BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pilot Test

Pilot test digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. Sebelum kuesioner disebarkan pada responden sesungguhnya, maka kuesioner di uji coba terlebih dahulu pada mahasiswa strata satu (S1) program studi akuntansi angkatan tahun 2013 IBI Darmajaya. Data mengenai karakteristik responden *pilot test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Pilot Test

Jenis Mahasiswa	**Jumlah Responden**	**Persentase**
Strata Satu (S1)	30	100%
Kuesioner	**Jumlah Responden**	**Persentase**
Kuesioner Kembali	30	100%
Jumlah	**30**	100%
Usia	**Jumlah Responden**	**Persentase**
21-25 Tahun	30	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian *Pilot test*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden strata satu sebanyak 30 responden, kusioner yang kembali sebanyak 30 atau sebesar 100 % dan usia responden rata-rata berumur 21-25 tahun. Selanjutnya hasil *pilot test* kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan progam komputer SPSS versi 20.

4.1.1 Uji Validitas

Validitas (*Validity*) menunjukan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur dari satu set operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran di katakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Jika nilai signifikansi lebih kecil

dari 5% dan r hitung > r tabel, maka dapat dinyatakan semua item pertanyaan itu valid. Hasil uji validitas dapat terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas *Pilot Test*

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Signifikan	Kesimpulan
(Y) Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	Y_1	0,600	0,000	Valid
	Y_2	-0,003	0,987	Tidak Valid
	Y_3	0,373	0,043	Valid
	Y_4	0,702	0,000	Valid
	Y5	0,069	0,718	Tidak Valid
	Y6	0,416	0,022	Valid
	Y7	0,159	0,402	Tidak Valid
	Y.8	0,692	0,000	Valid
	Y.9	0,660	0,000	Valid
	Y.10	0,451	0,012	Valid
	Y.11	0,580	0,001	Valid
	Y.12	0,707	0,000	Valid
	Y.13	0,459	0,011	Valid
	Y.14	0,332	0,073	Tidak Valid
	Y.15	0,529	0,003	Valid
	Y.16	0,802	0,000	Valid
(X1) *Good Governance*	$X_{1.1}$	0,614	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	-0,257	0,171	Tidak Valid
	$X_{1.3}$	0,563	0,001	Valid
	$X_{1.4}$	0,487	0,006	Valid
	$X_{1.5}$	0,424	0,019	Valid
	$X_{1.6}$	0,498	0,005	Valid
	X1.7	0,278	0,137	Tidak Valid
	X1.8	0,618	0,000	Valid
	X1.9	0,318	0,086	Tidak Valid
	X1.10	0,540	0,002	Valid
	X1.11	0,563	0,001	Valid
	X1.12	0,781	0,000	Valid
	X1.13	0,548	0,002	Valid
	X1.14	0,712	0,000	Valid
	X1.15	0,751	0,000	Valid
	X1.16	0,582	0,001	Valid
	X1.17	0,408	0,025	Valid
(X2)	$X_{2.1}$	0,447	0,013	Valid
	$X_{2.2}$	0,656	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,656	0,000	Valid

Komitmen Organisasi	X2.4	0,635	0,000	Valid
	X2.5	0,062	0,746	Tidak Valid
	X2.6	0,551	0,002	Valid
	X2.7	0,297	0,111	Tidak Valid
	X2.8	0,514	0,004	Valid
	X2.9	0,581	0,001	Valid
	X2.10	0,515	0,004	Valid
	X2.11	0,529	0,003	Valid
	X2.12	0,601	0,000	Valid
(X3) Motivasi Kerja	X3.1	0,495	0,005	Valid
	X3.2	0,476	0,008	Valid
	X3.3	0,607	0,000	Valid
	X3.4	0,411	0,024	Valid
	X3.5	0,373	0,042	Valid
	X3.6	0,199	0,293	Tidak Valid
	X3.7	0,204	0,279	Tidak Valid
	X3.8	0,127	0,505	Tidal Valid
	X3.9	0,213	0,259	Tidak Valid
	X3.10	0,311	0,095	Tidak Valid
	X3.11	0,317	0,088	Tidak Valid
	X3.12	0,357	0,053	Tidak Valid
(X4) *Internal Control*	X4.1	0,269	0,151	Tidak Valid
	X4.2	0,699	0,000	Valid
	X4.3	0,319	0,086	Tidak Valid
	X4.4	0,278	0,137	Tidak Valid
	X4.5	0,692	0,000	Valid
	X4.6	0,306	0,100	Tidak Valid
	X4.7	0,254	0,176	Tidak Valid
	X4.8	0,622	0,000	Valid
	X4.9	0,257	0,171	Tidak Valid
	X4.10	0,365	0,047	Valid
	X4.11	0,683	0,000	Valid
	X4.12	0,785	0,000	Valid
	X4.13	0,608	0,000	Valid
	X4.14	0,400	0,028	Valid
	X4.15	0,481	0,007	Valid
	X4.16	0,424	0,020	Valid
	X4.17	0,272	0,146	Tidak Valid
	X4.18	0,537	0,002	Valid
	X4.19	0,474	0,008	Valid
	X4.20	0,608	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 1, 2, 3, 4, 5)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, terdapat instrumen penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut valid. Dan sebaliknya, terdapat nilai signifikansi lebih besar dari 5% dan r hitung < dimana r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid.* Apabila *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,70 maka data penelitian diangap sangat baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data. Hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus *Alpha Cronbach* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.3

