

Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

I Gede Iswara Yudhasena¹
IG. A. M. Asri Dwija Putri²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: iswarayudhasena@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem perlu memerhatikan penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* (GGG), pengendalian intern dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah (OPD). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh GGG, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan teknik kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel yang digunakan berjumlah 3 orang pegawai di setiap organisasi perangkat daerah (OPD) yang total jumlah yang ada 32 (OPD). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh GGG, pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

Kata kunci: *Good Government Governance*, pengendalian intern, budaya organisasi, Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

ABSTRACT

The Regional Devices Organization (OPD) of Karangasem Regency needs to pay attention to the application of the principles of Good Government Governance (GGG), internal control and organizational culture to improve regional organizational performance (OPD). This study aims to obtain empirical evidence of the effect of GGG, internal control and organizational culture on regional organizational performance (OPD) in Karangasem Regency. The method of data collection in this study is the survey method using questionnaire techniques. The sampling method uses a saturated sampling technique. The sample used amounted to 3 employees in each regional device organization (OPD) with a total number of 32 (OPD). The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the effect of GGG, internal control and organizational culture has a positive effect on the performance of regional organizational organizations (OPD) in Karangasem Regency.

Keywords: *Good Government Governance, internal control, organizational culture, Regional Organizational Performance (OPD).*

PENDAHULUAN

Peran seorang pegawai sangat penting yang membantu dalam perkembangan instansi, jika telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi..Secara umum, kinerja

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diyakini dipengaruhi oleh *good government governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Menurut pendapat (Ambarwati, 2013) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan praktek *good government governance* telah berupaya meminimalkan risiko keputusan yang salah atau yang menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja pemerintahan. Sehingga dapat memajukan pemerintahan Kabupaten Banyumas.

Good Government Governance memiliki prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik yaitu partisipasi masyarakat, tegaknya supremasi hukum, transparansi, peduli pada stakeholder, berorientasi pada konsensus, kesetaraan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas dan visi strategis. Selain itu menurut (Aisyah & Safitri, 2014) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good government governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui tercapainya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Penelitian tentang *good government governance* memberikan bukti empiris bahwa variabel *good government governance* merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) (Setyawan dan Dwija Putri, 2013). Dengan demikian, ada pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip *good government governance* terhadap efektivitas kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah pengendalian intern. Pengendalian intern akuntansi yang berfungsi untuk mengatur teknik akuntansi seperti perubahan dalam pendekatan sistem akuntansi dan prosedur pencatatan, dokumen dan formulir yang digunakan, fungsi-fungsi otorisasi untuk tujuan pengendalian intern, laporan serta pengawasan. Pengendalian intern merupakan hal yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan (Sari, 2014). Fungsi pengendalian intern tersebut dapat membantu sumber daya manusia untuk mengetahui batasan-batasan dan hak-hak dalam bekerja serta teknologi informasi seperti apa yang bisa dimanfaatkan untuk membantu pekerjaannya tersebut. Dengan pengendalian intern yang baik maka pemerintah akan dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

Budaya organisasi atau (budaya kerja) ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Temaja, (2016), Louisa, Obi, and Adigwe (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi menggambarkan keadaan organisasi yang sesungguhnya dari sebuah organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Robbins (2010:64) menyatakan bahwa kekuatan budaya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, karena dianggap bahwa budaya yang

kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Peran budaya adalah untuk dapat mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan secara internal budaya organisasi harus selaras dengan strategi, struktur, teknologi, sistem dan nilai-nilai individu dari anggota organisasi (Pratami, 2018). Menurut Barney, Mansor dan Tayib (2010), budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan pekerjaan dan tugas. Budaya organisasi penting bagi setiap organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Dzul kifli, 2013). Maryana (2011) memandang budaya organisasi juga dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi.

