

## PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA

**Winda Mulia Putri**  
*winda.muliaputri@gmail.com*  
**Suwardi Bambang Hermanto**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of internal control, organizational commitment, and Good Corporate Governance on performance at the UPTD 5 Regional Financial Management and Tax Agency of Surabaya. This research use quantitative method, data collection is done by using documentation technique using primary data obtained through questionnaire consisting of 140 questionnaires. Of the 140 questionnaires sent to employees from the Head Office to staff level, only 71.43% percent or 100 returned questionnaires. And the four variables have a validity level of 0.70 - 0.95 and a reliability level of 0.76 - 0.94. The analysis results with SEM PLS shows that internal control variable, organizational commitment, good corporate governance have an influence on performance with correlation coefficient respectively 0.349, 0.127, 0.392, with R-Square value of 0.55712 or 55.7% that independent variable explain the performance, as much as 44.3 % influenced by other variables. So it can be concluded that variables internal control and good corporate governance have a positive and significant influence towards employee performance. Variabel organizational commitment have a positive but not significant influence towards employee performance.*

*Keywords: Internal control, organizational commitment, good corporate covornance, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian intern, komitmen organisasi, dan *good corporate governance* terhadap kinerja pada UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitas, data yang di dapatkan menggunakan teknik dokumentasi menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 140 kuesioner. Dari 140 kuesioner yang dikirim kepada pegawai dari tingkat Kepala Dinas sampai staff, hanya 71,43% persen atau 100 kuesioner yang kembali. Dan keempat variabel memiliki tingkat validitas 0.70 - 0.95 dan tingkat reliabilitas 0.76 - 0.94. Hasil analisis dengan SEM PLS menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, komitmen organisasi, *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien korelasi masing-masing 0.349, 0.127, 0.392, dengan nilai R-Square sebesar 0.55712 atau 55.7% bahwa variabel independen menjelaskan kinerja, sebanyak 44.3% dipengaruhi variabel lain. Dapat kita simpulkan bahwa variabel pengendalian intern dan *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak significant terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengendalian intern, komitmen organisasi, *good corporate governance*, kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Banyaknya kritik dan saran dari masyarakat akan berhasil atau tidaknya instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan masyarakat menunjukkan kepedulian publik dan harapan yang harus direspon oleh pemerintahan. Fenomena ini juga terjadi di dalam pemerintahan di Kota Surabaya. Kritik dan saran dari masyarakat di respon oleh pemerintahan dan dilakukan perbaikan-perbaikan.

Keberhasilan kinerja organisasi sektor publik dikatakan berhasil atau tidak bila mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengukuran kinerja sektor publik bisa dimodifikasi agar layak digunakan untuk menilai kinerja akuntabilitas publik dengan

sebenarnya. Oleh karena itu, kinerja harus dinilai dari sisi finansial dan non finansial. *Balanced scorecard* adalah metode yang akan digunakan dalam pengukuran kinerja ini yang terdiri dari empat perspektif: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Untuk terciptanya kinerja sektor publik yang baik juga dibutuhkan sistem pengendalian intern. Fungsi dari sistem pengendalian intern adalah untuk menjaga kinerja pada BPKPD Kota Surabaya tertib, terkendali, dan melakukan praktik yang sehat jauh dari kecurangan yang akan bermuara pada praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Selain sistem pengendalian intern, komitmen organisasi di nilai juga berpengaruh pada terciptanya kinerja sektor publik yang baik. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk atau sikap. Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen organisasi sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja sektor publik adalah *good corporate governance*. Konsep *good corporate governance* merujuk pada bagaimana tata kelola organisasi yang baik. *good corporate governance* pada UPTD 5 BPKPD Kota Surabaya diperlukan untuk mendorong terciptanya efisiensi, transparansi, dan konsisten dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, dan *good corporate governance* terhadap Kinerja" dengan mengambil objek penelitian di Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah (BPKPD) Kota Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya; (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya; dan (3) Apakah *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya.

Dan penelitian ini mempunyai tujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya; (2) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya; dan (3) untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Agensi

Teori agensi adalah hubungan atau kontrak antara *principal* dan agen. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (*agen*) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama. Didalam pemerintahan hubungan keagenan antara eksekutif dan legislatif. Eksekutif adalah *agen* dan legislatif adalah *principal*.