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Jumlah Item	*cronbach's alpha*	Keterangan
1	Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	16	0,704	Reliabel
2	*Good Governance*	17	0,781	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	12	0,706	Reliabel
4	Motivasi Kerja	12	0,360	Tidak Reliabel
5	*Internal Control*	20	0,770	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah sebesar 0,704, *Good Governance* sebesar 0,781, Komitmen Organisasi sebesar 0,706, Motivasi Kerja sebesar 0,360 dan *Internal Control* sebesar 0,770. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan secara berturut-turut bahwa variabel kinerja aparatur pemerintah daerah, *good governance,* komitmen organisasi, dan *internal control* adalah reliabel. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja tidak reliabel.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala dan staf mulai dari kepala bagian/kepala bidang, kepala sub bidang/kepala sub bagian/kepala seksi dan staf-staf. Penelitian ini dilakukan di seluruh SKPD di Kota Bandar Lampung dalam bentuk Dinas yang masih beroperasi sampai akhir tahun 2016. Pemilihan Dinas tersebut karena dianggap dapat mewakili seluruh SKPD yang terdapat pada Pemerintah Kota Bandar Lampung yang digolongkan berdasarkan pusat pertanggungjawabannya dan instansi tersebut merupakan satuan kerja pemerintah yang memiliki kepentingan dalam menyusun, menggunakan, maupun melaporkan pengelolaan keuangan Daerah. Adapun pusat pertanggungjawaban yang dimaksud adalah sebagai berikut: pusat pendapatan, pusat belanja, pusat pelayanan publik dan pusat administrasi. Terdapat 17 Dinas dilingkungan Kota Bandar Lampung yang dijadikan sampel penelitian. Data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4

Data Sampel Penelitian

NO	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)
1	Dinas Kependudukan & Catatan Sipil
2	Dinas Lingkungan Hidup
3	Dinas Pekerjaan Umum
4	Dinas Komunikasi & Informatika
5	Dinas Perhubungan
6	Dinas Pertanian
7	Dinas Kelautan & Perikanan
8	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian & Perdagangan
9	Dinas Tata Kota
10	Dinas Pengelolaan Pasar
11	Dinas Pariwisata
12	Dinas Pendidikan
13	Dinas Kesehatan
14	Dinas Sosial
15	Dinas Tenaga Kerja

16	Dinas Pemuda & Olahraga
17	Dinas Pendapatan Daerah

Sumber :http://bandarlampungkota.go.id

Fokus responden dari masing-masing SKPD telah ditetapkan peneliti sebanyak 6 responden yang ditetapkan menurut jabatan strukturalnya mulai dari kepala bagian, kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian, kepala seksi dan staf (karyawan) untuk menjadi responden. Pengambilan aparatur tersebut dikarenakan rata-rata aparatur yang terkait melingkupi aparatur dari level tengah sampai level bawah yang bertanggung jawab pada setiap unit kerjanya pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sehingga dapat diketahui responden yang ada sebanyak: 6 x 17 Dinas = 102. Jadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan berjumlah 102 kuesioner. Akan tetapi hanya 81 responden yang bersedia menjawab atau mengisi kuesioner yang diberikan dan terdapat 73 data responden yang dapat diolah, dikarenakan 8 kuesioner tidak dapat diolah oleh peneliti disebabkan kuesioner tersebut yang tidak diisi secara lengkap. Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel. 4.5

Karakteristik Data Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah kuesioner	Presentase
1	Kuesioner yang disebar	**102**	**100%**
2	Kuesioner yang dapat diolah	**73**	**71,6%**
3	Kuesioner yang tidak kembali	**21**	**20,6%**
4	Kuesioner yang tidak dapat diolah	**8**	**7,8%**

Sumber : Data kuesioner penelitian

Total kuesioner yang direspon dan dapat diolah sebanyak 73 kuesioner yaitu 71,6% dari total kuesioner yang disebar.

