

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

Kabupaten Lampung Barat merupakan satu dari 11 (sebelas) kabupaten/kota yang ada di Propinsi Lampung. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1991 dan diresmikan pada tanggal 24 September merupakan wilayah pembantu Bupati Lampung Utara wilayah Liwa dengan ibukotanya di Liwa. Hal ini berdasarkan Kepmendagri Nomor 114 Tahun 1987 tentang Pembentukan Wilayah-wilayah Kerja Pembantu Bupati Lampung Utara Wilayah Liwa dan Menggala serta Wilayah Pembantu Bupati Lampung Selatan Wilayah Kota Agung. Saat ini semua Wilayah Kerja Pembantu Bupati Lampung Utara dan Lampung Selatan tersebut sudah menjadi Kabupaten definitif, yaitu Kabupaten Tulang Bawang dengan ibukota Menggala dan Kabupaten Tanggamus dengan ibukota Kota Agung.

Secara geografis Kabupaten Lampung Barat terletak pada koordinat $40^{\circ} 47' 16''$ LS - $50^{\circ} 56' 42''$ LS dan $103^{\circ} 35' 08''$ BT - $104^{\circ} 33' 51''$ BT. Luas wilayahnya adalah 4.950,40 Km². Batas-batas wilayah Kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bengkulu Selatan (Propinsi Bengkulu) dan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan

(Propinsi Sumatera Selatan)

2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tanggamus dan Samudera Hindia.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Utara, Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Tanggamus dan Kabupaten Lampung Tengah.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Hindia.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja serta penerapan *good government governance* oleh aparatur Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini dilakukan melalui survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat di lingkungan Pemda Lampung Barat. Dalam penelitian ini peneliti berhasil menyebarkan 60 kuesioner kepada pejabat struktural di Pemda Lampung Barat. Untuk memaksimalkan tingkat pengembalian, peneliti langsung memeriksa pengisian kuesioner oleh responden. Responden yang melakukan pengisian kurang lengkap akan langsung diminta untuk melengkapi pengisiannya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut kemudian dilakukan analisis untuk memperoleh gambaran karakteristik responden. Selanjutnya responden akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, serta tingkat pendidikan. Karakteristik responden tersebut dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	Laki-laki	52	86,7 %
2	Perempuan	8	13,3 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 86.7%, sedangkan sisanya 13.3% berjenis kelamin wanita.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	Ka. Dinas	6	10,0 %
2	Ka. Badan	4	6,7 %
3	Ka. Kantor	6	10,0 %
4	Ka. Biro	5	8,3 %
5	Ka. Sie	21	35,0%
6	Ka. Bag	18	30,0 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah kepala seksi yaitu berjumlah 21 orang responden atau sebesar 35 %, sedangkan responden paling sedikit adalah kepala badan yaitu berjumlah 4 orang responden atau sebesar 6.7%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	31-40 tahun	7	11,7 %
2	41-50 tahun	41	68,3 %
3	> 50 tahun	12	20,0 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 41-50 tahun yaitu berjumlah 41 orang responden atau sebesar 68.3%. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 7 orang responden atau sebesar 11.7%. Responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 12 orang responden atau sebesar 20%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	SMU	0	0 %
2	D-3	5	8,3 %
3	S-1	34	56,7 %
4	S-2	21	35,0 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Responden yang berpendidikan D-3 berjumlah 5 orang responden atau sebesar 8.3%. Responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 34 orang

responden atau sebesar 56.7%. Responden yang berpendidikan S-2 berjumlah 21 orang responden atau sebesar 35%.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Satuan Kerja

No	Satuan Kerja	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	Dinas	19	31,7 %
2	Badan	14	23,3 %
3	Kantor	15	25,0 %
4	Biro	12	20,0 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan satuan kerja, responden paling banyak berada di satuan kerja dinas yaitu berjumlah 19 orang responden atau sebesar 31.7%. Responden yang berada di satuan kerja biro berjumlah 12 orang responden atau sebesar 20%.

C. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji seberapa cermat suatu ukuran melakukan fungsi ukurannya dan seberapa jauh suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Hasil Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.6. Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada tabel 4.6 terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada masing-masing variabel yang diteliti memiliki $p \text{ value} < 0.05$, karena $p \text{ value} < 0.05$ hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	pertanyaan	P Value	Keterangan
Komitmen Organisasi	Ko1	0.000	Valid
	Ko2	0.000	Valid
	Ko3	0.000	Valid
	Ko4	0.000	Valid
	Ko5	0.000	Valid
	Ko6	0.000	Valid
Budaya Organisasi	Bo1	0.000	Valid
	Bo2	0.000	Valid
	Bo3	0.000	Valid
	Bo4	0.000	Valid
	Bo5	0.000	Valid
	Bo6	0.000	Valid
	Bo7	0.000	Valid
Pengendalian Internal	Pi1	0.000	Valid
	Pi2	0.000	Valid
	Pi3	0.000	Valid
	Pi4	0.000	Valid
	Pi5	0.000	Valid
Good Government governance	Ggg1	0.000	Valid
	Ggg2	0.000	Valid
	Ggg3	0.000	Valid
	Ggg4	0.000	Valid
	Ggg5	0.000	Valid
Kinerja	Ki1	0.000	Valid
	Ki2	0.000	Valid
	Ki3	0.000	Valid
	Ki4	0.000	Valid
	Ki5	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2009

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran diulangi. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Komitmen organisasi	0.610	Reliabel
Budaya organisasi	0.607	Reliabel
Pengendalian internal	0.789	Reliabel
<i>Good Government governance</i>	0.634	Reliabel
Kinerja	0.647	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah reliabel.

D. Pengujian Data

1. Pengujian model 1

a. Analisis path

Analisis path digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu penerapan *Good Government Governance*. Hasil analisis path ditunjukkan pada tabel dibawah ini:



Tabel 4.8
Hasil Analisis Path Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,865	2,039		-,918	,363
	Kom Org	,310	,083	,331	3,749	,000
	Bud Org	,371	,074	,451	5,047	,000
	Peng Int	,270	,108	,254	2,538	,014

a. Dependent Variable: GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun suatu persamaan regresi:

$$\text{GGG} = 0,331 \text{ KO} + 0,451 \text{ BO} + 0,254 \text{ PI}$$

Tabel 4.8 di atas digunakan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian internal terhadap penerapan *Good Government Governance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.331, dengan t_{hitung} sebesar 3,749 dengan $p \text{ value}$ (0,000) < α (0,05) hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin mudah penerapan *good government governance*.

Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.451, dengan t_{hitung} sebesar 5,047 dengan $p \text{ value}$ (0,000) < α (0,05) hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*.

Semakin baik budaya yang dianut oleh organisasi akan semakin mudah penerapan *good government governance*.

Variabel pengendalian internal memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.254, dengan t_{hitung} sebesar 2,536 dengan p value $(0,000) < \alpha (0,05)$ hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*. Semakin baik pengendalian internal yang dilakukan organisasi akan semakin mudah penerapan *good government governance*.

b. Uji Signifikansi Model 1

Pengujian signifikansi model digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu penerapan *Good Government Governance*. Pengujian ini juga digunakan untuk menguji ketepatan model regresi yang digunakan. Hasil pengujian signifikansi model ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Signifikansi Model 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,812	3	58,271	40,906	,000 ^a
	Residual	79,772	56	1,424		
	Total	254,583	59			

a. Predictors: (Constant), Peng Int, Kom Org, Bud Org

b. Dependent Variable: GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh *p value* sebesar 0.000, dengan *F* hitung sebesar 40,906, karena *p value* < 0.05, hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat. Dengan kata lain bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*.

