

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Komitmen, Budaya Organisasional dan *Good Government Governance* dengan Kinerja Pemerintah sebagai Variabel Intervening

Yolanda Suci Widyasanti¹

Fauzan Misra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Indonesia

*Correspondences: yolandasw96@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, komitmen organisasional dan budaya organisasional terhadap *good government governance* dengan kinerja pemerintah daerah sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di OPD Provinsi Sumatera Barat. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 208 orang. Metode analisis data penelitian adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap *good government governance* melalui kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasional terhadap *good government governance* melalui kinerja pemerintah tidak berpengaruh, dan budaya organisasional terhadap *good government governance* melalui kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: SPIP; Komitmen Organisasional; Budaya Organisasional; *Good Government Governance*; Kinerja Pemerintah Daerah

Government Internal Control Systems, Commitment, Organizational Culture and Good government governance with Government Performance as Intervening Variables

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the government's internal control system, organizational commitment and organizational culture on good government governance with local government performance as an intervening variable. The research was conducted at the Regional Apparatus Organization (OPD) of West Sumatra Province. The research population is all employees in the West Sumatra Province OPD. The sampling technique used was saturated sampling with a total of 208 respondents. The research data analysis method is Partial Least Square (PLS). The results showed that the government's internal control system on good government governance through government performance had a positive and significant effect, organizational commitment to good government governance through government performance had no effect, and organizational culture on good government governance through government performance had a positive and significant effect.

Keywords: SPIP; Organizational Commitment; Organizational Culture; *Good Government Governance*; Local Government Performance

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 2
Denpasar, 26 Februari 2023
Hal. 360-376

DOI:
10.24843/EJA.2023.v33.i02.p06

PENGUTIPAN:
Widyasanti, Y. S., & Misra, F.
(2023). Sistem Pengendalian
Intern Pemerintah,
Komitmen, Budaya
Organisasional dan *Good
Government Governance*
dengan Kinerja Pemerintah
sebagai Variabel Intervening.
E-Jurnal Akuntansi, 33(2),
360-376

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
31 Januari 2022
Artikel Diterima:
22 Desember 2022

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya otonomi daerah yang signifikan dan sangat pesat menjadi penyebab terjadinya perubahan pada hubungan keuangan pusat dengan keuangan daerah. Dengan adanya otonomi daerah akan memberikan kewenangan yang luas secara nyata dan memunculkan sikap tanggung jawab kepada daerah. Kesuksesan dalam menyelenggarakan otonomi daerah sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kemampuan dari daerah itu sendiri dalam pengelolaan dan pemberdayaan semua sumberdaya dan potensi yang tersedia. Dengan semangat reformasi yang sudah mewarnai pendayagunaan pada aparatur negara yang mengharuskan untuk terwujudnya administrasi negara yang sanggup mendukung dalam kelancaran tugas, keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Government Governance*.

Sistem pengendalian internal pemerintah, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasional adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi *Good government governance* dan kinerja pemerintah daerah. Sistem pengendalian internal memastikan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses pemerintahan, sementara komitmen organisasional menunjukkan tingkat dedikasi individu dan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya organisasional, di sisi lain, mempengaruhi perilaku dan cara kerja individu melalui norma, nilai, dan tradisi dalam organisasi. Ketiga variabel ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa *Good government governance* tercapai dan kinerja pemerintah daerah memuaskan.

Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *agency theory*. Teori ini menjelaskan tentang perbedaan kepentingan antara prinsipal (pemberi amanah) dengan agen (pelaksana). (Bangun *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa teori tersebut mengasumsikan bahwa setiap orang dimotivasi sepenuhnya oleh kepentingannya sendiri, sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara principal dan agent. Teori ini akan muncul di berbagai organisasi sektor publik termasuk organisasi pemerintah, dan akan fokus pada masalah ketimpangan informasi / asimetri informasi antara pengelola (lembaga / pemerintah) dan publik (diwakili oleh kepala / pengurus). Teori agensi menunjukkan bahwa hubungan antara principal (masyarakat) dan agent (aparatur pemerintah daerah) sangat penting dalam melaksanakan *Good Government Governance*. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), komitmen organisasional, dan budaya organisasional memegang peran penting dalam mempengaruhi *Good Government Governance*. SPIP berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, komitmen organisasional sebagai dorongan, dan budaya organisasional sebagai norma yang mempengaruhi perilaku aparat pemerintah daerah. Oleh karena itu, peningkatan SPIP, komitmen organisasional, dan budaya organisasional dapat membantu dalam meningkatkan *Good Government Governance*.