### Teori Stakeholder

Studi yang pertama kali mengemukakan mengenai *stakeholder* adalah *Strategic Management: A Stakeholder Approach* oleh Freeman pada tahun 1984. Sejak saat itu banyak sekali studi yang membahas mengenai *stakeholder*. Menurut Freeman dalam teori *stakeholder* adalah seperti sebuah kelompok atau individual yang dapat memberi dampak atau terkena dampak oleh hasil dari tujuan perusahaan. Yang termasuk dalam *stakeholder* yaitu *stakeholder, creditor, employees, supplier, public interest grup, dan government bodies*.

Dalam pemerintahan *stakeholder* dikelompokkan menjadi (1) *Stakeholder* primer, yaitu: masyarakat dan tokoh masyarakat, pihak manajer publik, (2) *Stakeholder* sekunder, yaitu: lembaga pemerintah dalam suatu wilayah yang tidak memiliki tanggung jawab langsung, lembaga pemerintah yang terkait dengan isu tetapi tidak memiliki kewenangan secara langsung dalam pengambilan keputusan, lembaga swadaya masyarakat, perguruan tinggi, badan usaha yang terkait, (3) *Stakeholder* kunci, yaitu: pemerintah kabupaten/kota, DPR kabupaten/kota, dinas yang membawahi langsung proyek yang bersangkutan.

### **Teori Stewardship**

Teori *stewardship* dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia, yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Di dalam organisasi pemerintah, yang menjadi *steward* adalah pemerintah yang mempunyai fungsi sebagai mengelola sumber daya dan rakyat selaku *principal* yang fungsinya sebagai pemilik sumber daya. Terjadinya kesepakatan yang terjalin antara pemerintah (*steward*) dan rakyat (*principal*) berdasarkan kepercayaan, kolektif sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi sektor publik memiliki tujuan memberikan pelayanan kepada publik dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (publik) sehingga teori *stewardship* dapat diterapkan.

### **Kinerja dengan *Balanced Scorecard***

Menurut Atkinson, *et al.* (dalam Prasetyono dan Kompyurini, 2007) sistem penilaian kinerja sebaiknya mengandung beberapa indikator kinerja sebagai berikut: (1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan; (2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan; (3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan; dan (4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Tunggal (2008: 110) mendefinisikan *balanced scorecard* adalah kerangka kerja untuk menterjemahkan visi dan strategi perusahaan ke dalam seperangkat ukuran kinerja yang terpadu. Dalam pendekatan *balanced scorecard*, manajemen puncak menjelaskan atau menjabarkan strateginya ke dalam tolak ukur kinerja sehingga karyawan memahaminya serta dapat melaksanakan sesuatu untuk mencapai strategi tersebut.

Sedangkan, Kaplan dan Norton (2000: 7) menyatakan bahwa *balanced scorecard* adalah melengkapi seperangkat finansial kinerja masa lalu dengan ukuran pendorong (*drivers*) kinerja masa depan. Tujuan dan ukuran *scorecard* diturunkan dari visi dan strategi. Tujuan dan ukuran memandang kinerja perusahaan dari empat perspektif: finansial, pelanggan, proses internal bisnis, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

### **Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja**

Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberi keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dijelaskan juga bahwa sistem pengendalian intern pemerintah adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Presiden selaku kepala pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. Sedangkan menteri keuangan selaku bendahara umum negara

menyelenggarakan sistem pengendalian intern di bidang pebendaharaan, menteri/pimpinan lembaga selaku pengguna anggaran/pengguna barang menyelenggarakan sistem pengendalian intern di pemerintahan masing-masing, dan gubernur/walikota/bupati selaku pemegang kekuasaan pengelola keuangan daerah mengatur lebih lanjut dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah daerah yang dipimpinnya.

Menurut Mulyadi (2010: 180) ada beberapa tujuan utama dari pengendalian internal, yaitu: (1) Keandalan laporan keuangan, pengendalian internal membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk pihak intern dan ekstern organisasi. Laporan yang disajikan harus akuntabel; (2) Kepatuhan terhadap hukum, pengendalian internal dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (3) Efektivitas dan efisiensi operasi, pengendalian internal merupakan alat untuk mengurangi kegiatan yang bersifat pemborosan sumber daya yang ada di organisasi; (4) Keterbatasan bawaan dalam pengendalian internal, keterbatasan bawaan melekat dalam pengendalian internal yaitu berupa kesalahan dan pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh organisasi.