4.2.2 Profil Singkat Pemerintah Kota Bandar Lampung

Kota Bandar Lampung merupakan sebuah kota yang sekaligus menjadi ibukota provinsi Lampung. Secara geografis kota Bandar Lampung terletak pada 50° 20' sampai dengan 50° 30' lintang selatan dan 105° 0' 28" sampai dengan 105° 0' 37" bujur timur. Letak tersebut berada pada Teluk Lampung di ujung selatan Pulau Sumatera. Kota Bandar Lampung berbatasan dengan kecamatan Natar kabupaten Lampung Selatan disebelah utara, kecamatan Padang Cermin kabupaten Pesawaran dan kecamatan Katibung serta Teluk Lampung disebelah selatan, kecamatan Gedong Tataan dan Padang Cermin kabupaten Pesawaran di sebelah barat, serta kecamatan Tanjung Bintang kabupaten Lampung Selatan disebelah timur. Kota Bandar Lampung memiliki luas wilayah 197,22 km^2 yang terbagi ke dalam 13 kecamatan dan 98 Kelurahan dengan populasi penduduk 879.651 jiwa (berdasarkan sensus 2010), kepadatan penduduk sekitar 8.142 jiwa/km^2 dan diproyeksikan pertumbuhan penduduk mencapai 1,8 juta jiwa pada tahun 2030 (http://digilib.unila.ac.id).

4.2.3 Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan pengalaman kerja yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6

Deskripsi Responden (n=73)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	36	49,3%
Perempuan	37	50,7%
Total :	73	100,0%
Usia		
20-30 tahun	32	43,8%
31-40 tahun	18	24,7%
>40 tahun	23	31,5%
Total:	73	100,0%

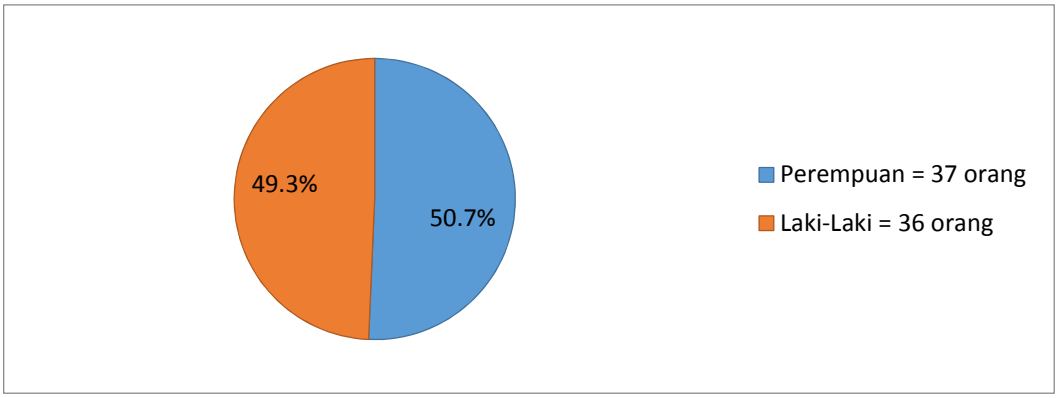
Pendidikan		
SMA	7	9,6%
Diploma	10	13,7%
Sarjana	37	50,7%
Magister (S2)	19	26,0%
Total :	73	100,0%
Pengalaman Kerja		
1-5 tahun	24	32,9%
6-10 tahun	19	26,0%
>10 tahun	30	41,1%
Total:	73	100,0%
Jabatan		
Kepala Bidang	2	2,7%
Kepala Sub Bidang	1	1,4%
Kepala Bagian	1	1,4%
Kepala Sub Bagian	13	17,8%
Kepala Seksi	12	16,4%
Staf	44	60,3%
Total :	73	100,0%

Sumber :Data primer yang diolah (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1) Jenis kelamin

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan gender mengenai kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung.