c. Koefisien Determinasi Model 1

Koefisien determinasi model 1 ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	,829 ^a	,687	,670	1,194

a. Predictors: (Constant), Peng Int, Kom Org, Bud Org

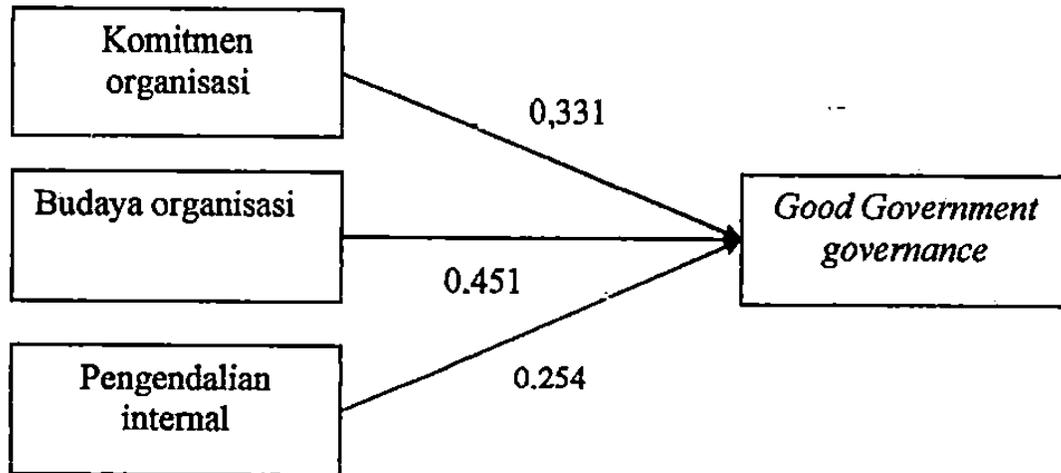
Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,670, hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yaitu penerapan *Good Government Governance* dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengendalian intenal sebesar 67 %, sedangkan sisanya sebesar 33 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

d. Gambar koefisien path model 1

Berdasarkan hasil analisis pada model 1 dapat dibuat suatu model yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi, budaya

organisasi pengendalian internal terhadap penerapan *Good Government Governance* yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1
Koefisien path hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian intenal terhadap penerapan *Good Government Governance*

2. Pengujian model 2

a. Analisis path

Analisis path digunakan untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian interlan dan penerapan *Good Government Governance* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis path ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Path Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,128	1,508		,747	,458
	Kom Org	-,048	,088	-,052	-,678	,501
	Bud Org	,219	,065	,281	3,352	,001
	Peng Int	,035	,083	,035	,419	,677
	GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE	,851	,098	,688	6,618	,000

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KI = 0,281 BO + 0,688 GGG$$

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,281. Penerapan *Good Government Governance* berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,688. Variabel komitmen organisasi dan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

b. Pengujian H_1 , H_4 , H_6 , H_9

Tabel 4.11 di atas juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal dan *good government governance* terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} pada variabel komitmen organisasi sebesar -0,678 dengan p value sebesar $(0,501) > \alpha (0,05)$, karena p value $> 0,05$, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi (hipotesis 1 tidak dapat didukung).

Pengujian hipotesis 4 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel

budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh t

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KI = 0,281 BO + 0,688 GGG$$

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,281. Penerapan *Good Government Governance* berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,688. Variabel komitmen organisasi dan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

b. Pengujian H_1 , H_4 , H_6 , H_9

Tabel 4.11 di atas juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal dan *good government governance* terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} pada variabel komitmen organisasi sebesar -0,678 dengan p value sebesar $(0,501) > \alpha (0,05)$, karena p value $> 0,05$, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi (hipotesis 1 tidak dapat didukung).

Pengujian hipotesis 4 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh t

sebesar 3,352 dengan p value sebesar $(0.001) < \alpha (0,05)$, karena p value $< 0,05$, hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (hipotesis 4 dapat didukung).

Pengujian hipotesis 6 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 0,419 dengan p value sebesar $(0.667) > \alpha (0,05)$, karena p value $> 0,05$, hal ini berarti bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja (hipotesis 6 tidak dapat didukung).