### **Good Corporate Governance Terhadap Kinerja**

Menurut World Bank (dalam Mardiasmo, 2012), *good corporate governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan *legal* dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Prinsip-prinsip *good corporate governance* menurut Mardiasmo (2012: 18), yaitu: (1) Transparansi, diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan disclosure kepada masyarakat mengenai kinerja pemerintahan; (2) Akuntabilitas publik, sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya; (3) *Value for money*, merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektivitas.

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

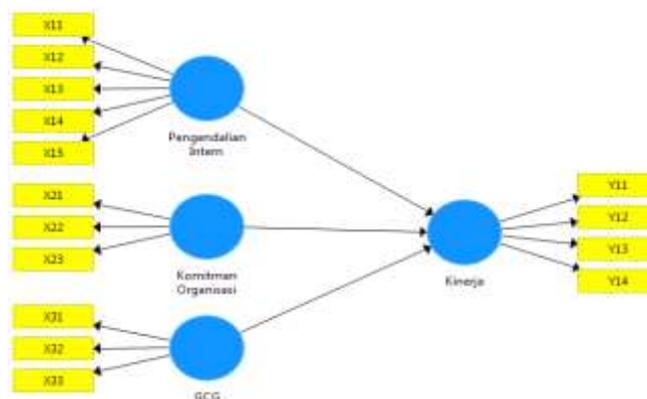
Komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki pegawai untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi.

Menurut Sopiah (2008: 164) komitmen organisasi memiliki tiga faktor yaitu kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesiapan untuk bekerja keras, dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong sikap atau afektif karena berkaitan dengan tingkat penilaian individu sejauh mana individu tersebut merasa nilai dan tujuan pribadi sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008: 101) menjelaskan ada tiga item yang digunakan untuk mengukur komitmen pegawai pada organisasi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

### **Model Penelitian**

Berikut ini model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang telah dikembangkan dapat disederhanakan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1  
Model Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

Pengendalian intern merupakan hal yang penting untuk sebuah organisasi. Pengendalian intern dalam lingkungan organisasi pemerintah dapat digambarkan sebagai proses yang terdapat dalam instansi pemerintah, dirancang untuk memberi keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Azlina dan Amelia (2014) juga menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik.

H<sub>1</sub>: Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan antara pegawai dengan instansi, dimana 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 yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wati dan Nila (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

#### Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

*Good corporate governance* adalah 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. Pegawai yang mempunyai pemahaman *good corporate governance* secara tepat dan benar, tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas kinerja pegawai tersebut dalam berkarya, dengan orientasi kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Prasetyono dan Kompyurini (2007) dalam penelitian yang

dilakukan juga menyimpulkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja RSD.

H3: *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Teknis Daerah 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menganalisis data dengan bentuk angka yang dipusatkan pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*.

Didalam UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya terdapat 4 bidang yang terdiri dari bidang anggaran, bidang pembendaharaan dan akuntansi, bidang pendapatan dan penetapan pajak daerah, dan bidang penagihan dan pengurangan pajak daerah. Setiap bidang akan diberikan 35 kuesioner. Berdasarkan kriteria diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 140 responden. Responden tersebut merupakan pegawai pada UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya yang menjabat sebagai Kepala Dinas, Pejabat Setingkat Kepala Sub Bagian, Setingkat Kepala Bidang, dan Staff.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber asli secara langsung tanpa menggunakan perantara. Sumber langsung yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai. Kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh responden. Kuisisioner penelitian ini diberikan langsung dan di titipkan ke sekretariat UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari sistem pengendalian intern ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), *Good Corporate Governance* ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Jawaban dari responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 poin skala *likert* sebagai berikut: sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, netral (N) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

### **Sistem Pengendalian Intern**

Pengendalian intern didalam penelitian ini diartikan sebagai suatu penilaian dimana kinerja individu sudah dilakukan dengan baik dan untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang ditetapkan. Kuisisioner dalam variabel ini mereplikasi dari penelitian Pangestika (2016).

### **Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi dinilai untuk mengetahui bagaimana ikatan individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai,

sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kuesioner dalam variabel ini mereplikasi dari penelitian Pangestika (2016). Pengukuran variabel ini terdapat didalam kuesioner penelitian terdiri dari 7 pertanyaan pada bagian II.

