organisasi dapat berinteraksi dengan baik. Instrumen *Good*

*Government Governance* diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Thomas (2008) yang terdiri dari 5 item pertanyaan. Indikator *Good Government Governance* adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan informasi
- 2) Akuntabilitas
- 3) pertanggungjawaban
- 4) Transparansi
- 5) Kemandirian

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi. Instrumen Budaya Organisasi diadopsi dari penelitian Ridang Widuri (2008) yang terdiri dari 7 item pertanyaan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana pegawai mengetahui tujuan organisasi
- 2) Peran pegawai dalam pengambilan keputusan
- 3) Sejauh mana reward diberikan oleh organisasi
- 4) Kebijakan organisasi yang adil
- 5) Kemudahan memperoleh informasi
- 6) Hubungan atasan dan bawahan

## G. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2002). Uji validitas dilakukan dengan *pearson correlation*, yaitu dengan melihat *p value* masing-masing skor butir pertanyaan, jika *p value* masing-masing butir pertanyaan  $< 0.05$  (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2002).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali,2002). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing masing instrumen dalam satu variabel. Apabila nilai *cronbach alpha* masing-masing instrumen  $> 0.6$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah reliabel (Ghozali

## H. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

### 1. Analisis Path

Analisis Path digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal dan penerapan *Good Government Governance* terhadap Kinerja yang secara matematis ditunjukkan dalam persamaan di bawah ini:

$$Ggg = \alpha + \beta_1.Ko + \beta_2.Bo + \beta_3.PI \dots \dots \dots (1)$$

$$Ki = \alpha + \beta_4.Ko + \beta_5.Bo + \beta_6.PI \beta_7.GGG \dots \dots \dots (2)$$

$$Bo = \alpha + \beta_8.Ko + \beta_9.Pi \dots \dots \dots (3)$$

Ki = Kinerja

Ggg = *good government governance*

$\alpha$  = Konstanta

Ko = Komitmen Organisasi

Bo = Budaya organisasi

Pi = Pengendalian Internal

$\beta$  = koefisien regresi berganda

$\epsilon$  = *Error term*

Pengujian Path tersebut menggunakan alat uji SPSS 13.0 *for windows*. Koefisien pada jalur path tiap-tiap variabel independen dapat dilihat melalui output beta pada *standardized coefficient* (Ghozali, 2002). Dari hasil output tersebut akan terlihat besarnya koefisien beta pada

masing-masing jalur Path. Besarnya koefisien jalur Path menunjukkan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

### 1. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Besarnya tingkat signifikansi masing masing variabel dapat diketahui dengan cara melihat *p value* pada uji t. Apabila *p value* <  $\alpha$  (0.05), berarti masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali,2002).

### 2. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari *p value* pada uji F. Apabila *p value* <  $\alpha$  (0.05) berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengukur persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen dapat diketahui dengan cara melihat besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai

koefisien determinasi, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar (Ghozali, 2009)