

ANALISIS KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)

Endang Sri Wahyuni, Rosmida

Program Studi Akuntansi Keuangan Publik Politeknik Negeri Bengkalis
Jl. Bathin Alam, Sungai Alam, Bengkalis - Riau
Kode Pos. 28712, Telp. (0766) 7008877, Fax. (0766) 8001000
Email :*endang.sri@polbeng.ac.id*

Abstract: *This purpose of this study is to examine the effect of organizational culture and locus of control, on the performance of district governments. The population in this study are all of working units Bengkalis District Government and purposive sampling is used as sampling method. This study uses questioner for 183 respondents. The analysis technique used is the technique of path analysis using SPSS version 17.0. The results showed prove that organizational culture affect on the performance of district governments, and locus of control affect on the performance of district governments.*

Keywords: *Performance, Organizational, culture, Locus Of Control (LOC), district, governments.*

PENDAHULUAN

Isu mengenai kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi perhatian berbagai organisasi, apalagi yang menyangkut isu upaya untuk mendorong organisasi pemerintah menjadi lebih efisien dan efektif dengan menghilangkan streatip yang telah lama melekat di instansi pemerintah, yaitu sarang inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugikan menjadi faktor utama pengadopsian sistem pengukuran kinerja pada instansi pemerintah (Mardiasmo, 2004).

Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efisiensi serta efektifitas organisasi publik. Lembaga-lembaga publik diharapkan memiliki kinerja yang baik, yang ditunjukkan dengan *stewardship* dan akuntabilitas lembaga terhadap sumber daya publik yang dikelolanya.

Menurut Atkinson, *et al.* (1997)

mengemukakan sejak tahun 1993 pemerintah di Amerika Serikat sudah memberikan prioritas utama dalam mengembangkan strategi baru terkait sistem pengukuran kinerja. Hal tersebut ditandai dari dikeluarkannya mandat yang tertulis pada Undang-Undang mengenai kinerja dan hasil pemerintah di Amerika Serikat yang dikeluarkan pada tahun tersebut (*The Government Performance and Results Act of 1993*).

Di Indonesia sendiri sistem pengukuran kinerja untuk pemerintah, baik pusat maupun daerah, mulai diatur semenjak dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999. Inpres tersebut mengisyaratkan untuk diterapkannya Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pemerintah di Indonesia.

Lebih lanjut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006

“Setiap instansi pemerintah baik dari pusat maupun di daerah wajib menyusun laporan keuangan yang dilengkapi dengan laporan kinerja”. Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah (AKIP) Kabupaten/Kota tahun 2014, Kabupaten Bengkalis yang merupakan salah satu Kabupaten yang memperoleh predikat C (agak kurang baik) yang artinya Kabupaten Bengkalis memiliki kinerja yang kurang diandalkan, dan perlu mendapat perbaikan yang mendasar. Sementara itu untuk nilai rata-rata tahun 2014 sebanyak 36,60%. Jika dibandingkan dengan nilai rata-rata tahun 2013 mencapai 43,78%, sehingga terjadi penurunan kinerja sebesar 7,18%.

Untuk melihat hasil kinerja pemerintahan daerah di Kabupaten Bengkalis juga bisa dilihat dari temuan Badan Pemeriksa Keuangan LHPs semester II tahun 2014, yang disajikan dalam daftar kelompok temuan menurut entitas ketidakpatuhan terhadap pemeriksaan laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten se-Provinsi Riau semester II tahun 2014.

Dari hasil temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas LHPs semester II tahun 2014 tersebut dapat dijelaskan bahwa Kabupaten Bengkalis memiliki 33 permasalahan yang menyangkut ketidakpatuhan Per-Undang-Undangan jika dibandingkan dengan Kabupaten lainnya, hal ini mengakibatkan:

1. Terdapat kerugian daerah senilai 3.421,43 diantaranya: belanja tidak sesuai atau melebihi ketentuan, biaya perjalanan dinas ganda atau melebihi standar yang ditetapkan, belanja perjalanan dinas fiktif, pemahalan harga (markup), penggunaan uang /barang untuk kepentingan pribadi dan pembayaran

honorarium ganda dan atau melebihi standar yang ditetapkan.