### **Good Corporate Governance**

*Good corporate governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai pemerintah yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik secara ekonomis, efektif, dan efisien. Kuesioner dalam variabel ini mereplikasi dari penelitian Pangestika (2016). Pengukuran variabel ini terdapat didalam kuesioner penelitian terdiri dari 11 pertanyaan pada bagian III.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan persyaratan telah ditetapkan oleh instansi dimana dia bekerja. Kinerja diukur dengan pendekatan *balanced scorecard*. Kuesioner dalam variabel ini mereplikasi dari penelitian Pangestika (2016) dan Cahyadi (2009). Pengukuran variabel ini terdapat didalam kuesioner penelitian terdiri dari 32 pertanyaan pada bagian III.

### **Teknik Analisis Data**

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan sebelum pengujian lain dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu kuesioner. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS).

### **Statistik Deskriptif**

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan di dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk menjelaskan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi.

### **Pengujian Outer Model**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besarnya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan validitas konstrak.

#### **Uji Reliabilitas**

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui sifat alat ukur yang digunakan apakah cukup akurat dan konsisten dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur *Composite reliability* dan *Chronbach's Alpha* (Ghozali, 2015). Apabila *Chronbach's Alpha* memunculkan nilai lebih dari 0,7 dan 0,7 untuk *Composite reliability* maka item tersebut menunjukkan keandalan (reliable).

### **Pengujian Inner Model**

Pengujian inner model menunjukkan hubungan antar variabel yang didasarkan pada *substantive theory*. Pengujian *inner model* menggunakan nilai *R-square* dari penelitian untuk melihat seberapa berpengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Pengujian inner model ini juga akan didapatkan hasil dari uji hipotesis t yang dimana hasilnya untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen secara terpisah. Tingkat kesalahan (*margin of error*) yang diterapkan sebesar 5%, maka secara otomatis tingkat kepercayaannya (*confidence level*) adalah sebesar 95% dengan nilai tabel 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (1) apabila nilai t-statistik < nilai t-tabel (1,96), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; (2) apabila nilai t-statistik > nilai t-tabel (1,96), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan metode *purposive sampling* dengan tujuan mendapatkan sampel yang representatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner sesuai dengan variabel penelitian. Waktu yang digunakan untuk menyebar kuesioner adalah 7 Februari 2018 s/d 20 Februari 2018. Sampel yang berhasil terkumpul berjumlah 100 responden dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Jumlah Sampel Responden**

NO.	Bidang	Kuesioner dibagikan	Kuesioner kembali	Persentase
1	Bidang Anggaran	35	25	71.43%
2	Bidang Perbendaharaan dan Akuntansi	35	20	57.14%
3	Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak Daerah	35	35	100%
4	Bidang Penagihan dan Pengurangan Pajak Daerah	35	20	57.14%
	<b>Jumlah</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>71.43%</b>

Sumber: Data primer, diolah 2018

Pada tabel 2 berisi tentang data demografi responden yang menjelaskan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebesar 51% dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 49%. Pendidikan terakhir mayoritas dari responden adalah Strata 1 (S1) sebesar 70% dan mayoritas sudah bekerja pada UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya selama 1-5 tahun sebanyak 53%. Dengan jabatan sebagai staff.

**Tabel 2**  
**Demografi Responden**

Kriteria	Jumlah	Prosentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	51	51%
Perempuan	49	49%
<b>Usia</b>		
< 25	28	28%
25-35	49	49%
35-45	19	19%
45-55	4	4%
>55	0	0%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Diploma	27	27%
S1	70	70%
S2	3	3%
<b>Lama Bekerja</b>		
1 - 5 tahun	53	53%
6 - 10 tahun	40	40%
>10 tahun	7	7%
<b>Jabatan</b>		
Kepala Dinas	0	0
Setingkat Kepala Sub Bagian	0	0
Setingkat Kepala Bidang	0	0
Staff	100	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2018