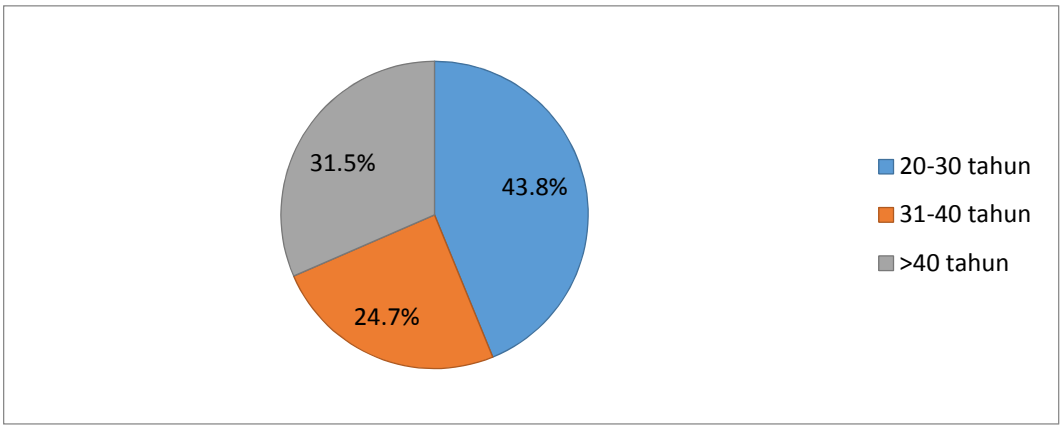


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Diagram diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (50,7%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 36 orang (49,3%).

2) Usia responden

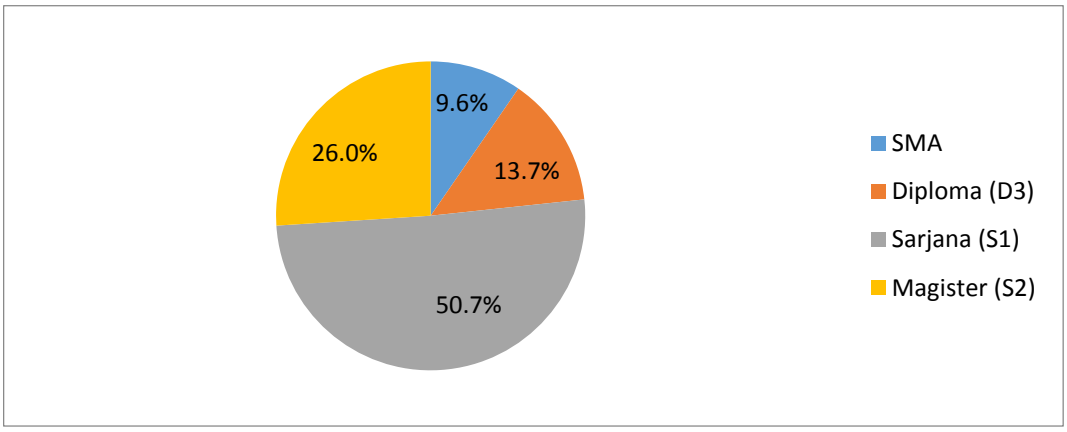
Usia responden menggambarkan tingkat kedewasaan, sehingga dapat mempengaruhi emosi untuk mengambil keputusan yang dikehendaki dalam suatu organisasi.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram diatas, responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 20-30 tahun sebanyak 32 orang yaitu sebesar 43,8%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang sebesar 24,7% dan usia >40 tahun sebanyak 23 orang sebesar 31,5%.

3) Tingkat Pendidikan



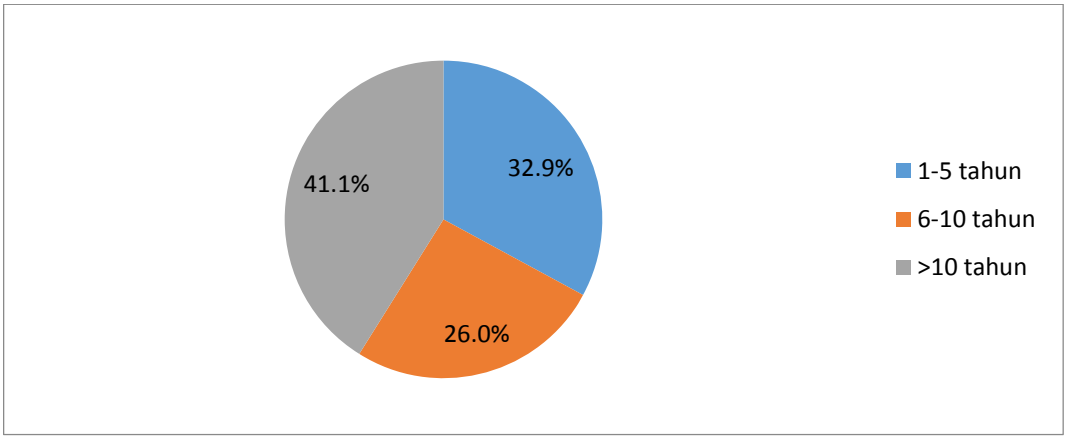
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan diagram diatas, mayoritas responden pada penelitian ini memiliki pendidikan yang memadai yaitu tamatan Strata 1 (S-1) sebanyak 37 orang sebesar 50,7%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang sebesar