Pengujian hipotesis 9 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *Good Government Governance* terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 6,618 dengan p value sebesar $(0.000) \alpha < (0,005)$, karena p value $< 0,05$, hal ini berarti bahwa penerapan *Good Government Governance* berpengaruh terhadap kinerja (hipotesis 9 dapat didukung).

c. Uji Signifikansi Model 2

Uji signifikansi model digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal, dan penerapan *Good Government Governance* secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil pengujian signifikansi model ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikansi Model 2
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,472	4	46,368	60,060	,000 ^a
	Residual	42,462	55	,772		
	Total	227,933	59			

a. Predictors: (Constant), GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE, Kom Org, Peng Int, Bud Org

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan hasil uji signifikansi model pada tabel 4.12 di atas diperoleh *p value* sebesar 0.000 dengan F_{hitung} sebesar 60,060, karena $p\ value < 0.05$, hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat.

d. Koefisien Determinasi model 2

Hasil pengujian koefisien determinasi model 2 ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,800	,879

a. Predictors: (Constant), GOOD CORPORATE GOVERNANCE, Kom Org, Peng Int, Bud Org

Sumber: data primer diolah tahun 2009

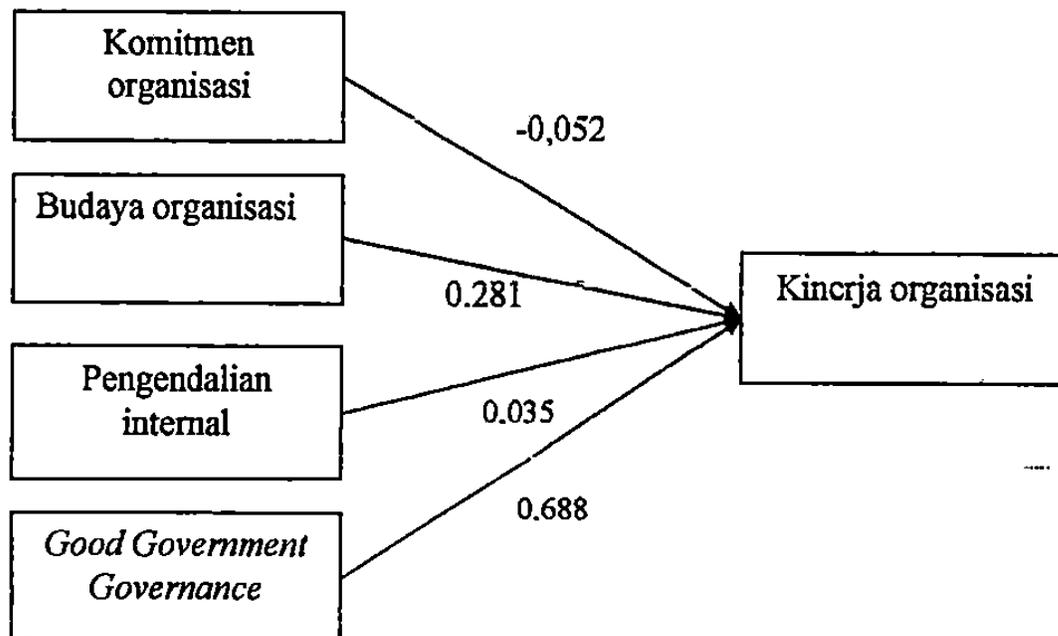
Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.80,

hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yang diteliti dapat

dijelaskan oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal, dan *Good Government Governance* sebesar 80 %, sedangkan sisanya sebesar 20 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

e. Gambar koefisien path model 2

Berdasarkan hasil analisis pada model 2 dapat dibuat suatu model yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi pengendalian internal serta penerapan *Good Government Governance* terhadap kinerja organisasi yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2

Koefisien path hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian intenal dan penerapan *Good Government Governance* terhadap kinerja organisasi.

3. Pengujian Model 3

a. Analisis Path

Analisis path digunakan untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance*. Hasil analisis path ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Path Model 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,127	3,221		4,075	,000
	Kom Org	,033	,149	,029	,223	,825
	Peng Int	,687	,169	,532	4,075	,000

a. Dependent Variable: Bud Org

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disusun persamaan regresi dibawah ini:

$$BO = 0,532 PI$$

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,532. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan koefisien regresi sebesar 0,029.