### **Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pengendalian Intern**

Mayoritas responden sebanyak 71% menjawab setuju atas item pertanyaan mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang dalam instansi. Sebanyak 78% menjawab setuju atas item pertanyaan mengetahui uraian tugas mengenai kode etik dalam instansi. Sebanyak 57% orang menjawab setuju pada item pertanyaan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab. Sebanyak 33% orang menjawab netral atas item pertanyaan instansi telah melakukan evaluasi kerja secara efektif. Sebanyak 40 orang (40%) juga menjawab netral atas item pertanyaan tidak mengetahui adanya pengendalian intern dalam instansi. Sebanyak 46 orang (46%) menjawab setuju atas item pertanyaan memahami adanya sistem informasi dalam manajemen risiko dalam instansi. Sebanyak 65 orang (65%) menjawab setuju atas item pertanyaan telah memahami adanya kebijakan bahwa informasi instansi harus disajikan dalam bentuk laporan keuangan agar mudah untuk dikomunikasikan kepada para pihak yang membutuhkan termasuk masyarakat. Sebanyak 58 orang atau 58% menjawab setuju atas item pertanyaan kebijakan dalam instansi akan menjamin dalam melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan. Sebanyak 65 orang atau 65% menjawab setuju atas item pertanyaan tujuan pengawasan diharapkan dapat digunakan untuk menilai kualitas pengendalian intern. Dan sebanyak 43 orang atau 43% menjawab setuju atas item pertanyaan instansi telah melakukan pengawasan secara teratur.

### **Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi**

Mayoritas responden sebanyak 62 orang atau 62% menjawab setuju atas item pertanyaan berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu instansi menjadi sukses. Sebanyak 44 orang atau 44% menjawab setuju atas item pertanyaan pilihan untuk bekerja di instansi sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain. Sebanyak 41 orang (41%) menjawab setuju pada item pertanyaan merasa loyal pada instansi. Sebanyak 50 orang (50%) menjawab tidak setuju atas item tidak peduli atas nasib instansi untuk kedepannya. Sebanyak 45 orang (45%) juga menjawab setuju atas item pertanyaan instansi memberikan peluang terbaik dalam meningkatkan kinerja instansi. Sebanyak 53 orang (53%) menjawab netral atas item pertanyaan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang dipegang pegawai dengan nilai-nilai instansi. Sebanyak 37 orang (37%) menjawab netral atas item pertanyaan pegawai akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan agar tetap bekerja pada instansi ini.

### **Tanggapan Responden Mengenai *Good Corporate Governance***

Mayoritas responden sebanyak 40 orang atau 40% menjawab netral atas item pertanyaan laporan akuntabilitas kinerja instansi telah dipublikasikan secara bebas dan diakses oleh masyarakat. Sebanyak 59 orang atau 59% menjawab setuju atas item pertanyaan informasi yang tersedia dapat dimengerti merupakan perwujudan nyata dari transparansi pemerintah. Sebanyak 63 orang (63%) menjawab setuju pada item pertanyaan pertanggungjawaban instansi dilaksanakan secara periodik melalui laporan akuntabilitas instansi pemerintah. Sebanyak 42 orang (42%) menjawab netral atas item pertanyaan mekanisme sistem akuntabilitas belum diimplementasikan pada instansi. Sebanyak 62 orang (62%) menjawab setuju atas item pertanyaan pertanggungjawaban pemerintah kepada publik atas setiap aktivitas akan membangun *good governance*. Sebanyak 29 orang (29%) menjawab tidak setuju atas item pertanyaan kinerja pada instansi tidak berdasarkan prinsip keefektifan. Sebanyak 59 orang (59%) menjawab setuju atas item pertanyaan untuk menciptakan *good governance* sumber daya publik harus dikelola secara efektif. Sebanyak 60 orang atau 60% menjawab setuju atas item pertanyaan pemeliharaan fasilitas publik sudah dikelola secara efisien. Sebanyak 55 orang atau 55% menjawab setuju atas item pertanyaan pemeliharaan fasilitas publik sudah dikelola secara efisien. Sebanyak 44 orang atau 44%

menjawab setuju atas item pertanyaan *good governance* tidak akan tercipta apabila pengelolaan sumber daya publik tidak efektif. Dan sebanyak 56 orang atau 56% menjawab setuju atas item pertanyaan sumber daya publik harus dikelola secara ekonomis agar menciptakan *good governance*.

### **Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perspektif Pelanggan**

Mayoritas responden sebanyak 49 orang atau 49% menjawab setuju atas item pertanyaan tempat pelayanan pajak bersih dan rapi. Sebanyak 47 orang atau 47% menjawab setuju atas item pertanyaan formulir pajak yang dibutuhkan tersedia dengan baik dan lengkap. Sebanyak 48 orang (48%) menjawab setuju pada item pertanyaan pegawai akan memberikan pelayanan sesuai kebutuhan. Sebanyak 56 orang (56%) menjawab netral atas item pertanyaan pegawai akan membantu wajib pajak daerah dalam memenuhi kewajiban perpajakannya. Sebanyak 56 orang (56%) juga menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai segera memberikan bantuan bila ada wajib pajak daerah yang membutuhkan bantuan. Sebanyak 63 orang (63%) menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai akan secara aktif memberi informasi mengenai pajak daerah kepada wajib pajak daerah. Sebanyak 61 orang (61%) menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai akan dengan tanggap memahami kesulitan wajib pajak daerah. Sebanyak 54 orang atau 54% menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai akan bersikap jujur dan profesional dalam bekerja. Sebanyak 51 orang atau 51% menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai akan menjaga keamanan data-data wajib pajak yang disampaikan wajib pajak daerah. Dan sebanyak 53 orang atau 53% menjawab setuju atas item pertanyaan pegawai akan memberikan perhatian khusus pada permasalahan yang dihadapi wajib pajak daerah.