9,6%, Diploma (D3) sebanyak 10 orang sebesar 13,7% dan Magister (S2) sebanyak 19 orang sebesar 26,0%.

4) Tingkat Pengalaman

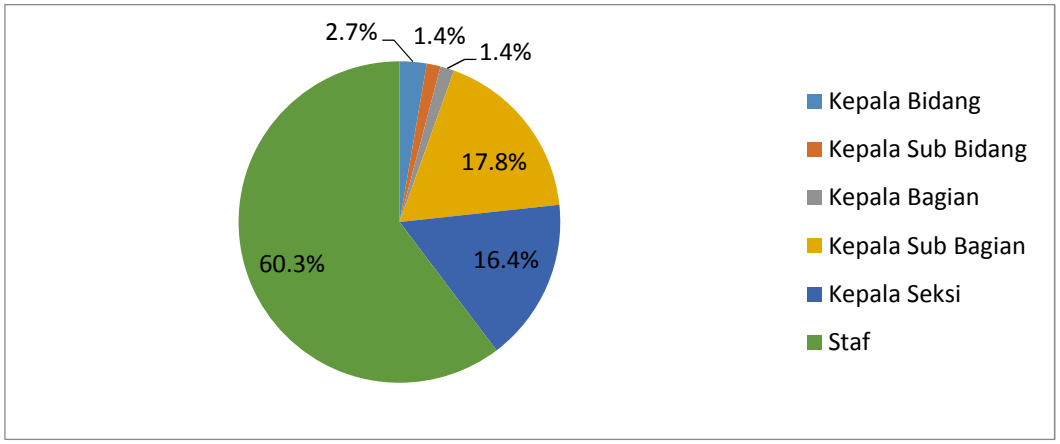
Tingkat pengalaman responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja responden yang berpartisipasi dalam setiap kinerjanya.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pengalaman

Berdasarkan diagram diatas, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama >10 tahun sebanyak 30 orang sebesar 41,1%. Terbanyak kedua adalah responden yang berpengalaman 1-5 tahun yaitu 24 orang sebesar 32,9%. Sedangkan, responden yang berpengalaman 6-10 tahun hanya 19 orang sebesar 26,0%.

5) Divisi Kerja



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Berdasarkan jabatan fungsional didapatkan bahwa responden yang menjabat sebagai Kepala Bidang berjumlah 2 orang (2.7%), Kepala Sub Bidang berjumlah 1 orang (1,4%), Kepala Bagian berjumlah 1 orang (1,4%), Kepala Sub Bagian berjumlah 13 orang (17,8%), Kepala Seksi berjumlah 12 orang (16,4%) dan Staf berjumlah 44 orang (60,3%). Presentase penyebaran kuesioner berdasarkan jabatan fungsional terjadi dikarenakan pegawai-pegawai tersebutlah yang memiliki kontribusi dalam kinerja aparatur pemerintah.

4.2.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Jumlah sampel tidak didasarkan pada seluruh SKPD di Kota Bandar Lampung, akan tetapi pada SKPD yang berbentuk Dinas yang masih beroperasi sampai dengan akhir tahun 2016.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian antara lain nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Pengukuran rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data. Sedangkan standar deviasi merupakan perbedaan nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Statistik deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.7.dibawah ini:

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	73	31	48	39,92	4,219
Good Governance	73	31	55	43,07	4,562
Komitmen Organisasi	73	23	40	30,22	3,020

Motivasi Kerja	73	5	18	13,03	2,444
Internal Control	73	32	52	40,18	3,987
Valid N (listwise)	73				

