

PENGARUH GOOD GOVERNANCE, DESENTRALISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru)

Riza Pramita Anugerah

Magister Akuntansi FEB Universitas Riau
Email: riza pramita anugerah@gmail.com

ABSTRACT

Pekanbaru City Government Performance Report (LKj-IP) in 2016 received a C score (somewhat less) besides that there were still many Pekanbaru City Government activities programs that did not reach the target with a small realization percentage of 50%. The purpose of this study was to examine the effect of good governance, decentralization, and organizational commitment on organizational performance with organizational culture as a moderating variable in OPD Pekanbaru. The population in this study was Pekanbaru Regional Organization (OPD), which amounted to 43 OPD. Respondents in this study were structural officials consisting of Echelon II, III, and IV in the OPD of Pekanbaru City. By using the purposive sampling method obtained a sample of 129 respondents. The data source in this study is primary data. The data collection method used is the survey method using a questionnaire. Data analysis used Moderated Regression Analysis. The results of the study show that good governance, decentralization, and organizational commitment have a partial effect on organizational performance, organizational culture strengthens the influence of good governance on organizational performance, organizational culture reinforces the influence of organizational commitment on organizational performance. But organizational culture is not able to moderate the influence of decentralization on organizational performance.

Keywords: *Good governance, decentralization, organizational commitment, organizational performance, organizational culture*

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Penilaian kinerja instansi pemerintah disampaikan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP). LKj-IP adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 1 angka 11 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Tahun 2016, Kota Pekanbaru mendapatkan nilai 48,81 dengan Kategori C, angka ini berada di bawah Kabupaten Siak, Kampar, Bengkalis, Indragiri Hulu, Rokan Hulu, Dumai dan Pelelawan. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Kota Pekanbaru

Tahun 2016 juga dapat terlihat masih terdapat banyaknya program ke-giatan Pemerintah Kota Pekanbaru tidak mencapai sasaran dengan persentase realisasinya kecil dari 50%

Keluhan masyarakat beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan penyimpangan penyelenggaraan kinerja pelayanan publik tercatat oleh Ombudsman Republik Indonesia. Ombudsman Republik Indonesia merupakan Lembaga Negara yang memiliki wewenang mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik. Diketahui yang telah tercatat oleh Ombudsman Republik Indonesia yang menduduki peringkat pertama masih keluhan mengenai kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja instansi pemerintah daerah di Indonesia masih kurang dimata masyarakat.

Menurut Salusu (2016) ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu kapabilitas organisasi dan lingkungan internal. Kapabilitas organisasi yaitu konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi internal, antara lain struktur organisasi, sumber daya baik dana maupun tenaga, lokasi, fasilitas yang dimiliki, integritas seluruh pegawai, dan integritas kepemimpinan. Sedangkan lingkungan eksternal diantaranya perkembangan tekno-logi, peraturan perundang-undangan, dan situasi keuangan (Ristanti dkk, 2014).

Good Governance adalah suatu tata kelola pemerintahan yang baik yang harus diterapkan untuk mencapai sebuah kesuksesan dalam setiap organisasi, sehingga akan menimbulkan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan yang sudah ditentukan. FCGI (*Forum for Corporate Governance in Indonesia*) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* mampu meminimalisir terjadinya penyalah-gunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi

Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat pemerintah daerah terhadap pejabat dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat.

