



The Influence of Good Governance, Internal Control and Organizational Commitment on  
the Performance of Boyolali Regional Government Employees  
(Case study at Regional Financial Agency)

Totok Susilo Pamuji Nugroho

Program Studi Akuntansi, STIE Atma Bhakti Surakarta



**Affiliation:**

Departemen Akuntansi, STIE Atma  
Bhakti Surakarta, Indonesia

**\*Correspondence:**

[tosiepamuji@gmail.com](mailto:tosiepamuji@gmail.com)

**DOI:**

**Citation:**

**Office Address:**

Jl. K.H. Ahmad Dahlan,  
Dukuhwaluh, Kec. Kembaran,  
Kabupaten Banyumas, Jawa  
Tengah 53182

e-ISSN : 2807-8969

**ABSTRAK**

This study aims to see empirical evidence of the effect of good governance, internal control, and organizational commitment on government performance. This study uses quantitative data. The sample used is respondents as many as 70 ASN at the Regional Finance Agency. The type of data used is primary data using a questionnaire data collection method. The data analysis method used in this study is multiple regression with the help of SPSS software. The results show that good governance affects the performance of local governments with a regression coefficient of 1.666 with a significant 0.000 (alpha 0.05), internal control affects the performance of local governments with a regression coefficient of 5.411 with a significant 0.000 (alpha 0.05), and organizational commitment. significant effect on local government performance with a significant regression coefficient of 4.479 (alpha 0.05). The R-square value is 0.888, which means that 88.8% of the independent variables in this study are able to influence the dependent variable. While the remaining 26.8% is explained by other variables not included in this study such as organizational culture, leadership style, and others as motivation. The influence of good governance, internal control, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on government performance.

**Kata kunci:** good governance, internal control, organizational commitment, local government performance.

**PENDAHULUAN (PENDAHULUAN)**

*Pada era globalisasi ini perkembangan organisasi sektor publik yang semakin pesat menuntut pemerintah agar melakukan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, baik dari segi internal yaitu peningkatan kinerja yang optimal dan segi eksternal yaitu adanya tuntutan masyarakat yang menghendaki, agar pemerintah daerah mampu menciptakan tujuan masyarakat daerah yang sejahtera. Kinerja 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. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi dan apabila anggota/karyawannya baik dan berkualitas, maka kinerja pemerintah daerah akan menjadi baik dan berkualitas juga (Mahsun, 2012). Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.*

*Tuntutan agar pegawai pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Daerah, yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah. Suatu pengukuran kinerja manajerial yang sah dan dapat dipercaya mutlak diperlukan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan good government governance yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan good government governance ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Mulyawan dalam Amelia, 2014)*

*Keberhasilan Kinerja Pegawai pemerintah daerah juga tidak terlepas dari peran Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Sistem pengendalian intern pemerintah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran - ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Pegawai pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib,*

*terkendali, serta efektif dan efisien. Untuk mewujudkannya dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. (Chici, 2017).*

*Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara. (PP 60 tahun 2008)*

*Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Diantara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pasti dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Begitu pula sebaliknya. (Angel dan Perry dalam Kurniawan, 2013).*

*Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh **Good Governance**, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali “ ( Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah ).*

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Pengertian *Good Government Governance*

*Menurut Sedarmayanti (2009:276) Good government governance adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dengan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif diantara domain- domain negara sektor swasta dan masyarakat. Menurut World Bank dalam Mustafa (2013:187) Good government governance sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab serta sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi. Baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran, serta penciptaan kerangka hukum dan politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha.*

### Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

*Menurut Krismiaji (2010:218) tentang sistem pengendalian intern : Sistem Pengendalian Intern (Intern Control System) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Menurut PP 60 Pasal 1 ayat (2) tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.*

### Komitmen organisasi

*Menurut Cegi Triana (2015:120) mengungkapkan Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat melihara keanggotaan dalam organisasi itu, sedangkan menurut Sopiah (2008:153) Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi. Menurut Kaswan (2012:293) bahwa definisi komitmen organisasi adalah komitmen organisasi merupakan ketersediaan karyawan berusahabertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang dan pendapat dari Meyer and Allen dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut Komitmen organisasi adalah perasaan akan kewajiban karyawan untuk berada pada organisasi, perasaan tersebut dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif individu pada saat masuk organisasi atau selanjutnya*

### Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

*Bahwa menurut Sudarmanto (2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, sedangkan menurut Mahsun (2012: 141) bahwa Kinerja 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. Dalam BPKP (2011) dijelaskan bahwa Kinerja pegawai pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran*

*ataupun tujuan pegawai pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi pegawai pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.*

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

*Pemahaman good governance tak lepas dari pemahaman prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya. Pegawai Badan Keuangan Daerah di Pemda Kabupaten Boyolali yang mempunyai pemahaman good governance secara tepat dan benar, tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas dan kinerja pegawai tersebut dalam berkarya, dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip good governance yang kuat akan menimbulkan dampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila pemahaman pegawai terhadap prinsip-prinsip good governance rendah, maka pegawai tersebut, dalam melakukan pekerjaannya tidak akan menanamkan prinsi-prinsip good governance, sehingga kinerja yang dihasilkan cenderung kurang baik.*

*Menurut penelitian Ira Amelia, dkk. (2014) bahwa good governance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan, sedangkan menurut penelitian Hendra Gunawan, dkk. (2017) menyatakan bahwa good governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sipil, dan menurut penelitian Momna Yousaf, et.al. (2015) menyatakan bahwa good governance berpengaruh positif terhadap kepercayaan masyarakat Pakistan.*

*Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:*

$H_1$  : *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

### 2. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

*Pengendalian Internal di instansi pemerintah daerah, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam instansi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan.*

*Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana pegawai dalam instansi, terutama pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi daerah.*

*Pengendalian internal yang berlangsung pada Bidang Keuangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali berfungsi untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap baik, tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dihasilkan efektif dan efisien, keandalan atas laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap pertauran perundang-undangan yang berlaku. Sistem dalam Pengendalian Internal pemerintah didesain mengatur aktivitas pegawai, melalui manajerial instansi, agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada kinerja pegawai, termasuk pegawai Badan Keuangan Daerah.*

*Menurut penelitian Ira Amelia, dkk. (2014) bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan.*

*Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:*

*H<sub>2</sub> : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.*

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah**

*Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk refleksi atas kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai terhadap instansi, sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan antara pegawai dengan instansi, di mana pegawai tersebut mempunyai rasa memiliki instansi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Komitmen organisasi membuat pegawai memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan instansi tempat dia bekerja, agar instansi dapat mencapai keberhasilannya. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, apabila semakin kuat akan menimbulkan dampak positif bagi peningkatan kinerja*

pegawai tersebut. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan berusaha keras, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi yang dimiliki pegawai rendah, akan berakibat munculnya keinginan untuk keluar atau bahkan membangkitkan hasrat untuk melakukan tindakan kecurangan, demi kepentingan pribadi, yang dapat merugikan instansi.

Menurut penelitian Muhammad Kurniawan (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci, sedangkan menurut penelitian Hendra Gunawan, dkk. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sipil.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bada Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

#### 4. Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

Masih terdapat kurangnya pemahaman *Good Governance*, kurang efektifnya pengendalian internal, serta lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja pegawai. Hal itu dapat memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai pada bidang keuangan pemerintah daerah untuk melakukan hal yang tidak etis, merujuk pada kecurangan akuntansi, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi. Sebaliknya, apabila *good governance* dipahami dengan baik dan benar, pengendalian internal berjalan dengan optimal, dan diimplementasikan dengan baik, serta komitmen organisasi yang dimiliki tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin baik. Dengan demikian *Good Governance*, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi akan berpengaruh pada kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan penelitian Momna Yousaf, et.al. (2015) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kepercayaan masyarakat Pakistan, serta menurut penelitian dari Muhammad Kurniawan (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh

*signifikan positif terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci, dan penelitian dari Hendra Gunawan, dkk. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sipil.*

*Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:*

H<sub>4</sub> : *Good governance*, pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

## METODE PENELITIAN

*Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai ASN pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Keuangan Daerah Kab. Boyolali. yang berjumlah 70 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada badan keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dengan jumlah 70 pegawai.*

*Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:*

### 1. *Good Government (X<sub>1</sub>)*

*Good Government adalah pemahaman pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali tentang tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. Adapun dimensi atau indikator untuk mengukur Good Governance diantaranya :*

- a) Akuntabilitas (pertanggungjawaban)*
- b) Transparansi (keterbukaan)*
- c) Partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya)*
- d) Supremasi Hukum (aturan hukum)*