Sumber :Data primer yang diolah (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 4.7 statistik deskriptif di atas dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel sebanyak 73 data. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel Kinerja Aparatur Pemerintah daerah adalah 31 dan 48; sedangkan *mean* sebesar 39,92 dengan standar deviasi sebesar 4,219. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel *good governance* adalah 31 dan 55; sedangkan *mean* sebesar 43,07 dengan standar deviasi sebesar 4,562. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 23 dan 40; sedangkan *mean* sebesar 30,22 dengan standar deviasi sebesar 3,020. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel Motivasi Kerja adalah 5 dan 18; sedangkan *mean* sebesar 13,03 dengan standar deviasi sebesar 2,444. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel *Internal Control* adalah 32 dan 52; sedangkan *mean* sebesar 40,18 dengan standar deviasi sebesar 3,987. Kesimpulan dari hasil statistik deskriptif di atas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai rata-rata (*mean*) bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametik dan penelitian dapat diteruskan.

4.3.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas diukur dengan melihat nilai signifikansi pada hasil analisis korelasi *bivariate* pada kolom *Corelations* (Ghozali, 2011). Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel 4.7. dibawah ini:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Signifikan	Kesimpulan
(Y) Kinerja Aparatur	Y_1	0,639	0,000	Valid
	Y_2	0,418	0,000	Valid
	Y_3	0,630	0,000	Valid

Pemerintah Daerah	Y4	0,660	0,000	Valid
	Y5	0,815	0,000	Valid
	Y6	0,767	0,000	Valid
	Y7	0,387	0,001	Valid
	Y.8	0,683	0,000	Valid
	Y.9	0,733	0,000	Valid
	Y.10	0,514	0,000	Valid
	Y.11	0,564	0,000	Valid
	Y.12	0,727	0,000	Valid
(X1) ***Good Governance***	X1.1	0,662	0,000	Valid
	X1.2	0,437	0,000	Valid
	X1.3	0,629	0,000	Valid
	X1.4	0,566	0,000	Valid
	X1.5	0,598	0,000	Valid
	X1.6	0,574	0,000	Valid
	X1.7	0,565	0,000	Valid
	X1.8	0,521	0,000	Valid
	X1.9	0,641	0,000	Valid
	X1.10	0,470	0,000	Valid
	X1.11	0,637	0,000	Valid
	X1.12	0,657	0,000	Valid
	X1.13	0,529	0,000	Valid
	X1.14	0,410	0,000	Valid
(X2) Komitmen Organisasi	X2.1	0,618	0,000	Valid
	X2.2	0,656	0,000	Valid
	X2.3	0,716	0,000	Valid
	X2.4	0,637	0,000	Valid
	X2.5	0,485	0,000	Valid
	X2.6	0,646	0,000	Valid
	X2.7	0,557	0,000	Valid
	X2.8	0,537	0,000	Valid
	X2.9	0,563	0,000	Valid
	X2.10	0,593	0,000	Valid
(X3) Motivasi Kerja	X3.1	0,734	0,000	Valid
	X3.2	0,751	0,000	Valid
	X3.3	0,791	0,000	Valid
	X3.4	0,579	0,000	Valid
	X3.5	0,693	0,000	Valid
(X4) ***Internal Control***	X4.1	0,765	0,000	Valid
	X4.2	0,635	0,000	Valid
	X4.3	0,696	0,000	Valid
	X4.4	0,501	0,000	Valid
	X4.5	0,638	0,000	Valid
	X4.6	0,703	0,000	Valid

	X4.7	0,641	0,000	Valid
	X4.8	0,764	0,000	Valid
	X4.9	0,602	0,000	Valid
	X4.10	0,486	0,000	Valid
	X4.11	0,690	0,000	Valid
	X4.12	0,530	0,000	Valid
	X4.13	0,442	0,000	Valid

Sumber :Data primer yang diolah (Lampiran 9, 10, 11, 12, 13)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, semua intrumen penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan r hitung > r tabel, dimana r tabel dilihat dari tabel r *product moment* pada sig.0,05 (two tail) sebesar 0,23 (n-2). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Instrumen yang reliabel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011;48). Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Jumlah item	*cronbach's alpha*	Keterangan
1	Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	12	0,858	Reliabel
2	*Good Governance*	14	0,827	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	10	0,794	Reliabel
4	Motivasi Kerja	5	0,744	Reliabel
5	*Internal Control*	13	0,857	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 14)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah sebesar 0,858, *Good Governance* sebesar 0,827, Komitmen Organisasi sebesar 0,794, Motivasi Kerja sebesar 0,744 dan *Internal Control* sebesar 0,857. Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menguji normalitas data yang akan diteliti agar tidak melanggar asumsi dasar dari alat statistik yang digunakan. Uji normalitas yaitu suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gozali, 2013). Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,1481559
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,801
Asymp. Sig. (2-tailed)		,543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah (Lampiran 15)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,801 dan signifikan pada 0,543. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya multikolinieritas antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS v.20* dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	**Perhitungan**		**Keterangan**
	Tolerance	**VIF**	
Good Governance	0,594	1,682	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,688	1,453	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,854	1,171	Tidak terjadi multikolinieritas
Internal Control	0,679	1,473	Tidak terjadi multikolinieritas