Tabel 4.14 di atas juga digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen yaitu komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap variabel dependen yaitu budaya

organisasi. Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh *p value* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.825 (tidak signifikan), karena *p value* > 0.05, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi. Variabel pengendalian internal memiliki *p value* sebesar 0.000 (signifikan), karena *p value* < 0.05, hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap budaya organisasi.

b. Uji Signifikansi Model 3

Uji signifikansi model digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu komitmen organisasi dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu budaya organisasi. Hasil pengujian signifikansi model ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Signifikansi Model 3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,293	2	56,647	12,264	,000 ^a
	Residual	263,290	57	4,619		
	Total	376,583	59			

a. Predictors: (Constant), Peng Int, Kom Org

b. Dependent Variable: Bud Org

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan hasil uji signifikansi model pada tabel 4.15 di atas diperoleh *p value* sebesar 0.000 dengan F hitung sebesar 12.264

karena $p \text{ value} < 0.05$, hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan sudah tepat.

c. Koefisien Determinasi Model 3

Pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Model 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,301	,278	2,149

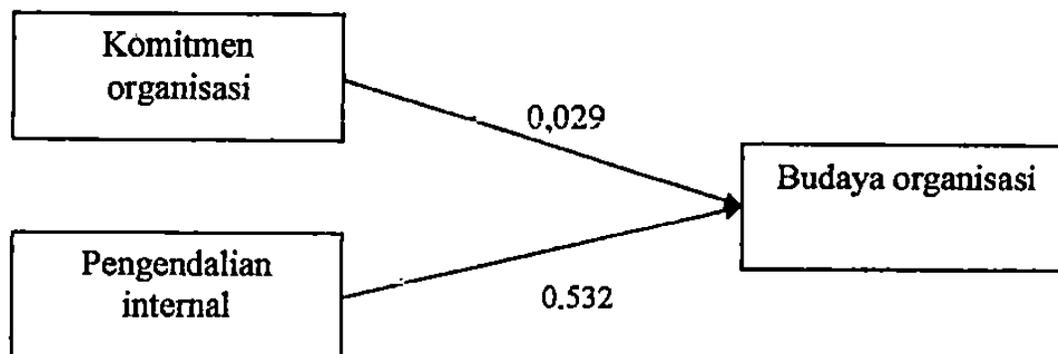
a. Predictors: (Constant), Peng Int, Kom Org

Sumber: data primer diolah tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.276, hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yaitu budaya organisasi dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan pengendalian internal sebesar 27,6 %, sedangkan sisanya sebesar 72,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