(Ruspina, 2013) menjelaskan bahwa dalam pewujudan pada pelaksanaan *good government governance*, pemerintah memerlukan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) yang mencukupi untuk membantu setiap kegiatan di lingkungan pemerintahan dan diharuskan untuk penerapan dalam lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dengan penerapan sistem pengendalian

intern pemerintah mampu mengontrol setiap kegiatan yang efisien dan efektif, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan pada aset negara, dan ketaatan peraturan perundang-undangan serta mampu mendukung pemerintah dalam mengurangi terjadinya kesalahan, kelemahan dan resiko pada kecurangan (Syafriion *et al.*, 2015)

Dengan banyaknya pemerintah daerah di Indonesia dengan otonomi yang semakin luas, menyebabkan pengawasan yang baik sangat diperlukan agar tidak terjadi fraud atau kecurangan. Lemahnya pengendalian intern biasanya menjadi penyebab kecurangan dalam organisasi baik di sektor pemerintah maupun sektor swasta. Berdasarkan KPMG Fraud Survey pada tahun 2006 menemukan bahwa penyebab terjadinya kecurangan sebesar 33% dari keseluruhan kasus fraud yang terjadi disebabkan oleh lemahnya pengendalian intern. Faktor selanjutnya yaitu pengabaian sistem pengendalian intern yang sudah berjalan sebanyak 24%. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat dilihat bahwa pelaksanaan dan keberadaan pengendalian intern merupakan hal yang penting (Martani & Zaelani, 2011).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap *Good government governance* telah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ristanti *et al.*, 2014), (Adelia, 2015), (Wafa *et al.*, 2020) (Syafriion *et al.*, 2015) dan (Yusniyar *et al.*, 2016) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap *good governance*. Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Dhiyavani *et al.*, 2017) dan (Ruspina, 2013) dengan penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

Dalam mewujudkan penatakelolaan pemerintah yang baik seharusnya didukung dengan komitmen terhadap organisasinya (Syafriion *et al.*, 2015). Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah banyaknya karyawan yang hasil kerjanya sangat mengecewakan bagi pemerintahan, yang kemudian akan berakibat buruk untuk pemerintahan kedepannya. Adanya pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai honorer maupun yang sedang magang, disisi lain terlihat pegawai yang selalu mengeluhkan pekerjaan yang terlalu banyak, jam kerja yang kurang efektif dan ada yang tidak fokus dalam bekerja seperti mengobrol ketika jam kerja, serta lebih mementingkan bermain gadget disaat jam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ristanti *et al.*, 2014), (Syafriion *et al.*, 2015), dan (Suyono & Hariyanto, 2012) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*. Hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh (Segara, 2017) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Good Government Governance*.

Selain komitmen organisasional, budaya organisasional juga dapat mempengaruhi penerapan *Good government governance* (Mailoor *et al.*, 2017). Budaya organisasional adalah merupakan sebuah sistem yang dapat berpengaruh pada cara tingkah laku dari karyawan, penggambaran pada pekerjaan dan cara

bekerja yang dilakukan pada sesama karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada bentuk karyawan dalam berperilaku, sehingga apabila budaya organisasi pada sebuah organisasi atau instansi baik akan mencerminkan anggota organisasi yang memiliki perilaku baik dan berkualitas (Syafriion *et al.*, 2015).

Berdasarkan observasi diketahui bahwa masih banyak pegawai yang terlihat diluar kantor disaat jam kerja dan duduk di warung untuk makan dan minum sebelum jam makan siang yang biasa digunakan untuk istirahat. Para peneliti telah membuktikan secara empiris budaya organisasional berpengaruh positif terhadap *Good Government Governance*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2012) dan (Syafriion *et al.*, 2015). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk karakteristik dari pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik menyebabkan melekatnya sikap dan perilaku yang baik dari pegawai. Jika situasi tersebut sudah terwujud maka pemerintah daerah akan dengan mudah untuk dapat menerapkan *Good government governance* dengan baik. Tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mailoor *et al.*, 2017) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penerapan *good governance*.