2. Terdapat potensi kerugian daerah senilai 53,83 diantaranya: Aset yang tidak diketahui keberadaannya.
3. Terdapat kekurangan penerimaan senilai 1.769,71 diantaranya: denda keterlambatan pekerjaan belum/ tidak ditetapkan atau dipungut/ diterima/disetor ke kas Negara/daerah, penerimaan Negara/daerah lainnya (selain denda keterlambatan) belum/ tidak ditetapkan atau dipungut/ diterima/disetor ke kas Negara/daerah, penggunaan langsung penerimaan daerah.
4. Terdapat permasalahan administrasi, diantaranya: pertanggung jawaban perjalanan dinas tidak akuntabel (bukti tidak lengkap/ tidak valid), kepemilikan aset tidak/ belum didukung bukti yang sah, penyimpangan terhadap peraturan per Undang-Undang bidang pengelolaan perlengkapan atau barang milik daerah/perusahaan, penyetoran penerimaan Negara/daerah melebihi batas waktu yang ditentukan, dan sisa kas di bendahara pengeluaran akhir tahun anggaran belum disetor ke kas daerah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk LHPs tahun 2014 menunjukkan kinerja pada pemerintahan kabupaten Bengkalis tidak akuntabel, terbukti terdapat 33 permasalahan yang dihadapi oleh Pemda Bengkalis jika dibandingkan dengan 3 (tiga) Kabupaten lainnya. Dalam hal ini penyelenggaraan pelaksanaan program dan kegiatan kinerja instansi pemerintah daerah masih lemah, sehingga perlu adanya evaluasi terkait dengan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan.

Secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yakni *locus of control*.

Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah (misalnya Frucot dan Shearon (1997); Menez (2008); Chen dan Silverthorne (2008); Rozikin (2006)). Namun terdapat pula beberapa penelitian empiris yang menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja (misalnya Rizki dan Andri (2012); Artiningsih dan Rasyid (2013)).

Untuk melihat lebih lanjut pengaruh budaya organisasi dan *locus of control* (LOC) terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah “Apakah budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah di Kabupaten Bengkalis?”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

Menurut Indra (2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja (*performance*) sering diterjemahkan sebagai penampilan, prestasi kerja, tingkat keberhasilan ataupun pencapaian dari suatu target yang menunjukkan pelaksanaan hasil dari individu atau kelompok individu yang dinilai berdasarkan ukuran-ukuran dari suatu sistem pengukuran kinerja. Menurut Stoner (1986) dalam Arnia (2001), kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang

diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dalam sektor publik khususnya sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Birokrat yaitu aparatur yang bertindak secara birokratis. Menjunjung tinggi nilai-nilai secara sistematis. Birokrat menjunjung tinggi inovasi dalam bekerja. Kemajuan bukanlah sesuatu yang ditargetkan karena terlalu berpacu pada aturan yang ada. Aparatur sebagai pelaksana jalannya birokrasi sering melupakan tujuan pemerintah sebagai pelayan masyarakat. Aparatur lebih memprioritaskan kepada bentuk organisasi dan cara-cara yang sering dilaksanakan.

Terdapat 9 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja aparat pemerintah daerah, diantaranya: *planning* (perencanaan), *investtivating* (investigasi/pemeriksaan), *coordinating* (koordinasi), *evaluating* (evaluasi), *supervising* (pengawasan), *staffing* (pemilihan staf), *negotiating* (negosiasi), *representing* (perwakilan), *rate your overall performance* (tingkat kinerja secara keseluruhan) (Mahoney, 1963).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012). Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Hofstede (1990) budaya bukan lah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati oleh seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak dibelakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan.