Pelimpahan wewenang dapat berasal dari kepala daerah kepada sekretaris daerah/kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dan atau dari kepala OPD kepada kepala unit kerja. Desentralisasi bertujuan agar instansi pemerintah dapat melayani kebutuhan masyarakat maupun stakeholders lainnya dengan cepat dan mendapatkan umpan balik guna peningkatan kinerja instansi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen indi-vidu dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Robbin & Timothy 2012). Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen yang dimiliki maka semakin tinggi pula kualitas kinerja organisasi yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini meng-gunakan variabel moderasi yaitu budaya organisasi. *Good Governance*, desentralisasi, dan komitmen organisasi berkaitan erat dengan nilai-nilai budaya dalam organisasi, di mana budaya organisasi yang diciptakan pemimpin berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Apabila nilai-nilai budaya organisasi berorientasi orang semakin didukung dan terpelihara maka akan

memperkuat dimensi-dimensi *Good Governance*, desentralisasi dan komitmen organisasi yang diterapkan di instansi pemerintahan, sekaligus akan mempertinggi kinerja pegawai dan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pada saat budaya organisasi menguat akan memberikan efek terhadap semakin kuatnya pengaruh *Good Governance*, desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Good Governance*, desentralisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel *moderating* pada OPD Kota Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Pemerintah Daerah

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Kinerja Organisasi

Menurut Wibowo, kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif (Herbani, 2013).

Agus (2012: 55) mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu: 1) Produktivitas, 2) Kualitas layanan, 3) Responsivitas, 4) Responsibilitas, dan 5) Akuntabilitas

Good Governance

Pengertian *governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik (Mardiasmo, 2009). Kemudian Mardiasmo (2009) mendefinisikan *good governance* sebagai penggunaan wewenang ekonomi politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan Negara pada semua tingkat

Prinsip-prinsip *Good Governance*. UNDP dalam Mardiasmo (2009) mengemukakan sembilan prinsip yakni:

1. Partisipasi (*Participation*)
2. Aturan hukum (*Rule of law*)
3. Transparansi (*Transparency*)
4. Daya tangkap (*responsiveness*)
5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*)
6. Berkeadilan (*Equity*)
7. Efektifitas dan efisien (*Efektiveness and efisiensi*)
8. Akuntabilitas (*Accountability*)
9. Visi Strategis (*Strategy Vision*)

Desentralisasi

Desentralisasi pada dasarnya adalah pelimpahan atau penyerahan kekuasaan atau wewenang di bidang tertentu secara vertikal dari institusi/lembaga/pejabat yang lebih tinggi kepada institusi/lembaga/ fungsionaris bawahannya sehingga yang disertai/dilimpahi kekuasaan wewenang tertentu itu berhak bertindak atas nama sendiri dalam urusan tertentu tersebut. Timbul dan

Imam (2012) menyatakan bahwa desentralisasi pada dasarnya dapat dibedakan pada 3 bagian besar yakni desentralisasi politik, desentralisasi administrasi dan desentralisasi fiskal, ketiganya saling berkaitan erat satu sama lain dan seyogyanya dilaksanakan bersama-sama agar berbagai tujuan otonomi daerah.

Komitmen Organisasi

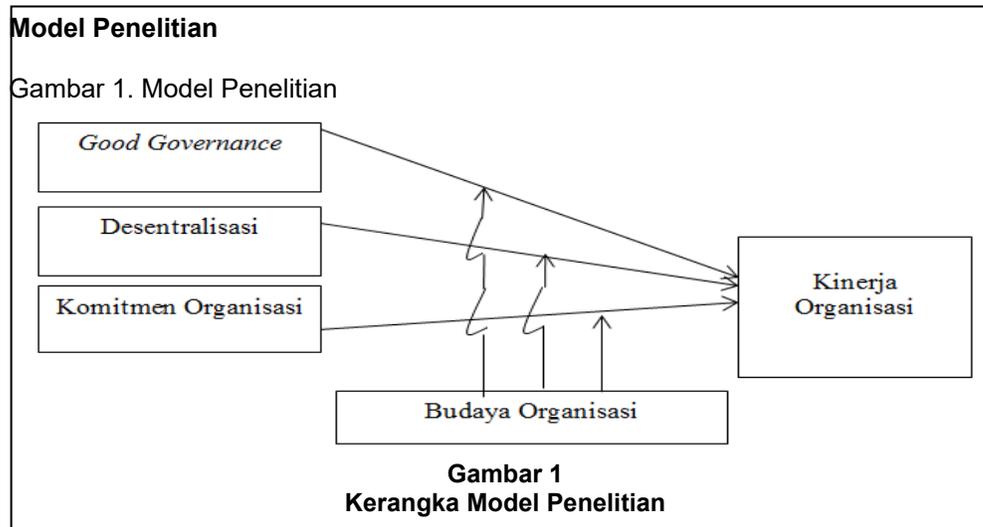
Keputusan Menteri Pendaya-gunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Stephen dan Timothy (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seseorang memihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan seseorang yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Wirawan, 2012). Robert dan Angelo (2014) menyatakan budaya organisasi dikonsepsikan sebagai pemahaman bersama terhadap hal-hal yang penting yang dimani-festasikan dalam perkataan yang diucapkan bersama, pekerjaan yang dilakukan bersama, serta perasaan yang dirasakan bersama.