### 2. *Sistem Pengendalian Intern (X<sub>2</sub>)*

*Pengendalian Intern adalah persepsi pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali terkait dengan pelaksanaan tugas di instansi sesuai wewenang,*

kebijakan, dan otoritas yang ada. Adapun dimensi atau Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian Intern adalah sebagai berikut :

- a) Lingkungan Pengendalian
- b) Penilaian Resiko
- c) Kegiatan Pengendalian
- d) Informasi dan Komunikasi
- e) Pemantauan

3. Komitmen Organisasi ( X<sub>3</sub> )

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan instansi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki instansi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Adapun dimensi maupun indicator untuk mengukur variable Komitmen organisasi adalah :

- a) Komitmen Afektif (Affective Commitmen)
- b) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitmen)
- c) Komitmen Normatif (Normative Commitmen)

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda , dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen
- X<sub>1</sub> : Good Government Governance
- X<sub>2</sub> : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- X<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi
- a : konstanta
- β<sub>1</sub>...β<sub>3</sub> : Koefisien regresi
- e : Standar error

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, dengan tingkat signifikansi 5%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil Pearson Correlation test menyatakan seluruh item memiliki hasil valid, dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Indikator <i>Good Governance</i>	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item1	0,648	0,279	Valid
Item2	0,699	0,279	Valid
Item3	0,623	0,279	Valid
Item4	0,761	0,279	Valid
Item5	0,835	0,279	Valid
Item6	0,574	0,279	Valid
Item7	0,670	0,279	Valid

<i>Item8</i>	<i>0,699</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item9</i>	<i>0,623</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item10</i>	<i>0,761</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item11</i>	<i>0,835</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item12</i>	<i>0,574</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<b>Indikator Pengendalian intern</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Item1</i>	<i>0,793</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item2</i>	<i>0,843</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item3</i>	<i>0,784</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item4</i>	<i>0,883</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item5</i>	<i>0,885</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item6</i>	<i>0,896</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item7</i>	<i>0,737</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item8</i>	<i>0,814</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item9</i>	<i>0,693</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item10</i>	<i>0,784</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item11</i>	<i>0,883</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item12</i>	<i>0,885</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<b>Indikator Komitmen Organisasi</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Item1</i>	<i>0,558</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item2</i>	<i>0,554</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item3</i>	<i>0,498</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item4</i>	<i>0,428</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item5</i>	<i>0,724</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item6</i>	<i>0,397</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item7</i>	<i>0,573</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item8</i>	<i>0,570</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item9</i>	<i>0,544</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item10</i>	<i>0,498</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item11</i>	<i>0,428</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item12</i>	<i>0,724</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<b>Indikator Kinerja Pegawai Pemerintah</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Item1</i>	<i>0,776</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item2</i>	<i>0,777</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item3</i>	<i>0,767</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item4</i>	<i>0,776</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item5</i>	<i>0,777</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item6</i>	<i>0,767</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item7</i>	<i>0,460</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item8</i>	<i>0,614</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item9</i>	<i>0,658</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item10</i>	<i>0,448</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item11</i>	<i>0,698</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>
<i>Item12</i>	<i>0,760</i>	<i>0,279</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

*Pengujian reliabilitas instrumen diperoleh hasil, bahwa setiap variabel memiliki hasil yang reliabel. Hasil ini didukung nilai Cronbach Alpha setiap variabel yang melebihi 0,60.*

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Good Governance</i>	0,897	0,60	<i>Reliabel</i>
2	<i>Sistem Pengendalian Intern</i>	0,954	0,60	<i>Reliabel</i>
3	<i>Komitmen Organisasi</i>	0,779	0,60	<i>Reliabel</i>
4	<i>Kinerja Pegawai Pemerintah</i>	0,888	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

#### Uji Asumsi Klasik

*Semua data dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan seperti pada tabel berikut.*

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	$p \text{ value } (0,192) > 0,050$	<i>Residual berdistribusi normal</i>
Uji Multikolinieritas	$Tolerance (0,321; 0,395; 0,485) > 0,1$ $VIF (4,747; 3,774; 2,019) < 10$	<i>Tidak terjadi multikolinieritas</i>
Uji Heteroskedastisitas	$p \text{ value } (0,492; 0,427; 0,602) > 0,05$	<i>Tidak terjadi Heteroskedastisitas</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