d. Koefisien path model 3

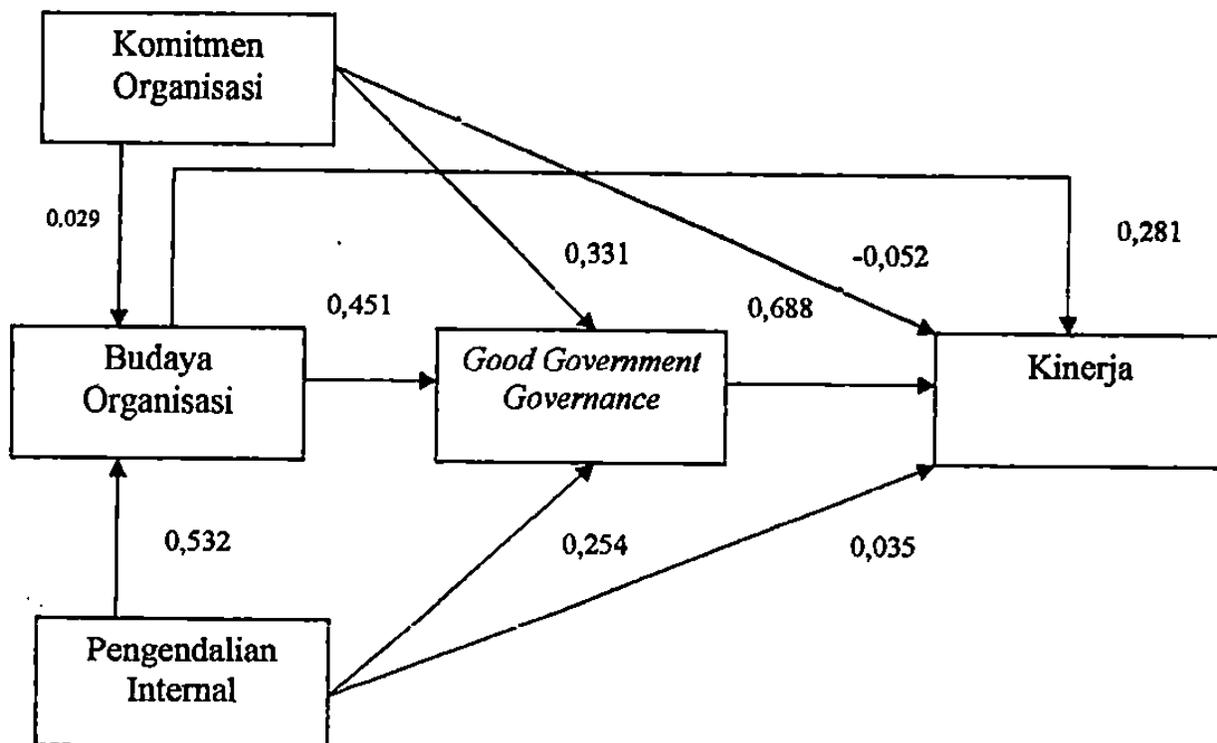
Berdasarkan hasil analisis pada model 3 dapat dibuat suatu model yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi, pengendalian internal terhadap budaya organisasi yang ditunjukkan



Gambar 4.3
Koefisien path hubungan antara komitmen organisasi, pengendalian internal dan budaya organisasi

4. Analisa jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan penerapan *Good Government Governance* merupakan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja organisasi. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, pengendalian internal dan penerapan *good Government governance* serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Hasil analisis jalur ditentukan dengan menggunakan koefisien regresi pada pengujian model 1, model 2 dan model 3. Hasil analisis jalur ditunjukkan pada

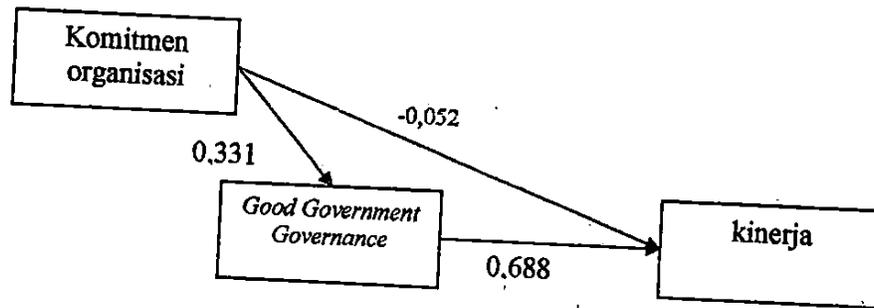


Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur

a. Analisis Jalur hipotesis 2

Analisis jalur pada hipotesis 2 digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien regresi KO → KI sebesar (-0,052) sedangkan KO → GGG → KI sebesar 0,227 ($0,331 \times 0,688$), karena KO → GGG → KI memiliki koefisien regresi yang lebih besar, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance* (hipotesis 2 dapat didukung).

Demikian hipotesis 2 dapat diuji melalui analisis jalur.