Robbins (2006:123) menyatakan bahwa budaya merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Jika makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti organisasi, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya dan merasa sangat terikat kepada organisasi tersebut, maka makin kuat budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi sangat penting bahwa dapat memengaruhi kinerja

organisasi perangkat daerah (OPD). Seperti penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian (Tripambudi, 2014), Asfar (2009) dan Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan *good government governance*, pengendalian intern, budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Teori utama yang terkait dengan *good government governance* adalah teori agensi. Teori *agency theory* yang dikembangkan oleh Jensen and Meckling (1976) memandang bahwa manajemen sebagai *agent* bagi para pemegang saham, akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingannya sendiri, bukan sebagai pihak yang arif dan bijaksana serta adil terhadap pemegang saham. Dalam *agency theory* dan sesuai dengan prinsip utama untuk mewujudkan *good government governance*, terdapat beberapa komponen penting salah satunya yaitu transparansi dan akuntabilitas. Akuntabilitas laporan keuangan yang merupakan tanggung jawab mengenai integritas keuangan pengangkatan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Efektifitas yang harus dicapai bukan hanya berupa output akan tetapi yang lebih penting adalah efektifitas dari sudut pandang *outcome*. Ujiantho dan Pramuka (2007) menyatakan adanya informasi yang tidak simetris tersebut dapat mendorong manajemen (agen) untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui oleh pemilik (prinsipal) hal itu dilakukan untuk memaksimalkan keuntungan agen. Agen dapat termotivasi untuk melaporkan informasi yang tidak

sebenarnya kepada prinsipal, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agen.

Permasalahan keagenan yang terjadi di dalam instansi pemerintah dapat diatasi dengan diterapkannya *good government governance* (GGG). GGG dalam hal ini berperan penting dimana pengelolaan pemerintahan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan organisasi dilakukan dengan kepatuhan atas berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dalam hal ini pemerintah berfungsi sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh para pengguna informasi keuangan pemerintah sebagai principal, baik secara langsung atau tidak langsung melalui wakil-wakilnya. Dalam hubungan keagenan, pemerintah sebagai agen harus melaksanakan apa yang menjadi kepentingan para pengguna informasi keuangan pemerintah sebagai suatu hubungan keagenan (Rosalin, 2011).

Teori stewardship adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditunjukkan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Pada *Stewardship Theory, model of man* ini didasarkan pada pelayan yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif

atau berkelompok dengan utilitas tinggi dari pada individunya dan selalu bersedia untuk melayani.

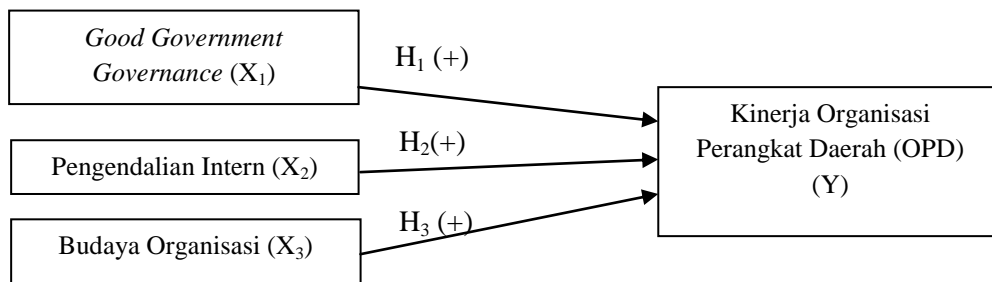
GGG adalah tata cara mengelola urusan-urusan publik yang baik (Mardiasmo, 2002:17). Pratolo (2010) menganalisis peran GGG yang mana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip GGG, yakni: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan keadilan memengaruhi kinerja pemerintah daerah. Hubungan tidak langsung pada kepuasan masyarakat melalui kinerja pemerintah adalah prinsip-prinsip GGG, yakni variabel transparansi, pertanggungjawaban dan keadilan. Hasil temuan penelitian lainnya terkait penerapan GGG yang memengaruhi kinerja dilakukan oleh (Zeyn, 2011) dan (Azlim, 2012).