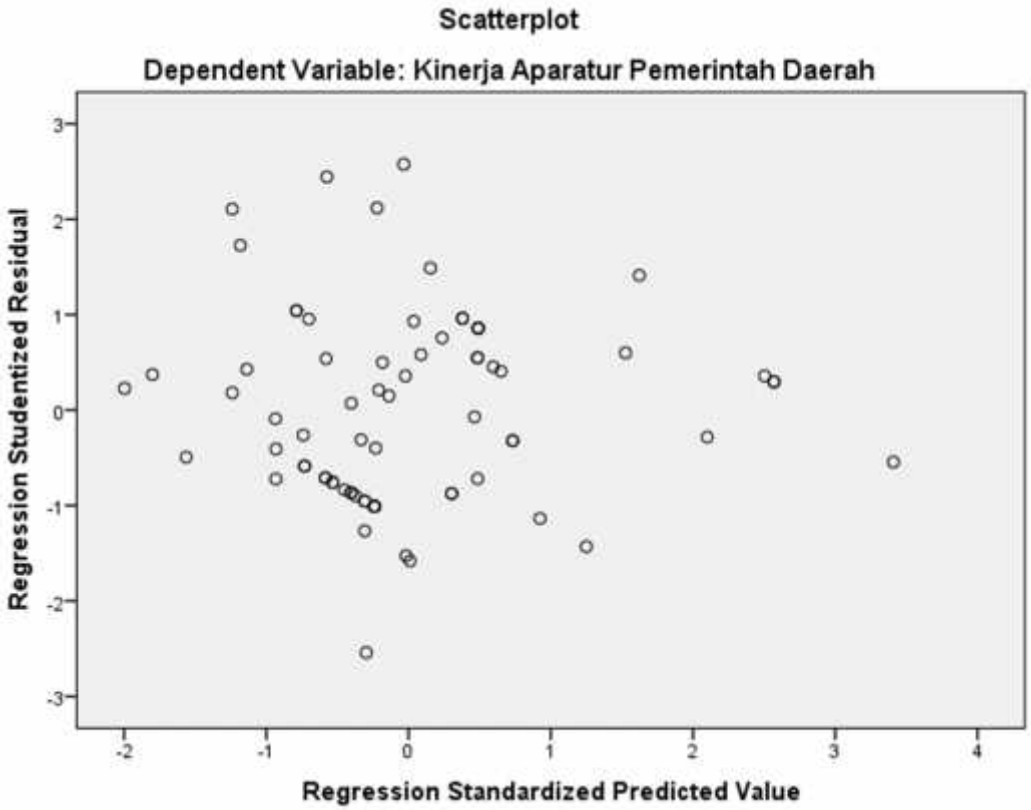
Sumber: Data Primer yang diolah (Lampiran 16)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel *good governance* sebesar 0,594 dan 1,682. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,688 dan 1,453. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel motivasi kerja sebesar 0,854 dan 1,171. Serta nilai *tolerance* dan VIF pada variabel *internal control* sebesar 0,679 dan 1,473. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu *good governance*, komitmen organisasi,

motivasi kerja dan *internal control*, tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel independen sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan *SPSS v.20* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4.6 *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 17)

Pada gambar 4.6 grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk sebuah pola tertentu dengan jelas dan juga tersebar baik diatas maupun dibawah angka o pada sumbu Y. Hal ini bearti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai

untuk memprediksi kinerja aparatur pemerintah daerah berdasarkan masukan variabel *good governance*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *internal control.*

4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Nilai R		Nilai F		Sig	Unstandardized Coefficients		t	sig
	R	R^2	F Hitung	F Tabel		constant	B		
Good Governance	0,666	0,443	13,530	2,51	0,000	5,496	0,186	1,714	0,091
Komitmen Organisasi							0,466	3,057	0,003
Motivasi Kerja							0,008	-0,049	0,961
Internal Contro							0,310	2,664	0,010

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 18)

Hasil uji regresi linier berganda digunakan untuk mengamati *goodness of fit* (uji kecocokan) dengan melihat koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3,4)}$), uji kelayakan model (uji F) dan uji hipotesis (uji t) sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi ($R^2_{y(1,2,3,4)}$)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Determinasi ($R^2_{y(1,2,3,4)}$) sebesar 0,443. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel

dependen kinerja aparatur pemerintah daerah, dipengaruhi 44,3% oleh variabel *good governance*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *internal control*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *v.*20 nilai signifikansi F = 0,000<*alpha*= 0,05. Hal ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (*fit*).