Menurut (Bastian, 2010) kinerja yaitu sebuah tentang tingkat pencapaian dari pelaksanaan pada kegiatan atau program untuk perwujudan dari sasaran, visi dan misi serta tujuan yang tertuang dalam rumusan bagan strategis suatu organisasi. Sedangkan, kinerja pemerintah daerah merupakan keseluruhan dari pencapaian atau hasil dari pelaksanaan otonomi daerah yang dilakukan dalam mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan perlu adanya perumusan dari rencana kerja yang menjabarkan setiap program dan sasaran yang sudah ditetapkan pada rencana strategis tersebut maka bisa diukur sejauhmana instansi pemerintah di daerah sudah mencapai target kinerja yang sudah diterapkan baik dengan menggunakan indikator kualitatif ataupun kuantitatif.

Pada faktanya yang terjadi di lapangan terlihat bahwa pelayanan dari birokrasi masih menjadi hal yang mahal dan langka. Seringkali dibutuhkan biaya penambahan dan bentuk ucapan terima kasih yang berlebihan dalam mendapatkan pelayanan. Terlebih lagi pada masyarakat yang masih awam untuk pengurusan pada administrasi negara. Bentuk birokrasi tersebut bukan hanya menjadi hambatan dari tujuan demokrasi namun juga menjadi wadah untuk korupsi. Rendahnya efektifitas kinerja dari aparatur negara di daerah terasa dari bentuk pelayanan yang sangat lamban ataupun dalam penyelesaian pembangunan yang molor, misalnya dalam pembuatan KTP dan surat-surat lainnya. Dengan hal tersebut dapat terlihat bahwa pemerintah di daerah tidak akuntabel dalam pelaksanaan tugas yang seharusnya menerapkan prinsip dasar *good governance* (Ruspina, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ruspina, 2013) dan (Dhiyavani *et al.*, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hubungan kinerja aparat pemerintah dengan *good governance* menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja aparat pemerintah, maka penerapan *good governance* tercapai.

Tujuan pengendalian intern akan terpenuhi apabila tercukupi dan terlaksananya kelima elemen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko,

aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan (PP NO. 60 Tahun 2008). Penelitian oleh (Adelia, 2015), (Syafrion *et al.*, 2015), (Yusniyar *et al.*, 2016), (Ristanti *et al.*, 2014) dan (Wafa *et al.*, 2020) memperlihatkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H₁: Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi tertentu, sebuah keinginan untuk mengerahkan seluruh bentuk upaya untuk organisasi, sebuah keyakinan, penerimaan, tujuan dan nilai pada organisasi tertentu (Mowday *et al.*, 1979). Dengan adanya komitmen dapat dijadikan sebagai pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga perintah daerah akan mengalami peningkatan dalam menjalankan *Good Government Governance*. komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Good government governance* di berbagai negara. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan komitmen staf dapat membantu dalam meningkatkan praktik *Good government governance* dan memperkuat pengelolaan organisasi secara keseluruhan. Penelitian (Ristanti *et al.*, 2014), (Suyono & Hariyanto, 2012), (Syafrion *et al.*, 2015), (Maponga *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*.

Budaya organisasional adalah merupakan keyakinan serta nilai yang tercipta, yang diterapkan dan dikembangkan bersama sebagai pedoman dalam perilaku pegawai pada organisasi dalam (Mailoor *et al.*, 2017). Keberadaan budaya organisasional dapat mempermudah karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga membantu karyawan dalam mengetahui segala tindakan yang seharusnya dikerjakan yang sesuai dengan nilai dan keyakinan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasional dapat menjadi bentuk karakteristik pegawai yang bekerja pada sebuah instansi. Penelitian (Alemu, 2021), (Mwangi, 2016), (Akinwumi *et al.*, 2017), dan (Sensuse *et al.*, 2015) memperlihatkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif terhadap *Good Government Governance*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah.

H₃: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*.