Good government governance menjadi konsep yang diajukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) melalui *monitoring* kinerja pemerintah, serta menjamin akuntabilitas pemerintah terhadap *stakeholder* dengan didasarkan pada kerangka peraturandemi tercapainya pengelolaan instansi yang lebih transparan. Bila konsep ini diterapkan dengan baik maka diharapkan pertumbuhan ekonomi akan terus menanjak seiring dengan transparansi pengelolaan instansi yang makin baik dan nantinya akan menguntungkan banyak pihak (Nasution dan Setiawan, 2007). Seluruh aktivitas–aktivitas operasional instansi akan berjalan dengan baik apabila pelaksanaan *good government governance* dapat berjalan dengan efektif, maka hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja instansi secara finansial maupun nonfinansial yang juga akan turut membaik (Brown dan Caylor, 2004).

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian intern pemerintah dilaksanakan oleh Badan Pengawas Keuangan (BPK).

Budaya organisasi sebagai unit sosial, yang terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama, serta terdiri dari orang-orang dengan latar belakang sosial ekonomi, budaya dan motivasi yang berbeda menimbulkan benturan nilai-nilai individual dalam proses keorganisasian dan dapat menjadi salah satu faktor pengganggu upaya pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, budaya organisasi memiliki sejumlah disemsi yang berguna untuk memudahkan setiap upaya pengidentifikasian karakteristik budaya tertentu dalam organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data terolah, 2019

Good government governance diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik pada suatu organisasi yang dilandasi oleh etika profesional dalam berkerjaitau berkarya. Di era sekarang ini banyak masyarakat yang sudah pandai dalam menilai kinerja aparatur pemerintahan, masyarakat meminta semua kinerja aparatur pemerintahan benar-benar dilakukan secara transparan dan bertanggungjawab sehingga meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fauziah (2016) analisis pengaruh prinsip-prinsip *good government governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah (studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good government governance* yang diproksikan dengan akuntabilitas, transparansi, partisipasi, kemandiriandan pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2016) mengenai pengaruh *good government governance* terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Tuban Jawa Timur dan Hindistari (2015) mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good government governance* pada kinerja BPR Kabupaten Gianyar. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah

H₁ : *Good Government Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku (COSO). Dalam (Nurillah, 2014) membuktikan secara empiris bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sugandi, 2013) bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap keterangan dalam laporan keuangan pemerintah daerah. Penelitian (Yosefrinaldi, 2013) menemukan hasil bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian ditunjukkan oleh (Setiyawati, 2013) bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan (Karmila, 2012) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah dan Herlin, 2010) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen

organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi membuktikan pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel intervening.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini menjelaskan pengaruh *good government governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem namun kecamatan dan kelurahan tidak diikutsertakan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh *good government governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Variabel bebas (*independent variabel*) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah yang terdiri dari *good government governance* (X₁) pengendalian intern (X₂) dan budaya organisasi (X₃). Variabel terikat (*dependent variabel*) sering disebut variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

Penelitian ini menggunakan data kualitatif berupa nama Operasional Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu jumlah pegawai di bagian keuangan Operasional Perangkat Daerah (OPD) dan hasil kuisioner yang merupakan jawaban responden yang

diukur dengan skala *likert*. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban yang diberikan oleh reponden atas kuisioner penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel *good government governance*, pengendalian intern, budaya organisasi dan kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang diadopsi dari penelitian Putri (2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karangasem yang tergolong aktif. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil jumlah sampel sebanyak 3 (tiga) pegawai. Adapun yang menjadi kriteria responden dalam penelitian adalah kepala bagian keuangan dan dua staf pegawai bagian keuangan yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Berdasarkan pembahasan teori, data penelitian, variabel-variabel penelitian dan penelitian terdahulu maka bentuk persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

X_1	= <i>Good Government Governance</i>
X_2	= Pengendalian Intern
X_3	= Budaya Organisasi
Y	= Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3, X_4
e	= <i>Standar error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 32 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem, peneliti menggunakan 32 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem yang dijadikan sampel. Hal ini berkaitan dengan responden yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pegawai kepala bagian keuangan dan dua staf pegawai bagian keuangan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem bertujuan mewujudkan dan meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang melaksanakan pembangunan daerah, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan prasarana penunjang pelayanan secara optimal.