Hipotesis

- H₁ : *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi
- H₂ : Desentralisasi berpengaruh terha-dap kinerja organisasi
- H₃ : Komitmen organisasi berpenga- ruh terhadap kinerja organisasi.
- H₄ : Budaya organisasi memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi.
- H₅ : Budaya organisasi memperkuat pengaruh desentralisasi terha-dap kinerja organisasi.
- H₆ : Budaya organisasi memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Operasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 43 OPD. Responden dalam penelitian ini adalah pejabat struktural yang terdiri dari Eselon II, III, dan IV di OPD Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh sampel berjumlah 129 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*).

Indikator pengukuran

1. Kinerja organisasi. Bastian (2002): 1) produktivitas, 2) kualitas layanan, 3) responsivitas, 4) responsibilitas, dan 5) akuntabilitas
2. *Good Governance*. Mardiasmo (2009) yaitu: 1) partisipasi, 2) kepastian hukum, 3) transparansi, 4) *responsiveness*, 5) *Consensus Orientation*, 6) Efektifitas dan Efisiensi, 7) akuntabilitas, 8) *Strategic Vision*, dan 9) *equity*.
3. Desentralisasi (X_2). Bangun (2009) yaitu: 1) keuangan 2) program dan kegiatan, 3) keterlibatan kegiatan, 4) kepegawaian.
4. Komitmen Organisasi (X_3). Arini (2015) yaitu adanya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
5. Budaya Organisasi. Arifin (2014) yaitu 1) keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, 2) hakekat kegiatan manusia, 3) hakekat realibilitas dan kebenaran, 4) hakekat hubungan antar manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Good Governance</i>	129	3,28	4,83	4,0972	,34805
Desentralisasi	129	3,13	4,75	3,9756	,36990
Komitmen organisasi	129	3,13	4,75	3,9742	,35516
Kinerja organisasi	129	3,08	4,83	4,1072	,37750
Budaya organisasi	129	3,25	4,63	3,8874	,32660
Valid N (listwise)	129				

Sumber: Data Olahan (2018)

Good Governance dalam Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai *Good Governance* rata-rata 4,097 yang berarti bahwa *Good Governance* pada OPD Kota Pekanbaru sudah baik. Kemudian desentralisasi dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai desentralisasi rata-rata 3,975, artinya bahwa desentralisasi di OPD Kota Pekanbaru cukup baik, komitmen organisasi dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai komitmen organisasi rata-rata 3,974 artinya bahwa komitmen organisasi di OPD Kota Pekanbaru cukup baik. Kinerja organisasi dalam dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai

kinerja organisasi rata-rata 4,107, artinya bahwa kinerja organisasi di OPD Kota Pekanbaru sudah baik. Budaya organisasi dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi rata-rata 3,887 artinya bahwa budaya organisasi di OPD Kota Pekanbaru cukup baik.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur validitas variabel *Good Governance*, desentralisasi, komitmen organisasi, kinerja organisasi dan budaya organisasi mempunyai nilai validitas dan reliabilitas yang valid dan reliabel, sehingga semua item pada variabel dapat digunakan untuk analisis berikutnya