SPIP yang baik ditunjukkan dari organisasi yang dapat memunculkan kegiatan yang kemudian akan memberikan keyakinan dari organisasi bahwa kegiatan yang dilakukan telah dilakukan terukur sesuai dengan penerapannya secara efisien dan efektif. Keberhasilan dalam menerapkan SPIP di instansi pemerintah daerah terikat pada kesamaan persepsi dan dukungan dari setiap jajaran yang dilingkungkannya untuk memberikan komitmen untuk penerapan unsur-unsur yang tertuang pada PP 60 tahun 2008 tentang SPIP. Karena itu, setiap instansi pemerintah diharapkan untuk mengerti langkah dan tahapan yang

seharusnya dilakukan untuk kesuksesan penerapan SPIP didaerahnya. Penelitian (Menza *et al.*, 2019) memperlihatkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di Ethiopia. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah.

H₄: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Menurut (Luthans *et al.*, 2013) menjelaskan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Dari hasil penelitian empirik diketahui bahwa komitmen kerja dari setiap pegawai sudah tinggi, dengan alasan bahwa setiap pegawai mempunyai keterikatan yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi, serta senantiasa memiliki sikap sungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja dari pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Penelitian (Mattoasi *et al.*, 2021), (Menza *et al.*, 2019) memperlihatkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di Ethiopia. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah :

H₅: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang memiliki fungsi untuk membuat pedoman atau aturan dalam bertindak dan berfikir untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut mengartikan bahwa budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat mempercepat organisasi untuk berkembang dengan lebih baik (Purwanto *et al.*, 2020). Disamping itu, yang menjadi penekanan lebih untuk perubahan dan pengembangan dari budaya organisasi yaitu mencoba untuk merubah perilaku, sikap dan nilai-nilai dari anggota organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi sanggup untuk memberikan pengaruh yang langsung dalam memberikan dorongan dalam diri anggota organisasi. Anggota organisasi yang dalam hal ini pegawai merasakan kenyamanan dari kebijakan organisasi yang sudah terlaksana mampu memunculkan penilaian yang positif dari pegawai terhadap organisasi, yang dapat memberi dampak pada kontrol dari komitmen dan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Penelitian (Osa & Amos, 2014) dan (Assefa & Cheru, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di Ethiopia. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah.

H₆: Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Good governance perlu diterapkan untuk mencapai tingkat kepercayaan publik yang maksimal kepada pemerintah karena mendukung gagasan pemerintah untuk menjadi inklusif dan interaktif dengan publik untuk bersaing di tingkat nasional dan internasional (Speer, 2012). *Good governance* dapat memberikan hasil pada birokrasi yang profesional dan handal, produktif, efisien, serta memberikan pelayanan prima pada masyarakat, kinerja aparatur pemerintah

daerah memberi pengaruh terhadap penetapan *good governance*, dengan penerapatan *good governance* dibutuhkan kinerja yang baik, responsif, kondusif dan adaptif dari aparatur pemerintah sehingga menghasilkan karakteristik *good governance*. Karakter yang dihasilkan diusahakan untuk terwujud dengan membangun kualitas sumberdaya manusia agar memiliki kinerja tinggi dan lebih produktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ruspina, 2013), (Omoniyi *et al.*, 2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja aparat pemerintah dengan *good governance*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah.

H₇: Kinerja Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*.

SPIP yang harus diimplementasikan dalam lingkungan organisasi perangkat daerah (OPD) dalam peningkatan pada akuntabilitas dan transparansi dalam penyusunan kinerja pemerintah serta untuk peningkatan kualitas kerja dari pemerintah (Ruspina, 2013). Sistem pengendalian internal adalah kegiatan yang membantu memastikan lebih sedikit kesalahan dalam operasi seperti proses yang membantu dalam memantau dan mengendalikan operasi untuk memenuhi tujuan dan sasaran organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Ruspina, 2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja aparat pemerintah dengan *good governance*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah.

H₈: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good government governance* melalui Kinerja Pemerintah Daerah.