Tabel 1.
Daftar OPD Kabupaten Karangasem

No	Daftar Nama OPD Kabupaten Karangasem
1	Sekretariat Daerah
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
3	Inspektorat Daerah
4	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
5	Dinas Kesehatan
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman
8	Dinas Sosial
9	Dinas Ketenagakerjaan
10	Dinas Pemadam Kebakaran
11	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
12	Dinas Penegendalian Penduduk dan KB
13	Dinas Ketahanan Pangan
14	Dinas Lingkungan Hidup
15	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
16	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
17	Dinas Perhubungan
18	Dinas Komunikasi dan Informatika
19	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
20	Dinas Kebudayaan
21	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu
22	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
23	Dinas Pariwisata
24	Dinas Perikanan
25	Dinas Pertanian
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
27	Satuan Polisi Pamong Praja
28	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
29	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
30	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
31	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
32	Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Sumber : karangasemkab.go.id 2018

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah 3 orang. Pegawai kepala bagian keuangan dan dua staf pegawai bagian keuangan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem yang dijadikan

sampel. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka sampel diambil sebanyak 96 orang yang berkerja di bagian keuangan dari 32 jumlah keseluruhan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem.

Tabel 2.
Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	96	100%
Kuesioner yang kembali	96	100%
Kuesioner yang digunakan	96	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang tersebar ke responden sebanyak 96 kuesioner dan kembali sebanyak 96 kuesioner. Semua kuesioner yang kembali diisi dengan lengkap sehingga secara keseluruhan sebanyak 96 kuesioner yang dapat digunakan.

Karakteristik responden merupakan profil dari 96 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini, diketahui bahwa yang menjadi responden adalah pegawai kepala bagian keuangan dan dua staf pegawai bagian keuangan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 3.

Data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa bekerja dapat diuraikan sebagai berikut. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat digunakan untuk mengetahui proporsi responden laki-laki dan perempuan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 47 orang (49%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 49

orang (51%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Pria	47	49
	Wanita	49	51
	Total	96	100
2	Umur:		
	21-27 Tahun	1	1
	28-34 Tahun	5	5.2
	35-41 Tahun	25	26.2
	42-48 Tahun	26	27.1
	49-55 Tahun	30	31.2
	56-62 Tahun	9	9.3
	Total	96	100
3	Tingkat Pendidikan:		
	SMA / SMK	11	11.5
	D3	1	1
	S1	69	71.8
	S2	15	15.7
	S3	-	-
	Total	96	100
4	Pengalaman Kerja:		
	< 1 tahun	-	-
	1 – 5 tahun	10	10.4
	6 - 10 tahun	18	18.3
	>10 tahun	68	70.3
Total	96	100	

Sumber: Data diolah, 2019

Karakteristik responden berdasarkan usianya digunakan untuk mengetahui rentang usia pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Tabel 3. menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 sampai 27 tahun sebanyak 1 orang (1%), usia 28 sampai 34 tahun sebanyak 5 orang (5.2%), usia 35 sampai 41 tahun sebanyak 25 orang (26.2%), usia 42

sampai 48 tahun sebanyak 26 orang (27.1%), usia 49 sampai 55 tahun sebanyak 30 orang (31.2%) dan usia 56 sampai 62 tahun sebanyak 9 orang (9.3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 49 sampai 55 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat pendidikan yang ditempuh oleh responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Tabel 3. menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan pada jenjang SMA / SMK sebanyak 11 orang (11.5%), pada jenjang D3 sebanyak 1 orang (1%), pada jenjang S1 sebanyak 69 orang (71.8%), dan responden yang memiliki pendidikan pada jenjang S2 sebanyak 15 orang (15.7%). Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan S1.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja digunakan sebagai indikator untuk mengetahui pengalaman responden dalam bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem. Tabel 3. menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang (10.4%) yang bekerja antara 1 sampai 5 tahun. Sebanyak 18 orang (18.3%) yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun, dan 68 orang (70.3%) yang bekerja selama lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen

tersebut lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan Alpha 0,05. Tabel 4.berikut menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 4.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Good Government Governance (X₁)</i>	X _{1.1}	0,740	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,613	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,703	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,834	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,710	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,537	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,679	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,762	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,721	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,721	0,000	Valid
	X _{1.11}	0,824	0,000	Valid
	X _{1.12}	0,827	0,000	Valid
	X _{1.13}	0,557	0,000	Valid
	X _{1.14}	0,820	0,000	Valid
	X _{1.15}	0,842	0,000	Valid
	X _{1.16}	0,491	0,000	Valid
	X _{1.17}	0,664	0,000	Valid
	X _{1.18}	0,801	0,000	Valid
	X _{1.19}	0,716	0,000	Valid
X _{1.20}	0,783	0,000	Valid	
Pengendalian Internal (X ₂)	X _{2.1}	0,894	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,885	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,834	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,925	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,683	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,769	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,746	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,710	0,000	Valid
Kinerja Organisasi(Y)	Y ₁	0,791	0,000	Valid
	Y ₂	0,869	0,000	Valid
	Y ₃	0,929	0,000	Valid
	Y ₄	0,813	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel *Good Government*

Governance, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian

Uji Reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Good Government Governance</i> (X ₁)	<i>Transparancy</i>	0,807	Reliabel
		<i>Accountability</i>	0,724	Reliabel
		<i>Responsibility</i>	0,840	Reliabel
		<i>Independency</i>	0,781	Reliabel
		<i>Fairness</i>	0,807	Reliabel
2	Pengendalian Internal (X ₂)		0,943	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X ₃)		0,801	Reliabel
4	Kinerja Organisasi (Y)		0,922	Reliabel

Sumber :Data diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel5.menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	96
Kolmogorov-Smirnov Z	1,139
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,149

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6. didapat nilai signifikansi sebesar 0,149 yang lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Good Government Governance</i> (X_1)	0,562	1,779	Bebas multikol
Pengendalian Internal (X_2)	0,609	1,641	Bebas multikol
Budaya Organisasi (X_3)	0,500	2,001	Bebas multikol

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variabel bebas yang diuji yaitu *Good Government Governance*, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,496	0,253			1,961	0,053
<i>Good Government Governance</i>	0,015	0,076	0,027		0,198	0,843
Pengendalian Internal	-0,046	0,047	-0,129		-0,975	0,332
Budaya Organisasi	-0,030	0,068	-0,065		-0,447	0,656

Sumber: Data diolah, 2019

Pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari variabel *Good Government Governance* sebesar 0,843, nilai signifikansi variabel Pengendalian Internal sebesar 0,332 dan Budaya Organisasi sebesar 0,656. Nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,039	0,414		2,508	0,014
<i>Good Government Governance</i> (X ₁)	0,273	0,124	0,224	2,197	0,031
Pengendalian Internal (X ₂)	0,228	0,077	0,290	2,964	0,004
Budaya Organisasi (X ₃)	0,292	0,111	0,284	2,631	0,010
R Square	0,463				
Adjusted R Square	0,445				
F Statistik	26,421				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 9, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,039 + 0,273 X_1 + 0,228 X_2 + 0,292 X_3 + e$$

Tabel 9 menunjukkan koefisien regresi padamasing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Konstanta (α) sebesar 1,039 memiliki arti apabila Good Government Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi memiliki nilai konstan pada angka nol maka nilai Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) akan meningkat sebesar 1,039 satuan. Koefisien regresi *Good Government Governance* sebesar 0,273 memiliki arti apabila *Good Government Governancemeningkat* satu

satuan maka tingkat kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) meningkat sebesar 0,273 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel pengendalian intern sebesar 0,228 memiliki arti apabila pengendalian intern meningkat satu satuan maka kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) meningkat sebesar 0,228 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,292 memiliki arti apabila budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 9. menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,463 mempunyai arti bahwa sebesar 46,3 persen variasi Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah (OPD) dipengaruhi oleh variasi *Good Government Governance*, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 53,7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji kelayakan model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi (*Good Government Governance*, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi) tepat digunakan memprediksi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,421 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 13,447 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan *Good Government*