Hasil penelitian Waridin dan Masrukhin (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diindikasikan dengan budaya dituntutnya pegawai mencari cara-cara yang lebih efektif dan berani menanggung resiko, cermat dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian pada kesejahteraan pegawai, tuntutan konsentrasi yang dicapai, semangat yang tinggi dalam bekerja, serta kewajiban dalam merealisasikan target dan tugas instansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noer (2007) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2002) diperoleh hasil temuan bahwa budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis pertama (H_1) sebagai berikut:

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Locus Of Control (LOC)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *locus of control* menggambarkan keyakinan individu bahwa individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya. Dalam penelitian ini *locus of control* di-

operasikan sebagai konstruk internal dan eksternal *locus of control* yang mengukur keyakinan seseorang atas kejadian yang menimpa kehidupannya. Internal *locus of control* adalah individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. Sedangkan eksternal *locus of control* adalah individu yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya (Rotter, 1966 dalam Frucot dan Shearon, 1997).

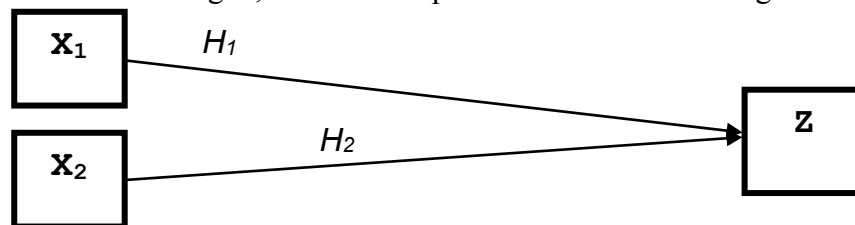
Dikatakan bahwa orang-orang yang memiliki *locus of control internal* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *locus of control internal* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

Sebaliknya pada orang yang memiliki *locus of control external* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin (2009) menyatakan bahwa moderasi variabel *locus of control* dan gaya kepemimpinan ber-

pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chen (2008) yang menguji hubungan antara *locus of control* dan perilaku stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa salah satu dari aspek kepribadian seorang akuntan yang diukur dengan *locus of control internal* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja dan tingkat kepuasan kerja dan kinerja praktis lebih tinggi.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Menez (2008) dengan mengumpulkan data dari internal auditor yang ada di Jawa Tengah, hasil



Gambar.1 Model Penelitian

Berdasarkan model diatas maka perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diantaranya:

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Hipotesis 2: *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis berjumlah 183 orang. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel menggunakan kriteria bahwa anggota populasi yang menjadi sampel adalah pegawai negeri sipil daerah kabupaten Bengkalis yang menjadi kepala bidang, kepala sub bagian

penelitian menemukan bahwa internal auditor yang memiliki *locus of control internal* memiliki kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *locus of control eksternal*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis kedua (H₂) sebagai berikut:

H₂: *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Model Penelitian

Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

keuangan, kepala sub bagian program, kepala seksi, bendahara pengeluaran dan bendahara pengeluaran pembantu yang ada di 36 Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Bengkalis.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010).

Skala interval yang digunakan untuk pengukuran data adalah *sum-mated rating* dari likert, dimana likert menggunakan 5 alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

Definisi Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya.

Variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri atas variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X), dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y), merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Umar, 1997:51). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Menurut Indra, (2006) Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Terdapat 9 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pemerintah daerah, diantaranya:

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. *Investigating* (investigasi/ pemeriksaan)
- c. *Coordinating* (koordinasi)
- d. *Evaluating* (evaluasi)
- e. *Supervising* (pengawasan)
- f. *Staffing* (pemilihan staf)
- g. *Negotiating* (negosiasi)
- h. *Representing* (perwakilan)
- i. *Rate your overall performance* (tingkat kinerja secara keseluruhan)

(Sumber: Mahoney, 1963).

Variabel ini diukur dengan skala likert yaitu mengukur sikap dengan mengatakan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala linkert 1-5 dimana 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedangkan tingkatan 5 menunjukkan sangat setuju.