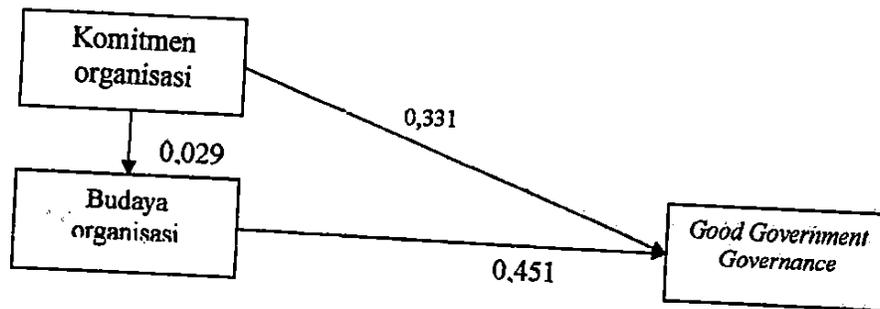
Gambar 4.4
Analisis Jalur Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dapat optimal melalui penerapan *Good Government Governance* hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja secara langsung sangat kecil.

b. Analisis Jalur hipotesis 3

Analisis jalur pada hipotesis 3 digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui budaya organisasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien regresi KO → GGG sebesar (0,331) sedangkan KO → BO → GGG sebesar 0,013 (0,029*0,451), karena KO → BO → GGG memiliki koefisien regresi yang lebih kecil, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui budaya organisasi (hipotesis 3 tidak didukung).

Pengujian hipotesis 3 dapat dijelaskan melalui gambar analisis jalur dibawah ini:



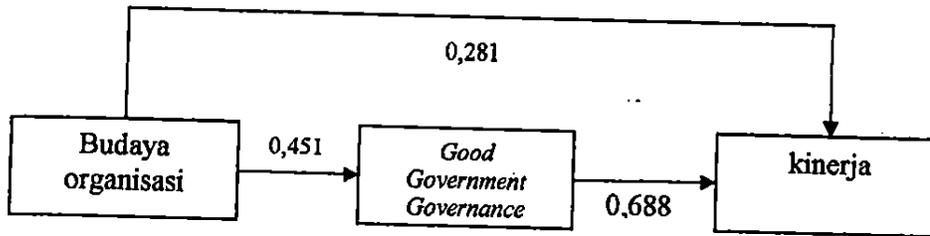
Gambar 4.5
Analisis Jalur Pengujian Hipotesis 3

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap penerapan *Good Government Governance* adalah hubungan langsung, tanpa melalui budaya organisasi.

c. Analisis Jalur hipotesis 5

Analisis jalur hipotesis 5 digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien regresi BO → KI sebesar (0,281) sedangkan BO → GGG → KI sebesar 0,310 (0,451*0,688), karena BO → GGG → KI memiliki koefisien regresi yang lebih besar, hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance* (hipotesis 5 dapat didukung).

Pengujian hipotesis 5 dapat dijelaskan melalui gambar analisis jalur dibawah ini:



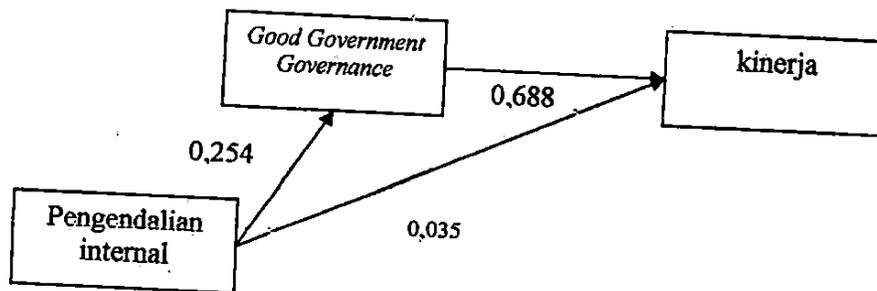
Gambar 4.6
Analisis Jalur Pengujian Hipotesis 5

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dapat optimal melalui penerapan *Good Government Governance* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung sangat kecil.

d. Analisis Jalur hipotesis 7

Analisis jalur hipotesis 7 digunakan untuk mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance*. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien regresi $PI \rightarrow KI$ sebesar (0,035) sedangkan $PI \rightarrow GGG \rightarrow KI$ sebesar 0,174 ($0,254 \times 0,688$), karena $PI \rightarrow GGG \rightarrow KI$ memiliki koefisien regresi yang lebih besar, hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja melalui penerapan *Good Government Governance* (hipotesis 7 didukung).