Governance, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Good Government Governance* terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,031 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,273. Nilai Signifikansi $0,031 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Good Government Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauziah (2016) bertujuan yaitu mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan di Kota Surakarta. Menyatakan bahwa bahwa prinsip-prinsip *good government governance*, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Hasil penelitian ini mendukung teori keagenan di sini memberikan pengertian bahwa pihak manajemen instansi yang berperan sebagai agen dan anggota yang sebagai prinsipal dalam *agency relationship*. Pengurus memperoleh wewenang dan kekuasaan dari kepala dinas untuk menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan. Atas dasar itu pengurus merumuskan berbagai kebijaksanaan yang harus dilakukan pengelola dan menjalankan tugasnya. Pengurus yang berperan sebagai agen merupakan pihak yang memperoleh mandat dari anggota sebagai prinsipal untuk menjalankan tugas mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,228. Nilai Signifikansi $0,004 < 0,050$, maka mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah (OPD).

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dicapai Taufan Dharmawan, N. S. (2016) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal di pemerintah Kota Bandung telah terlaksana dengan sangat baik. Selain itu, pelaksanaan kinerja aparatur Pemerintah Kota Bandung juga telah sesuai dengan prinsip *good governance*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara implementasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung teori *stewardship*, dimana pengendalian intern sebagai *steaward* yang bertugas membantu pimpinan di masing-masing instansi dalam hal pengendalian intern penting untuk memiliki pengalaman kerja yang memadai. Hal ini sudah terlihat dari semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi sampel, karena pengendalian intern tersebut rata-rata memiliki pengalaman kerja di atas 2 tahun. Semakin lama pengalaman kerja seorang pengendalian intern, maka pegawai akan lebih memahami dan menguasai suatu keterampilan dalam bidang yang ditekuninya dan dapat menghasilkan

laporan hasil pengawasan dengan lebih baik, dan semakin mudah meminimalisir kesalahan dalam penyusunan laporan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,292. Nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah (OPD).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mewa Hara (2016) yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD).

Hasil penelitian ini mendukung teori *stewardship*, dimana budaya organisasi dianggap mempunyai peranan pada efektivitas instansi pemerintahan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem sudah termasuk baik, dimana pimpinan instansi mampu bersikap tegas terhadap pegawainya berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai, selain itu pimpinan instansi juga sudah

menyampaikan dengan jelas tujuan yang ingin dicapai ke masing-masing bagian dan pegawai serta mampu menghargai dan memberi inspirasi bagi pegawainya. Hal ini sangat baik, artinya terjalin hubungan dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, karena dalam upaya meningkatkan efektivitas budaya organisasi dibutuhkan kerjasama yang kuat dari seluruh individu di instansi tersebut, baik pimpinan maupun pegawai.

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) tidak hanyadipengaruhi secara parsial oleh penerapan *Good Government Governance* melainkan adanya faktor kontijensi berupa variabel budaya organisasi yang mampu lebih meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karangasem. Berdasarkan hasil penelitian maka perlu diperhatikan bahwa dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, manajemen instansi tidak hanya mempertimbangkan penerapan *Good Government Governance* melainkan juga harus memerhatikan pengendalian intern dan budaya organisasi di dalam kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) melakukan *good government governance* berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem. Pengendalian Intern di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten

Karangasem. Budaya Organisasi di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem.

Saran dari hasil simpulan penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Karangasem dimana dalam penelitian ini menggunakan sampel seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem yang berjumlah 32 diharapkan terus meningkatkan efektivitas kerjanya di Instansinya masing-masing, karena dengan adanya *Good Government Governance* yang efektif diharapkan dapat meminimalkan kecurangan-kecurangan yang mungkin timbul dalam suatu instansi seperti praktik korupsi, pengelolaan pendapatan dan pengelolaan belanja yang tidak sesuai ketentuan, yang dapat menimbulkan kerugian bagi daerah tersebut.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karangasem diharapkan terus mengevaluasi kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik dan memuaskan masyarakat serta dapat meningkatkan kinerja instansi di Kabupaten Karangasem.