2. Variabel Bebas (X), variabel yang menjelaskan atau yang menjadi penyebab dan prediktor bagi variabel terikat (Umar, 1997:51). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Budaya Organisasi

Menurut Hofstede, (1990) Budaya organisasi adalah orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan. Untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat 7 indikator yang berpengaruh terhadap budaya organisasi, diantaranya:

- a). Inovasi dan pengambilan resiko.
- b). Perhatian terhadap detail.
- c). Orientasi ke keluaran.
- d). Orientasi ke orang.
- e). Orientasi team.
- f). Keagresifan.
- g). Stabilitas.

Sumber: (Robbins, 2007)

Variabel ini diukur dengan skala likert yaitu mengukur sikap dengan mengatakan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala linkert 1-5 dimana 1 menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, sedangkan tingkatan 5 menunjukkan sangat setuju.

- b. *Locus of Control*

Menurut Frucot dan Shearon, (1997) *Locus of control* adalah keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Indikator untuk mengukur variabel *locus of control* adalah:

- a). Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmampuan.

- b). Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c). Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d). Kesuksesan individu karena faktor nasib.
- e). Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- f). Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- g). Keberhasilan individu karena kerja keras.
- h). Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- i). Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- j). Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- k). Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Sumber: (Rotter, 1996; dalam Chi Hsinguang *at al.* 2010).

Variabel ini diukur dengan skala likert yaitu mengukur sikap dengan mengatakan setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala likert 1-5 dimana 1 (satu) menunjukkan tingkatan sangat tidak setuju, artinya jika seseorang tidak bisa mempengaruhi semua kejadian yang ada dalam dirinya maupun pekerjaannya maka seseorang dikatakan memiliki eksternal *locus of control*. Semakin tinggi eksternal *locus of control* nya maka kinerjanya akan semakin buruk. Sedangkan tingkatan 5 (lima) menunjukkan sangat setuju, artinya jika seseorang bisa mempengaruhi semua kejadian yang ada dalam dirinya maupun pekerjaannya maka seseorang dikatakan memiliki

internal *locus of control*. Semakin tinggi internal *locus of control* maka kinerja seseorang akan makin bagus.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *locus of control* dan kinerja aparat pemerintah daerah.

Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan tiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Riduwan dan Kun-coro, 2008). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah nilai r . Jika nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} tidak positif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka butir itu tidaklah valid.

Uji Reliabilita Data

Uji reliabilitas ini berguna untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dipakai. Dikatakan reliabel jika data dipakai beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2010) dan apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka tingkat reliabilitas data dinilai dapat diterima (Sekaran, 2000).

Uji Normalitas Data

Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dimana ada pengambilan keputusan jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika $Sig < 0,05$ maka pendistribusian data tidak normal.

Metode Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010) Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Persamaan analisis regresi linier berganda secara umum untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

- Y = Kinerja aparat pemerintah daerah
- X1 = Budaya organisasi
- X2 = *Locus of control*
- ε = Faktor pengganggu di luar model

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.1 berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Aparat Pemerintah Daerah	183	33.00	65.00	51.3825	5.77091
Budaya Organisasi	183	21.44	34.00	27.8251	3.05302
<i>Locus Of Control</i>	183	33.00	53.00	41.9672	4.32968
Valid N (listwise)	183				

Sumber: Data Olahan 2016

Dari Tabel.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk variabel kinerja aparat pemerintah daerah sebesar 33, nilai maksimum 65 dengan rata-rata 51,38 dan standar deviasi 5,77. Untuk nilai minimum variabel budaya organisasi sebesar 21.00, nilai maximum 34.00 dan nilai mean 27,83 dengan rata-rata 3.05 serta variabel *locus of control* sebesar 33, nilai maksimum 53 dengan rata-rata 41,97 dan standar deviasi 4,33.

Pada standar deviasi, semakin tinggi tingkat standar deviasi maka akan semakin heterogenitas, yang berarti pernyataan dalam variabel tersebut semakin bervariasi. Sedangkan

jika semakin rendah tingkat standar deviasinya maka semakin homogen, artinya bahwa semakin kecil variasi jawaban atas pertanyaan.