### **Perspektif Keuangan**

Mayoritas responden sebanyak 62 orang atau 62% menjawab setuju atas item pertanyaan adanya keterikatan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan. Sebanyak 58 orang atau 58% menjawab setuju atas item pertanyaan kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat. Sebanyak 49 orang (49%) menjawab setuju pada item pertanyaan pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan APBD telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sebanyak 46 orang (46%) menjawab setuju atas item pertanyaan dalam pelaksanaan anggaran telah mengikuti prosedur dalam pelaksanaan pendapatan dan belanja sesuai dengan jumlah yang tercantum dalam Dokumen Perencanaan Anggaran dan Anggaran Kas.

### **Perspektif Proses Bisnis Internal**

Mayoritas responden sebanyak 48 orang atau 48% menjawab setuju atas item pertanyaan peralatan dan alat tulis kantor yang dibutuhkan tersedia dalam kondisi baik. Sebanyak 54 orang atau 54% menjawab setuju atas item pertanyaan pengecekan dan perbaikan inventaris kantor dilakukan. Sebanyak 49 orang (49%) menjawab setuju pada item pertanyaan data dan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah dan lengkap. Sebanyak 60 orang (60%) menjawab setuju atas item pertanyaan komputerisasi telah berjalan dengan baik dalam menunjang efektifitas dan efisiensi kerja. Sebanyak 63 orang (63%) juga menjawab setuju atas item pertanyaan target dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Sebanyak 53 orang (53%) menjawab setuju atas item pertanyaan saya mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan. Sebanyak 54 orang (54%) menjawab setuju atas item pertanyaan terdapat instruksi yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 45 orang atau 45% menjawab setuju atas item pertanyaan saya merasa puas bekerja di instansi ini. Sebanyak 32 orang atau 32% menjawab

netral atas item ada penghargaan bagi pekerja yang baik dan teguran bagi pekerja yang tidak sesuai dengan target. Dan sebanyak 41 orang atau 41% menjawab setuju atas item pertanyaan kesungguhan dalam bekerja sangat berpengaruh pada peningkatan karir pegawai.

### Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 32% menjawab setuju atas item pertanyaan terdapat diklat-diklat pegawai dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Sebanyak 39 orang atau 39% menjawab setuju atas item pertanyaan pimpinan memberikan dorongan untuk terus belajar dan mengembangkan potensi. Sebanyak 46 orang (46%) menjawab setuju pada item pertanyaan data dan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah dan lengkap. Sebanyak 46 orang (46%) menjawab setuju atas item pertanyaan komputerisasi telah berjalan dengan baik dalam menunjang efektifitas dan efisiensi bekerja. Sebanyak 47 orang (47%) juga menjawab setuju atas item pertanyaan kenaikan tunjangan sesuai renumerasi baru meningkatkan semangat kerja. Sebanyak 49 orang (49%) menjawab setuju atas item pimpinan memberikan motivasi dalam bekerja. Sebanyak 47 orang (47%) menjawab setuju atas item pertanyaan saran dari pegawai didengarkan dan direalisasikan oleh instansi. Sebanyak 38 orang atau 38% menjawab setuju atas item pertanyaan dilakukan penyegaran (refreshing) secara bersama-sama dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

### Uji Outer Model

#### Uji Validitas

#### Nilai Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dapat dilakukan dengan melihat besarnya *standardized loading factor* yang menggambarkan seberapa besar korelasi antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dikatakan *valid* apabila nilai *loading factor* berada diatas angka 0.7. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Nilai Loading Factor**