REFERENSI

- Abdullah, A., & Herlin. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Aisyah, S. K., & Safitri, E. (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya, Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.

- Ambarwati. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris pada Instansi-Instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas). *Jurnal SNA XVI. Universitas Jendral Soedirman*.
- Azlim. (2012). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Terhadap Kualitas Informasi Keuangan SKPD di Kota Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1–14.
- Dzulkifli, Muhammad (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Fauziah, S. (2016). Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.*, 2013.
- Febriani, J. I. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 32(1), 82–89.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*.
- Karmila, (2012). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Riau). *Jurnal Sorot. Vol. 9 No.1*.
- Louisa, I., Obi, U., & Adigwe, P. (2014). Budget practices and the Nigerian Civil Service: new insights from an organisational culture perspective. *Journal of Business and Social Science*, 4(10), 28–35.
- Mansor, M., & Tayib, M. (2010). An Empirical Examination Of Organisational Culture, Job Stress And Job Satisfaction Within The Indirect Tax Administration In Malaysia. *Journal Of Business And Social Science*, 1(1), 81–95.
- Maryana, M. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Badung Kanwil Jawa Barat I). *Journal Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.

- Mangkunegara, Anwar P (2005),Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Keenam, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiasmo,(2002). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Mewa Hara, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Kota Surakarta.
- Nasution, M., & Setiawan, D. (2007). Pengaruh *Corporate Governanc* terhadap Manajemen Laba di Industri Perbankan Indonesia.Simposium Nasional Akuntansi X.
- Nurillah, A. S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Depok). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis.*, 1(1), 2337–3806.
- Pratami, Luh Ayu Regita. (2018). Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informas Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karaywan. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), h: 1032-1058.
- Pratolo, Suryo. (2010). Peran *Good Government Governance* Untuk Mewujudkan Kinerja Pemerintahan Daerah dan Kepuasan Masyarakat di Era Otonomi Daerah dalam Menghadapi Tantangan Global (Studi pada Pemerintah Kabupaten dan Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta). Simposium Riset Ekonomi IV.
- Putri, IGAM Asri Dwija, I Ulupui, & NGP Wirawati. (2017). Pengaruh *GoodCorporate Governance* dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 17-24.
- Robbins, (2006). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta h:123.
- Rosalin, Faristina. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keandalan dan Timeliness Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umum (Studi Pada Blu Kota Semarang). *Tesis*.
- Sari, Shinta Permata & Banu Witono. (2014). Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Daerah Ditinjau Dari Sumber Daya Manusia, Pengendalian Interal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi. Seminar

Nasional dan Call For Paper (Sancall 2014): Research Methods And Organizational Study. Jurnal ISN 978. Hal 41-425.

- Shifa Fauzan. (2016). Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *GoodCorporate Governance*, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan.
- Stephen P. Robbins Dan Mary Coulter. (2010). Manajemen. Edisi 10. Jakarta: Erlangga H:64.
- Sugandi, Joe. (2013). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Survei Pada SKPD se-Kabupaten Kuansing). *Jurnal Akuntansi. Universitas Riau.*
- Setiyawati, H. (2013). The effect of Internal Accountants ' Competence , Managers ' Commitment to Organizations and the Implementation of the Internal Control System on the Quality of Financial Reporting, 2(11), 19–27.
- Setyawan, K. M., & Dwija Putri, I. G. A. M. (2013). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pekreditasi Desa di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3), 586–598.
- Temaja, I. P. E. A. W. (2016). *Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian, Hardiness, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.*
- Taufan Dharmawan, N. S. (2016). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan. Program Studi Akuntansi. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 4(1), 941–948.
- Tripambudi, N. (2014). *Pengaruh budaya organisasi dan struktur organisasi pada sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap kualitas informasi.*
- Yosefrinaldi, (2013). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Empiris pada Dinas Pengelolaan dan Aset Daerah Se-Sumatra Barat).*Jurnal. Vol.1, No.1.*

Zeyn, E. (2011). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Akuntabilitas Keuangan, *10*(1), 52–62.