#### Pengujian Hipotesis

*Analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil seperti tabel berikut.*

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	0,140	0,060	0,952
X1	0,494	9,209	0,000
X2	0,280	5,411	0,000

X3	0,296	4,479	0,000
F		29,785	0,000
Adjusted R <sup>2</sup>		0,888	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,888 artinya sumbangan pengaruh variabel independen (*good governance*, *pengendalian intern*, dan *komitmen organisasi*) terhadap variabel dependen *kinerja pegawai pemerintah* sebesar 88 % sedangkan sisanya sebesar 12 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### Pembahasan, Hipotesis

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh *good governance*, *pengendalian intern*, dan *komitmen organisasi* terhadap *kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali*. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.11 maka dapat dikatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai pemerintah*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan N = 70 diperoleh t tabel sebesar = 1,666. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 9,209 ( t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pemerintah pada pegawai pemerintah daerah Boyolali*. Hasil pengujian ini masih sejalan dengan hasil penelitian Amelia (2014) dan Handoko (2015) yang menyatakan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja instansi pemerintah*. *Good governance* diartikan sebagai tatakelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Sehingga jika *Good governance* baik tentu *kinerja pemerintah* akan baik pula.

Dari penelitian membuktikan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap *kinerja pemerintah daerah pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali*. Dengan pemahaman *good governance* tersebut, pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, sesuai pada prinsip *good governance*, selain itu juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap informasi keuangan yang transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, apabila pelaksanaan *good governance* pada pemerintah daerah di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dilaksanakan dengan baik, maka *kinerja pegawai pemerintah* juga akan semakin baik.

##### b. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.11 maka dapat dikatakan bahwa *pengendalian intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai pemerintah*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan N = 70 diperoleh t tabel sebesar = 1,666. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 5,411 ( t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan *pengendalian internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pemerintah pada*

pegawai pemerintah daerah Boyolali. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Amelia et.al.(2014) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah dan hasil penelitian Budiono (2016) yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, bahwa pengendalian internal yang dilakukan instansi di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya para pegawai, telah melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja pegawai pemerintah daerah pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali juga akan semakin baik.

#### c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.11 maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan  $N = 70$  diperoleh  $t$  tabel sebesar  $= 1,666$ . Sedangkan  $t$  hitung dilihat dari output olah data adalah  $4,479$  ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) maka berdasarkan uji  $t$  ini disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah pada pegawai pemerintah daerah Boyolali.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Handoko (2015) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Robbins dalam Arisanti dan Abdullah (2010) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kondisi komitmen organisasi yang kuat tentu lebih mudah mencapai kinerja pemerintah yang baik pula.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai pemerintah yang memiliki komitmen atas organisasinya akan meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah serta sebagian besar pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dilingkungan tempat bekerja, dimana pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap instansi, memiliki keyakinan yang kuat untuk suatu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Dalam pelaksanaannya setiap pegawai menunjukkan dedikasi yang baik.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.

2. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.
3. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.

#### Keterbatasan

Dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian adalah:

1. Objek penelitian ini adalah 70 (tujuh puluh) ASN pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, sehingga hasil penelitian ini belum tentu menunjukkan temuan yang sama jika dilakukan pada objek yang berbeda. Agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi, maka objek penelitian dapat diperluas.
2. Dalam penelitian ini hanya menguji 3 (tiga) variabel saja yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variable independen lain yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Saran

Berdasarkan hasil analisi dan kesimpulan diatan maka saran saran yang semoga dapat menjadi masukan sebagai berikut:

1. Hendaknya penyelenggaraan good governance, pengendalian intern dan komitmen organisasi semakin ditingkatkan sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan tidak hanya pada satu OPD saja, namun bisa lebih luas untuk semua OPD dan obyek instansi lainnya sehingga hasilnya dapat digeneralisir.
3. Dalam penelitian ini difokuskan hanya pada tiga variable independen saja, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan lagi factor factor yang mungkin dapat memengaruhi kinerja pegawai.