Pengujian hipotesis 7 dapat dijelaskan melalui gambar analisis jalur dibawah ini:



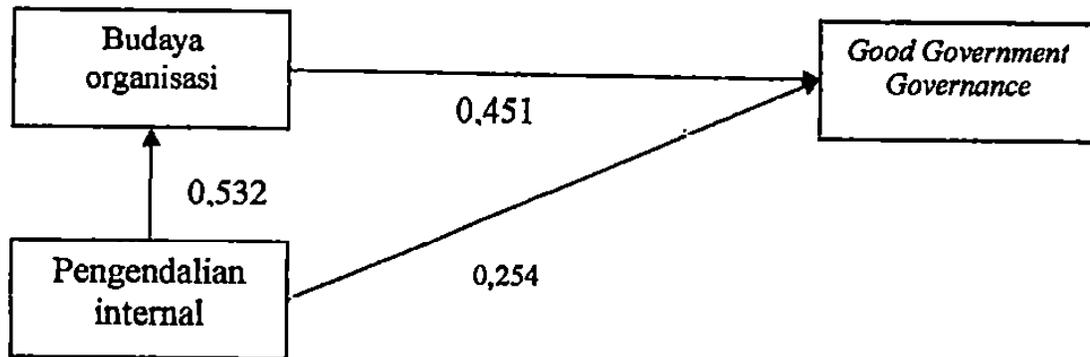
Gambar 4.7
Analisis Jalur Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja dapat optimal melalui penerapan *Good Government Governance* hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja secara langsung sangat kecil.

e. Analisis jalur hipotesis 8

Analisis jalur hipotesis 8 digunakan untuk mengetahui apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui budaya organisasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien regresi PI → GGG sebesar (0,254) sedangkan PI → BO → GGG sebesar 0,239 ($0,532 \times 0,451$), karena PI → BO → GGG memiliki koefisien regresi yang lebih besar, hal ini berarti bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui budaya organisasi (hipotesis 8 didukung).

Pengujian hipotesis 8 dapat dijelaskan melalui gambar analisis jalur dibawah ini:



Gambar 4.8
Analisis Jalur Pengujian Hipotesis 8

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap penerapan *Good Government Governance* akan optimal dengan adanya budaya organisasi, hubungan antara pengendalian internal terhadap penerapan *Good Government Governance* secara langsung sangat kecil.

E. Pembahasan

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi (hipotesis 1 ditolak) Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Nurul (2007) yang membuktikan bahwa Komitmen yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Organisasi.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui

penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Nurul (2007) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja dengan penerapan *Good Government Governance*.

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui Budaya Organisasi (hipotesis 3 ditolak). Pengujian Path membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap penerapan *Good Government Governance* tanpa melalui Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja (hipotesis 4 didukung). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rindang Widuri (2008) yang membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui penerapan *Good Government Governance* (hipotesis 5 didukung). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rindang Widuri (2008) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang baik, penerapan *Good Government Governance* akan meningkatkan Kinerja.

Pengendalian Internal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi (hipotesis 6 ditolak). Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Viriyanti (2008) yang membuktikan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Organisasi.

Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja melalui penerapan

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Viriyanti (2008) yang membuktikan bahwa Pengendalian Internal yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja jika diterapkan *Good Government Governance*.

Pengendalian Internal berpengaruh terhadap penerapan *Good Government Governance* melalui Budaya Organisasi (hipotesis 8 didukung). Pengujian Path menunjukkan bahwa Pengendalian Internal memiliki hubungan langsung yang lebih kecil terhadap Kinerja Organisasi tanpa melalui Budaya Organisasi.

Penerapan *Good Government Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi (hipotesis 9 didukung). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hidayatul Fitri (2008) yang membuktikan bahwa