Komitmen organisasional merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal untuk mencapai kesuksesan dari organisasi yang sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan dari organisasi (Syafrion *et al.*, 2015). Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi akan melakukan pekerjaan dengan maksimal karena memiliki keinginan untuk mensukseskan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan memiliki komitmen yang kuat, pegawai mampu bekerja dengan ikhlas, dan mempunyai sikap peduli pada organisasi tempat bekerja. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan di dalam organisasi (Dong *et al.*, 2019). Dimana keterlibatan terlihat dari kesediaan individu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah.

H₉: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good government governance* melalui Kinerja Pemerintah Daerah.

Budaya organisasi adalah suatu nilai, keyakinan, dan asumsi yang dianut oleh suatu kelompok yang akan menjadikannya pedoman dalam menyikapi sesuatu dan melakukan tindakan (Sari, 2012). Anggota organisasi dengan perasaan yang nyaman pada setiap penerapan dari kebijakan organisasi akan memunculkan penilaian positif dari anggota terhadap organisasi, dan memberi imbas pada kontrol komitmen dan semangat kerja yang ada dalam diri pegawai sehingga memberikan peningkatan pada kinerjanya. Dalam keterkaitan dari peran budaya organisasi melalui kinerja dengan peningkatan *good governance* terdapat pada budaya itu sendiri. Sehingga pada implementasinya diperlukan pengkajian

mengenai kondisi dan kesiapan budaya organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja agar dapat terlaksananya *good governance* terdapat hal-hal yang harus dilaksanakan secara berkesinambungan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini adalah.

H₁₀: Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good government governance* melalui Kinerja Pemerintah Daerah.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkup pemerintahan Provinsi Sumatera Barat dimana OPD tersebut tercantum berdasarkan Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability yaitu sampling jenuh. Adapun alasan penggunaan sampling jenuh adalah supaya peneliti dapat membuat generalisasi penelitian dengan tingkat kesalahan yang rendah. Responden yang digunakan pada penelitian ini pejabat yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan laporan kinerja instansi, antara lain adalah Kepala OPD, Sekretaris OPD, Kasubbag. Keuangan, Kasubbag. Program dan Pelaporan. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 208 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 3 jenis variabel. Variabel Endogen yaitu sistem pengendalian intern pemerintah (X1), komitmen organisasional (X2), dan budaya organisasional (X3). Sedangkan variabel eksogen yaitu *Good government governance* (Y) dan variabel intervening (mediasi) yaitu kinerja pemerintah daerah (Z). *Good government governance* diukur dengan menggunakan indikator *transparency, accountability, responsibility, independency* dan *fairness* (Faustina, 2016). Kinerja pemerintah daerah diukur dengan menggunakan indikator ekonomi, efisiensi dan efektivitas (Sukma, 2021). Sistem pengendalian intern pemerintah diukur menggunakan indikator seperti lingkungan pengendalian, penafsiran resiko, sistem informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian dan pemantauan (Faustina, 2016). Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan indikator *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* (Syafriion *et al.*, 2015). Budaya organisasional diukur dengan menggunakan indikator inovatif memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Syafriion *et al.*, 2015). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program Smart PLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian berdasarkan ciri distribusi, meliputi nilai terendah (Min), nilai tertinggi (Max), rata-rata (Mean), standar deviasi untuk setiap variabel penelitian. Pada Tabel 1 ditunjukkan informasi statistik dari lima variabel, yaitu SPIP, KO, BO, GGG, dan KPD. Masing-masing variabel memiliki 208 data, dengan nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum yang berbeda-beda.

Rata-rata dari masing-masing variabel cukup dekat, yaitu antara 3,6596 hingga 3,7600. Standar deviasi dari masing-masing variabel juga berbeda-beda, dengan nilai antara 0,61182 hingga 0,67890. Standar deviasi mengukur seberapa jauh setiap data dari nilai rata-rata, sehingga nilai standar deviasi yang lebih kecil menunjukkan bahwa data-data tersebut lebih dekat dengan nilai rata-rata.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SPIP	208	2,00	5,00	3,709	0,628
KO	208	2,00	5,00	3,659	0,636
BO	208	2,00	4,79	3,712	0,611
GGG	208	2,00	5,00	3,751	0,678
KPD	208	2,00	4,89	3,760	0,635

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari nilai AVE. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya. Nilai AVE direkomendasikan minimal 0.5. Nilai AVE setiap variabel laten disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai AVE masing-masing variabel

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem pengendalian intern pemerintah	0,507
Komitmen organisasional	0,613
Budaya organisasional	0,501
Good Government Governance	0,575
Kinerja pemerintah	0,582

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai AVE untuk semua variabel transformasional > 0.5. dengan demikian model pengukuran *convergent validity* dapat dikatakan valid.