#### REFERENCES

- Adriyanto, Nico. 2007. Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui Government. Malang. Bayumedia Publishing.*
- Amelia, et.al.2014. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Jember: JurnalAkuntansi Jember.*
- Azlina, Nur dan Ira Amelia. 2014. Pengaruh Good Governance dan PengendalianIntern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jember: Jurnal Akuntansi Universitas Jember. Vol. 12, No. 2. Bandung: Fokusmedia.*
- BPKP, 2011. Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai pemerintah.*
- Chabib, Soleh dan Suripto. 2011. Menilai Kinerja Pemerintahan Daerah.*
- Claraini, Chici (2017). Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.*
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 2013, Internal Control – Integrated Framework : Executive Summary, Durham, North Carolina, May 2013.*
- Effendi, M Arief 2016. The Power of Good Corporate Governance.Edisi 2.Jakarta: Salemba Empat.*

- Eniola, et. al. 2016.** *Effect of Internal Control on Financial Performance of Firms in Nigeria (A study of Selected Manufacturing Firms).* **IOSR Journal of Business and Management e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 10. Ver. IV.**
- Fakhar Shahzad, et al. 2017.** *Organizational Culture and Innovation Performance in Pakistan's Software Industry.* **Technology in Society, doi: 10.1016/j.techsoc.2017.08.002.**
- Gunawan, et. al. 2017.** *Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management.* **IRA-International Journal of Management & Social Sciences ISSN 2455-2267. Vol.08, Issue 01.**
- Hakim, et. al. 2016.** *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial.* **Jaffa. Vol.4. ISSN: 2339-2886.**
- Jorg Christian Wombacher and Jorg Felfe. 2017.** *Dual Commitment in The Organizational: Effect of the interplay of team and Organizational Commitment on Employee Citizenship Behavior efficacy beliefs, and Turnover intentions.* **Journal of Vocational Behavior (2017), doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.004.**
- Jufrizen, Mukmin, Dinda Nurmala, Hanifah Jasin (2021)** *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance,* **IJBE, Vol. 2 No. 2**
- Kaswan. 2012.** *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* **Yogyakarta: Graha Ilmu.**
- Kewo, Cecilia L. 2017.** *The Influence of Internal Control Implementation and Managerial Performance on Financial Accountability Local Government in Indonesia.* **International Journal of Economics and Financial Issues ISSN: 2146-4138.**
- Krismiaji. 2010.** *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Ketiga.* **Yogyakarta : AMPYKPN.**
- Lestari, Y. (2016).** *Pengaruh Good Governance Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai pemerintah.* **Fakultas Ekonomi, Unibersitas Riau.**
- Mahsun, Mohamad, 2012,** *Pengukuran Kinerja Sektor Publik,* **BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.**
- Mahmudi, 2016.** *Akuntansi Sektor Publik.* **Yogyakarta : Sekolah Tinggi manajemen YKPN.**
- Mangkunegara, A.P. 2011.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* **PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.**
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007)** *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* **Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.**
- Mardiasmo, 2018.** *Akuntansi Sektor Publik.* **Yogyakarta**
- Momna Yousaf, et al.. 2015.** *Exploring the impact of good governance on citizens' trust in Pakistan.* **Elsevier Inc. Government Information Quarterly, <http://dx.doi.org/10.1016/j.giq.2015.06.001>.**
- Mulyadi, 2010.** *Sistem Informasi Akuntansi, edisi ke-3, cetakan ke-5.* **Penerbit Salemba Empat, Jakarta.**
- Murwanto, Rahmadi. 2012.** *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar Bagi Pembangunan Akuntabilitas Pegawai pemerintah.* **Jakarta: LPKPAP**
- Mustafa, Delly. 2013.** *Birokrasi Pemerintahan.* **Bandung: CV. Alfabeta.**

- Peace Irefin dan Mohammed Ali Mechanic. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. Volume 19, Issue 3, Ver. I, PP 33-41.*
- Ramadentinata, Rizki dan Lili Anita. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pemerintah Dengan Kapasitas Manajemen Kenvirausahaan Sebagai Variabel Intervening. Padang: Jurnal WRA. Vol.1, No. 1.*
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.*
- . . . 2008. Peraturan Pemerintah No. 60 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Jakarta: Sekretariat Negara.
- . . . 2008. Peraturan Pemerintah No. 8 Tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rewansyah, Asnawi. 2010. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance. Yusaitanas. Jakarta*
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.*
- . . . 2012. Good Governance “kepemerintahan yang baik”. *Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju.*
- Triatna, Cipi, 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Zahro N Inayati. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus. Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.*