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diperoleh hasil uji t tiap hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

   Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 1,714 dan nilai signifikansi t = 0,091 berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (α= 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip-prinsip *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

   Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 3,057 dan nilai signifikansi t = 0,003 berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (α= 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

   Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar -0,049 dan nilai signifikansi t = 0,961 berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang

ditetapkan (α= 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

4. Pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
   Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,664 dan nilai signifikansi t = 0,010 berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (α= 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *internal control* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Persamaan regresi linear berganda yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) pada variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka berikut ini akan disajikan pembahasan dari hasil penelitian.

4.4.1 Pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip-prinsip *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di SKPD Kota Bandar Lampung. *Good governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai pemerintahan yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016), Rini (2014) dan Wati, dkk (2010). Tetapi, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2015) dengan hasil yang menyatakan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Susanto (2015) menjelaskan, masih rendahnya pemahaman dari para pegawai ataupun karyawan dalam memahami *good governance* menyebabkan tidak berpengaruhnya *good governance* terhadap kinerja itu sendiri. Padahal, untuk mencapai *good governance* dalam tata pemerintahan, maka prinsip-prinsip *good governance* hendaknya ditegakkan dalam berbagai institusi penting pemerintahan. Kunci utama memahami *good governance*, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI), adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Prinsip-prinsip

tersebut diantaranya meliputi akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan dan tranparansi. Oleh karena itu, kebijakan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah haruslah transparan, efektif dan efisien, serta mampu menjawab ketentuan dasar keadilan (www.banyumaskab.go.id).

4.4.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di SKPD Kota Bandar Lampung. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana aparatur memihak instansi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam instansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangestika (2016), Dwifitriansyah (2016) dan Wati (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pangestika (2016) menjelaskan bahwa 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 ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Oleh sebab itu, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja aparatur yang dihasilkan. Aparatur yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Jadi, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh kinerja aparatur pemerintah daerah di SKPD Kota Bandar Lampung.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di SKPD Kota Bandar Lampung. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kemaksimalan motivasi yang dimiliki oleh aparatur dalam mencapai tujuan instansi juga merupakan tujuan pokok dalam penilaian kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arofah (2015) Dwifitriansyah (2016) dan Apriliani (2015). Akan tetapi, penelitian ini mendukung penelitian Nurcahyani, dkk (2016). Mangkunegara (2008) dalam Nurcahyani, dkk (2016) menyatakan tidak termotivasinya para karyawan/pegawai dalam bekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya faktor mengenai kompensasi maupun kepuasan gaji yang mereka terima. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan/pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja mereka. Para karyawan/pegawai memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Hal ini juga dibuktikan dari banyak aparatur yang menyatakan tidak setuju terhadap jawaban dari item pertanyaan mengenai kepuasan gaji akan kebutuhan fisiologis (makan, minum, tempat tinggal, maupun kebutuhan sehari-hari) yang diterimanya. Karena, didalam lingkup pemerintahan tidak terdapat sistem *reward* atas prestasi yang dicapai. Sehingga ada atau tidaknya motivasi kerja maka tingkat kinerja para aparatur pun akan tetap sama.

4.4.4 Pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa *internal control* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di SKPD Kota Bandar Lampung. *Internal control* dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar

kebijakan yang telah ditetapkan, melaksanakan tugas sesuai dalam wewenang, kebijakan dan otoritas yang ada secara bersama-sama guna mencapai tujuan instansi. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangestika (2016), Winiawati (2015) dan Primadina (2013) yang menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Pangestika (2016), *internal control* merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. *Internal control* ini terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada kinerja pegawai, terutama pada aparatur pemerintah daerah untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Jadi *internal control* yang berjalan secara efektif dan efisien akan membawa dampak yang baik pada kinerja pegawai, sehingga semakin besar *internal control* maka kinerja aparatur pemerintah daerah juga akan semakin besar.