Uji Validitas Data

Hasil pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *bivariate pearson* (korelasi produk momen pearson) yaitu analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 62 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini untuk mengukur atau menentukan valid atau tidaknya pertanyaan ini apabila

korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikannya 5% $df = n-2 (183-2) = 181$ $r_{tabel} = 0,145$.

Uji Reliabilita Data

Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel. 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Aparat Pemerintah Daerah	0,832	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,748	0,6	Reliabel
<i>Locus Of Control (LOC)</i>	0,748	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2016

Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dari dua variabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*. Untuk variabel kinerja aparat pemerintah daerah sebesar 0,832 dan *locus of control* 0,748. Sehingga dapat di-

simpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reliabilitas $> 0,60$ dan dianggap reliabel.

Hasil Normalitas Data

Hasil normalitas data dapat dilihat pada Tabel. 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

	Kinerja Pemerintah Daerah	Budaya Organisasi	<i>Locus of control</i>
N	183	183	183
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	51.3825	27.8251	41.9672
Std. Deviation	5.77091	3.05302	4.32968
Most Extreme Differences			
Absolute	.095	.091	.083
Positive	.050	.073	.083
Negative	-.095	-.091	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z	1.279	1.233	1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.076	.096	.157

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov*. Dari hasil pengujian diatas nilai signifikansi variabel kinerja aparat pemerintah daerah sebesar 0,076 dan *locus of control* 0,157. Jika dilihat seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi secara normal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi sederhana dengan variabel independen, yaitu budaya organisasi dan *locus of control*, dan variabel dependen kinerja aparat pemerintah daerah. Untuk hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.658	4.339		1.074	.284
	Budaya Organisasi	.348	.111	.184	3.146	.002
	Locus Of Control	.267	.077	.200	3.475	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Sumber: Data Olahan 2016

Dari gambar diatas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \\
 &= 4.658 + 0,348BO + 0,267LOC
 \end{aligned}$$

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima karena nilai uji statistik t hitung yang diperoleh sebesar 3,146 dimana angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,973 dan nilai P value diperoleh sebesar 0,002 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi/ α yang digunakan sebesar 0,05.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dengan nilai koefisien *path variabel* budaya organisasi sebesar 0,348. Hasil penelitian ini memberi arti bahwa dengan budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk dalam diri setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai

untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) dan Noer (2007) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Andri (2012).

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima karena nilai uji statistik t hitung yang diperoleh sebesar 0,261 dengan signifikansi 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi internal *locus of control* ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada SKPD di Kabupaten Bengkalis. Keadaan ini dikarenakan pegawai dapat memberdayakan *locus of control* baik internal maupun eksternal, sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan

annya dengan lebih baik, baik itu secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (2003) dan penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005). Sementara itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2012) bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Artiningsih dan Rasyid (2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti secara empiris apakah budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan variabel *locus of control* juga berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya yang terbentuk didalam sebuah organisasi, selain itu juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *internal control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kerjanya.

Keterbatasan

Penelitian ini merupakan studi kasus pada pemerintah Kabupaten Bengkalis, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum pada SKPD yang ada di Kabupaten Bengkalis secara umum. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas permasa-

lahan yang dihadapi oleh masing-masing SKPD yang berbeda.

Saran

Kondisi lingkungan internal dan eksternal pada pemerintah Kabupaten Bengkalis pada saat dilakukan penelitian menunjukkan kompleksitas permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga berdasarkan hasil penelitian ini faktor kinerja aparat tidak terbatas hanya pada faktor budaya organisasi dan *locus of control* saja. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut terkait dengan indikator lain yang memungkinkan turut mempengaruhi kinerja aparat pada pemerintah Kabupaten Bengkalis.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah dan Arisanti, Herlin. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9, No. 2, pp. 118-134.
- Abdulloh, (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of control*, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak Semarang Barat. *Tesis*, Undip: Semarang.
- Artiningsih dan Rasyid. (2013). Pengaruh *Locus of Control*, *Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11, 365-373.
- Astuti, Retno Fajar. (2005). Pengaruh Kepercayaan pada atasan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Pegawai Pemkab Kendal). *Tesis*.

- Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Bastian, Indra. (2006). Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Bimantoro dan Noor. (2012). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra". Jurnal, Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Bokti dan Mansor, (2009). A Preliminary study on occupational stress and job satisfaction among male navy personnel at a naval base in Lumut, Malaysia. *The Journal Of International Social Research*, Vol. 2/9, Fall: 2009.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno (2008). Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Surabaya.
- Brownel, P. (1982). Participation and Budgeting, Locus of Control and Organizational Effectiveness. *The Accounting Review*. Vol. VI (4). October: 766-777.
- Chen & Silverthorne. (2008), The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 Iss 7 pp. 572 – 582.
- Chi Hsinkuang, (2010). The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Sales People. *Journal The Business Review*, Cambridge. Vol. 16 Num, 2 December, pp. 142-146.
- Fitrie (2011). Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bengkulu.
- Frucot, Veronique and Winston T. Shearon. (1997), Budgetary participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. *The Accounting Review*, Vol. 66 No. 1, January, p: 80 -90.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21 . Umlpdate PLS Regresi, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Widi (2012). ESQ dan *Locus of Control* sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit pada Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Jawa Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 1, April: 2012, 50-74. ISSN 2087-1090.
- Hofstede, G., Bram Neuijen, Denise Daval Ohayv and Geert Sanders, (1990). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly, Vol. 35, p: 286-316.

- Jamal, M. and Baba, V.V. (2000), Job Stress and burnout among Canadian managers and nurses: an empirical examination. *Canadian Journal of Public Health*. Vol. 91 No. 6, pp. 454-8.
- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-181.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/63/M.PAN/1/2004 tentang Pelayanan Umum.
- Kurniawan, Rizki dan Andri, (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Mc. Graw Hill Education. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 1, Edisi kelima, Jakarta : Salemba Empat.
- Lumbanraja, Prihatin (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.7 No.2, Mei 2009. ISSN: 1693-5241.
- Mardiasmo, 2004. "Akuntansi Sektor Publik". Gramedia, Jakarta.
- Mahoney, T. A., T. H. Jerdee and S. J. Carroll. (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*, Cincinnati: South Western Publ. Co.
- Menezes, Alvaro, (2008). Analisis Dampak Locus of control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor. *Tesis*, Undip: Semarang.
- Noer Mohammad, Rihardjo Ikhsan Budi, (2007). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kebijakan Sektor Publik terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Publik UPT Dipenda Bangkalan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, ISSN 1829-9857: Surabaya.
- Oemar, Yohanas (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, No. 1, Maret 2013. ISSN: 1693-5241.
- Oktaviana, Nur. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta). *Tesis*. Yogyakarta:UPN.
- Patten, M. D. (2005). *An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Perfor-*

- mance and Satisfaction*. Managerial Auditing Journal, Vol. 20 No: 9, 1016-1029.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 38 tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Purba, Sukarman (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. ISSN 0853-6627. Vol.13, No.2, Tahun. 2009. Hal.150-167.
- Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin, (2010), Impact Of Workers' Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector, *BEH - Business and Economic Horizons Volume 2 | Issue 2 | July 2010 |pp. 25-36*
- Riduwan dan Engkos, Achmad Kuncoro. (2012). *Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stepen. (2007). *Perilaku Organisasi*: Terjemahan: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rotter, J. (1986). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, Vol. 80, 1-28.
- Rozikin, Zainur. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 4, No. 2, Agustus: 2006.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*, 4th Edition. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono (2010). *Metode penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Stoner, Freeman dan Gilbert (1995). *Pengantar bisnis*. GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Taurisna, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan (2012). Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170-187. ISSN: 1412-3126. Vol. 19, No. 2.
- Waridin dan Masrukhin, (2006), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis*, Vol.7, No.2.