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig 0,200, nilai Asymp. Sig ini di atas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil uji multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan hasil kelima variabel independen yaitu *Good Governance*, desentralisasi, ko-mitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

3. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dari grafik *scatterplot* diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2,128, ini berarti nilai *Durbin Watson* berada pada 1,55 sampai dengan 2,46, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Moderasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,487	20,299		2,044	,043
GG (X1)	1,264	,294	1,749	4,297	,000
Desentralisasi (X2)	,367	,126	,237	2,918	,004
Komitmen (X3)	,616	,266	,379	2,311	,023
Budaya (Z)	1,397	,667	,806	2,096	,038
X1Z	,023	,009	1,670	2,424	,017
X2Z	-,006	,004	-,217	-1,408	,162
X3Z	,021	,008	,686	2,460	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -41,487 + 1,264 X_1 + 0,367 X_2 + 0,617 X_3 + 0,023 X_1 Z - 0,006 X_2 Z + 0,021 X_3 Z + e$$

- a. Nilai Konstanta sebesar 41,487 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu *Good Governance*, desentralisasi, komitmen organisasi, interaksi *Good Governance* dan budaya organisasi, interaksi desentralisasi dan budaya organisasi, interaksi komitmen organisasi dan budaya organisasi dianggap konstan (bernilai 0) maka nilai variabel dependen yaitu kinerja organisasi adalah sebesar 41,487
 - b. Koefisien regresi (b_1) *Good Governance* (X_1) mempunyai nilai positif sebesar 1,264. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin *Good Governance* menyebabkan kinerja organisasi naik sebesar 1,264. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
 - c. Koefisien regresi (b_2) desentralisasi (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 0,367. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin desentralisasi menyebabkan kinerja organisasi naik sebesar 0,367. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
 - d. Koefisien regresi (b_3) komitmen organisasi (X_3) mempunyai nilai positif sebesar 0,617. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin komitmen organisasi menyebabkan kinerja organisasi naik sebesar 0,617. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
 - e. Koefisien regresi (b_4) interaksi *Good Governance* dan budaya organisasi (X_1Z) mempunyai nilai positif sebesar 0,023. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin interaksi *Good Governance* dan budaya organisasi menyebabkan kinerja organisasi naik sebesar 0,023. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
 - f. Koefisien regresi (b_5) interaksi desentralisasi dan budaya organisasi (X_2Z) mempunyai nilai negatif sebesar 0,006. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin interaksi desentralisasi dan budaya organisasi menyebabkan kinerja organisasi turun sebesar 0,006. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
- Koefisien regresi (b_4) interaksi komitmen organisasi dan budaya organisasi (X_3Z) mempunyai nilai positif sebesar 0,021. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin interaksi komitmen organisasi dan budaya organisasi menyebabkan kinerja organisasi naik sebesar 0,021. Dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 3
Hasil Uji t (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	41,487	20,299		2,044	,043
GG (X1)	1,264	,294	1,749	4,297	,000
Desentralisasi (X2)	,367	,126	,237	2,918	,004
Komitmen (X3)	,616	,266	,379	2,311	,023
Budaya (Z)	1,397	,667	,806	2,096	,038
X1Z	,023	,009	1,670	2,424	,017
X2Z	-,006	,004	-,217	-1,408	,162
X3Z	,021	,008	,686	2,460	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (4,297) > t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,000) < (0,05), artinya *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berpengaruhnya *Good Governance* terhadap kinerja organisasi pada OPD di Kota Pekanbaru membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* sudah sepenuhnya terlaksana dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Dalam penelitian Hermanson (2003), mengenai hubungan antara penerapan *Good Governance* dengan kinerja organisasi menyatakan bahwa: Penerapan *Good governance* berasosiasi dengan kinerja organisasi. Suatu organisasi akan sangat terbantu kinerjanya apabila dalam organisasi tersebut menerapkan *Good Governance*, begitu juga dalam pemerintahan apabila *Good Governance*-nya bagus maka kinerjanya juga akan bagus, dan hal itu akan membuat output yang dihasilkan juga akan bagus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban penerapan *Good Governance* merupakan suatu hal yang tepat dalam suatu pemerintah.

Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Organisasi

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (2,918) > t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,004) < (0,05), artinya desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berpengaruhnya desentralisasi terhadap kinerja organisasi pada OPD di Kota Pekanbaru, membuktikan bahwa desentralisasi yang dilaksanakan oleh OPD sudah dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Pengaruh itu terjadi karena dengan desentralisasi, penetapan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan yang lebih memahami kondisi bagian yang dipimpinnya sehingga kualitas kebijakan menjadi lebih baik. Hal ini memungkinkan desentralisasi yang dilakukan pimpinan secara efektif menangani peristiwa, bertindak tanpa menunggu dan meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong kinerja lebih baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (2,311) > t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,023) < (0,05), maka kriteria keputusan-nya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang ada di OPD di Kota Pekanbaru sudah tinggi sehingga semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut.

Pegawai pemerintah yang berkomitmen akan memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variabel *Moderating*.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (2,424) > t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,017) < (0,05), artinya budaya organisasi memperkuat pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya yang diterapkan cukup optimal. Cukup optimalnya budaya organisasi menyebabkan penerapan *Good Governance* untuk meningkatkan kinerja Organisasi di OPD Kota Pekanbaru menjadi lebih kuat. Menurut Waridin dan Masrukhin (2014)

budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja.

Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variabel *Moderating*.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (1,408) < t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,162) > (0,05), artinya budaya organisasi tidak memperkuat pengaruh desentralisasi terhadap kinerja organisasi. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi dalam memo-derasi pengaruh antara desentralisasi terhadap kinerja organisasi pada OPD di Kota Pekanbaru diduga disebabkan nilai-nilai budaya belum sepenuhnya menjadi pedoman dalam kewenangan pembuatan keputusan dan aturan organisasi sehingga desentralisasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai variabel *Moderating*.

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa t hitung (2,460) > t tabel (1,9794), dan nilai sig (0,015) < (0,05), artinya budaya organisasi memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mampu memperkuat komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi OPD di Kota Pekanbaru, hal ini diduga disebabkan dalam organisasi cukup memiliki budaya organisasi yang tinggi sehingga dapat akan mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi yang baik akan mampu memacu individu untuk berkomitmen sepenuhnya bekerja kepada organisasi, bertanggung-jawab atas apa yang menjadi tanggung-jawabnya dan tentunya hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan komitmen organisasi, budaya organisasi merupakan faktor kunci bagi anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,856	,847	1,769

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,847 atau 84,7 %. Artinya, *Good Governance*, desentralisasi, dan komitmen organisasi, interaksi *Good Governance* dan budaya organisasi, interaksi desentralisasi dan budaya, serta interaksi komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 84,7 %. Sedangkan sisanya 15,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Kesimpulan

Good Governance, desentralisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi memperkuat pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi

memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Namun budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh desentralisasi terhadap kinerja organisasi.

Saran

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah sampel di setiap OPD.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya memperpanjang waktu penelitian sehingga pengambilan data menjadi optimal.
3. Memperluas analisis dengan menambahkan kondisi *real* di lapangan, sehingga hasil analisis mencerminkan kondisi sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2012. *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bastian, Indra, 2014. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mardiasmo, 2009, *Akuntabilitas Sektor Publik*, Andi, Yogyakarta.
- Ristanti, Ni Made Asih, et al, 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan *Good Governance* (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Robbins, P Stephen. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Kreitner, dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavior*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Salusu. 2016. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN /2002
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Wirawan.2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.