Indikator	Variabel	Standardized Loading	Loading Factor	Keterangan
X1.2	Pengendalian Intern	0,71312	0.7	Valid
X1.4		0,70034	0.7	Valid
X1.5		0,81785	0.7	Valid
X2.1	Komitmen Organisasi	0,82580	0.7	Valid
X2.2		0,82099	0.7	Valid
X2.3		0,79651	0.7	Valid
X3.1	Good Corporate Governance	0,71664	0.7	Valid
X3.3		0,85314	0.7	Valid
Y1.2	Kinerja	0,89544	0.7	Valid
Y1.3		0,95269	0.7	Valid
Y1.4		0,91677	0.7	Valid

Sumber : Data PLS, diolah 2018

## Nilai Discriminant Validity

**Tabel 4**  
Nilai Cross Loading

	Pengendalian Intern	Komitmen Organisasi	GCG	Kinerja
X1.2	0,71312	0,38655	0,37059	0,49411
X1.4	0,70034	0,39135	0,47432	0,38405
X1.5	0,81785	0,54521	0,43803	0,55345
X2.1	0,45667	0,82580	0,36855	0,45136
X2.2	0,43458	0,82099	0,50934	0,48316
X2.3	0,58487	0,79651	0,45889	0,41313
X3.1	0,16587	0,18755	0,72942	0,44141
X3.3	0,67114	0,62891	0,84334	0,59012
Y1.2	0,56208	0,46833	0,61515	0,89544
Y1.3	0,61323	0,57781	0,66321	0,95269
Y1.4	0,62233	0,47837	0,54670	0,91677

Sumber : Data PLS, diolah 2018

Dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai masing-masing indikator pada variabel pengendalian intern, komitmen organisasi, *Good Corporate Governance* (GCG) serta kinerja menunjukkan angka terbesar atau yang paling unggul jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

## Validitas Kontrak

Menganalisa *discriminant validity* dapat dilakukan dengan membandingkan *square root of Average Variation Extracted* (AVE). Penilaian dapat dilihat berdasarkan pengukuran nilai AVE nya. Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian AVE.

**Tabel 5**  
Average Variation Extracted

Variabel	Nilai Minimum	AVE	Keterangan
Pengendalian Intern	0.5	0.55596	Baik
Komitmen Organisasi	0.5	0.66347	Baik
<i>Good Corporate Governance</i>	0.5	0.62071	Baik
Kinerja	0.5	0.84996	Baik

Sumber : Data PLS, diolah 2018

## Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*. *Composite reliability* dan *cronbach alpha* yang baik akan menghasilkan angka diatas 0.7. Penggunaan *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk (Ghozali dan Hengky, 2015).

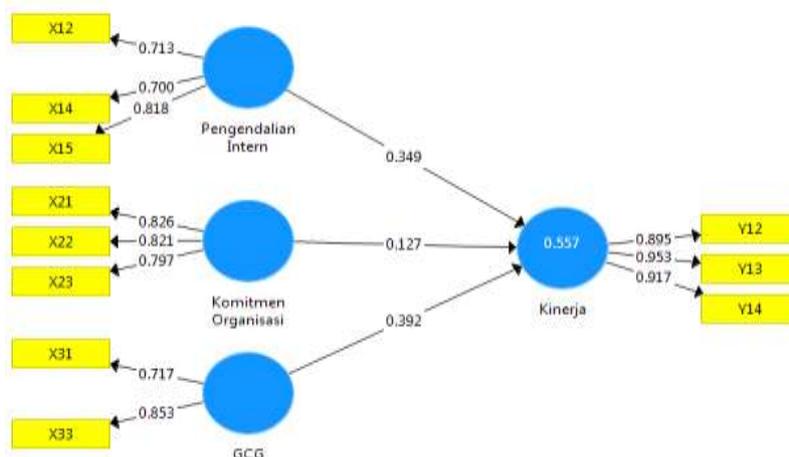
**Tabel 6**  
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Apha	Keterangan
Pengendalian Intern	0.78892	0.60285	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.85535	0.74701	Reliabel
<i>Good Corporate Governance</i>	0.76462	0.39685	Reliabel
Kinerja	0.94439	0.91143	Reliabel

Sumber : Data PLS, diolah 2018

**Uji Inner Model**

Gambar 2 menunjukkan *inner model* hasil eksekusi PLS *Algorithm* dalam *software* smartPLS terhadap model struktural yang telah dibuat.