Pengukuran *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *fornell-larckel criterion*. Nilai *fornell-larcker criterion* setiap variabel laten harus lebih besar dari korelasi antar variabel yang lain. Nilai *fornell-larcker criterion* dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel \sqrt{AVE} . model pengukuran mempunyai *disciopini validity* yang baik apabila \sqrt{AVE} pada variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel lainnya. Hasil uji nilai *fornell-larcker criterion* disajikan pada Table 3.

Tabel 3. Nilai fornell-larcker criterion

	BO	GGG	KPD	KO	SPIP
BO	0,708				
GGG	0,716	0,758			
KPD	0,588	0,802	0,763		
KO	-0,128	-0,100	0,051	0,783	
SPIP	0,327	0,628	0,457	0,098	0,712

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai \sqrt{AVE} variabel lebih besar dari pada nilai korelasi variabel lainnya. Berdasarkan evaluasi model hubungan tersebut dapat disimpulkan bahwa model pengukuran *discriminant validity* telah terpenuhi dan dikatakan valid.

Variabel dikatakan reliable dengan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7. Berikut ini Tabel 4. yaitu nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Sistem pengendalian intern pemerintah	0,948	0,952
Komitmen organisasional	0,929	0,937
Budaya organisasional	0,923	0,926
<i>Good Government Governance</i>	0,956	0,958
Kinerja pemerintah Daerah	0,909	0,912

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai dari masing-masing variabel dalam *composite reliability* diatas nilai *cronbach's alpha* dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi kriteria penilaian sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dikatakan reliable.

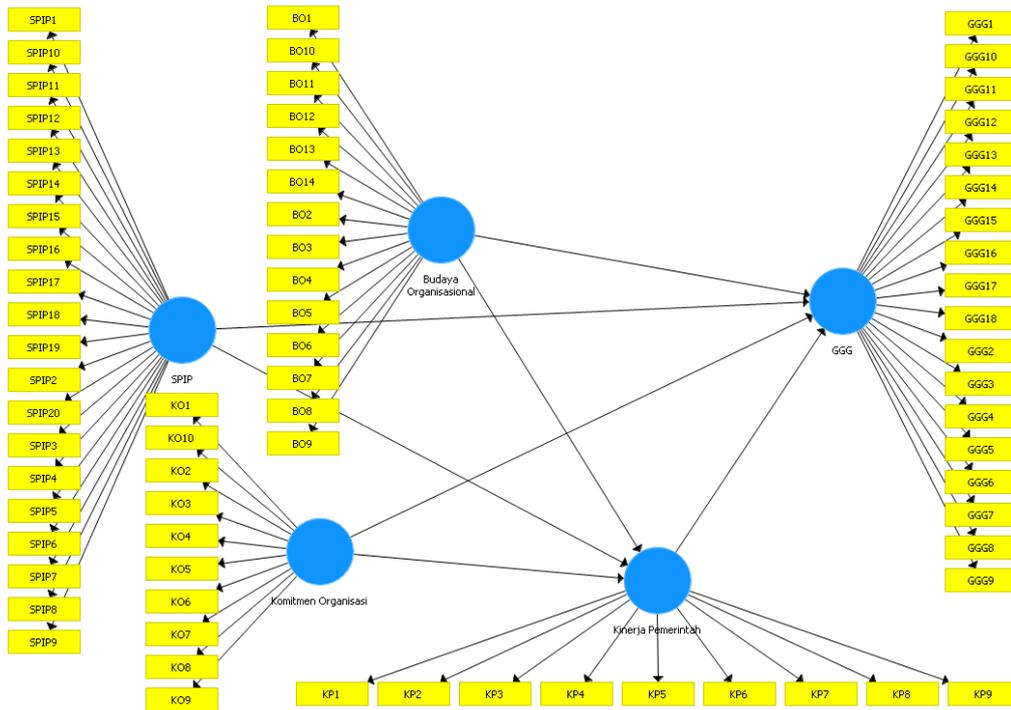
Analisis Variant (R^2) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Inner Model