Sumber : Data PLS, diolah 2018

**Gambar 2**  
Hasil Uji *Inner Model*

Pengolahan data yang dilakukan menggunakan PLS pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien (*R-Square*) determinasi sebagai berikut:

**Tabel 7**  
Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kinerja	0.55712

Sumber : Data PLS, diolah 2018

Tabel 7 di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.55712 yang berarti bahwa variabel konstruk kinerja dapat dijelaskan melalui konstruk pengendalian intern, komitmen organisasi, *Good Corporate Governance* sebesar 55.712%. Dengan begitu sisanya dapat dijelaskan melalui konstruk lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hasil analisis uji statistik t dengan teknik analisa *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 8

**Tabel 8**  
Koefisien Model Regresi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )
Pengendalian Intern -> Kinerja	0,34931	0,35145	0,09110	3,83431
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0,12706	0,13314	0,09419	1,34898
GCG -> Kinerja	0,39216	0,39360	0,09069	4,32423

Sumber: Data PLS, diolah 2018

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut : (a) menunjukkan adanya hubungan positif antara sistem pengendalian intern dengan kinerja yang digambarkan oleh koefisien parameter sebesar 0,34931 dengan nilai signifikansi hipotesis tersebut sebesar  $3,83431 \geq t\text{-tabel } 1.96$  sehinggannya hipotesis pertama (H1) diterima; (b) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

yang digambarkan oleh koefisien parameter sebesar 0,12706 dengan signifikansi hipotesis tersebut sebesar  $1,34898 \leq t$ -tabel 1.96. Dengan begitu hipotesis H2 ditolak; (c) menunjukkan adanya hubungan positif antara *good corporate governance* dengan kinerja yang digambarkan oleh koefisien parameter sebesar 0,39216 dengan signifikansi hipotesis tersebut sebesar  $4,32423 \geq t$ -tabel 1.96. Dengan begitu hipotesis H3 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *good corporate governance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai t-statistics sebesar  $5.15270 \geq t$ -tabel 1.96, sehingga hipotesis tersebut diterima dan telah teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azlina dan Amelia (2014) yang menyimpulkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Pelalawan. Wati dan Nila (2010) berdasarkan penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa *good corporate governance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Prasetyono dan Kompyurini (2007) dalam penelitian yang dilakukan juga menyimpulkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja RSD.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja BPKPD Kota Surabaya**

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai t-statistics sebesar  $0.65506 \leq t$ -tabel 1.96, sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Hasil penelitian ini, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pada UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah belum optimal.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Prasetyono dan Kompyurini (2007) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2014) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. Wati dan Nila (2010) juga melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah." Hasil dari penelitian tersebut adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai BPKPD Kota Surabaya**

Hipotesis ketiga (H3) pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Hal ini didasari oleh hasil nilai t-statistics sebesar  $5.27766 \geq t$ -tabel 1.96, sehingga

hipotesis tersebut diterima dan telah teruji kebenarannya. Hasil pengujian dapat dilihat di lampiran.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azlina dan Amelia (2014) juga menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian pustaka dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul skripsi ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk UPTD 5 Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya, sebisa mungkin instansi menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tanpa adanya paksaan. Hal ini dikarenakan adanya hasil yang tidak signifikan pada variabel komitmen organisasi, (2) Penelitian yang sama dimasa yang akan datang diharapkan penyebaran kuesioner disertai dengan wawancara atau tatap muka dengan responden sehingga akan didapatkan hasil yang lebih akurat dan (3) Bagi penelitian yang sama dimasa yang akan datang, responden dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas seperti menggunakan seluruh SKPD yang ada di Kota Surabaya, karena penelitian ini lingkup populasinya masih sempit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azlina, N., dan I. Amelia. 2014. Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Skripsi*. Universitas Riau.
- Cahyadi. 2009. Pengukuran Kinerja KPP Pratama Jakarta Tebet Berdasarkan Konsep Balanced Scorecard. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. dan Hengky. 2015. *Partial Lead Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMartPLS 3.0*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kaplan, P. S. dan D. P. Norton. 2000. *Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Erlangga. Jakarta.
- Mardiasmo. 2012. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi ke - 4. Yogyakarta: ANDI.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta
- Pangestika. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Corporate Governance, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Prasetyono dan N Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) (Studi pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur). *Symposium Nasional X Makassar*. 26-28 Juli: 1-26.
- Robbins, S., P., dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sapitri. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Riau.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Tunggal, A., W. 2008. *Manajemen Strategik*. Edisi Kedua. Harvaindo. Jakarta.
- Wati, E. dan Nila. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi ke XIII Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto*.