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Good Government Governance</i>	0,821	0,817
Kinerja pemerintah Daerah	0,432	0,424

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai *R-square* untuk variabel *Good government governance* adalah sebesar 0,821 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 82,1% untuk variabel yang mempengaruhi *Good Government Governance*. Untuk variabel kinerja pemerintah daerah diperoleh sebesar 0,432 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 43,2% untuk variabel yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah.



Gambar 1. Analisis Model

Sumber: Data Penelitian, 2021

Setelah analisis model dilakukan, analisis selanjutnya adalah pengujian hipotesis, analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai T-Tabel dengan nilai T-statistics. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pengaruh langsung			
SPIP-> GGG	6,695	0,000	H ₁ diterima
KO-> GGG	3,165	0,000	H ₂ diterima
BO-> GGG	5,492	0,000	H ₃ diterima
SPIP-> KPD	4,134	0,000	H ₄ diterima
KOI -> KPD	1,367	0,172	H ₅ ditolak
BO-> KPD	8,116	0,000	H ₆ diterima
KPD-> GGG	8,432	0,000	H ₇ diterima
Pengaruh tidak langsung			
SPIP-> KPD-> GGG	3,577	0,000	H ₈ diterima
KO-> KPD -> GGG	1,337	0,182	H ₉ ditolak
BO-> KPD-> GGG	5,071	0,000	H ₁₀ diterima

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil pengujian hipotesis pertama nilai t-statistik sebesar 6.695 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik sistem pengendalian intern dilaksanakan pada setiap OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, maka akan semakin meningkat penerapan

Good Government Governance. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur tentang pentingnya penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam memastikan pelaksanaan *Good Government Governance*. Sistem ini juga diterapkan melalui Peraturan Menteri Keuangan Nomor 75/PMK.03/2015 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada Pemerintah Daerah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Ristanti *et al.*, 2014), (Wafa *et al.*, 2020) (Adelia, 2015), (Syafriion *et al.*, 2015) dan (Yusniyar *et al.*, 2016) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap penerapan *Good Government Governance*.

Hasil pengujian hipotesis kedua nilai t-statistik sebesar 3.165 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang ada pada organisasi perangkat daerah (OPD) maka akan meningkatkan penerapan *Good government governance* sebagai salah satu tujuan pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Teori komitmen organisasi menyatakan bahwa komitmen tinggi dari anggota organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil organisasi secara positif. Komitmen ini juga berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good government governance* karena anggota organisasi yang komitmen tinggi lebih memiliki kepedulian dan tanggung jawab terhadap tugas dan visi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ristanti *et al.*, 2014), (Syafriion *et al.*, 2015), (Suyono & Hariyanto, 2012) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*

Hasil pengujian hipotesis ketiga nilai t-statistik sebesar 5.492 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*. Hal ini berarti bahwa, semakin kuat budaya organisasional yang dimiliki oleh para aparatur/pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan penerapan *Good government governance* Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Menurut teori budaya organisasi yang dikembangkan Edgar H. Schein, budaya yang positif dan kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan hasil anggota organisasi. Hal ini dapat memotivasi anggota organisasi untuk menerapkan *Good Government Governance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sari, 2012) dan (Syafriion *et al.*, 2015) yang menghasilkan budaya organisasional berpengaruh positif terhadap penerapan *Good Government Governance*.

Hasil pengujian hipotesis keempat nilai t-statistik sebesar 4.134 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil ini membuktikan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah dilaksanakan pada setiap OPD Provinsi Sumatera Barat maka kinerja pemerintah daerah semakin meningkat. Menurut teori sistem pengendalian intern yang dikembangkan Anthony G. Hopwood dan

Michael J. Dockery, sistem ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sistem ini memastikan bahwa aktivitas dan keputusan pemerintah daerah sesuai dengan standar dan prosedur. Teori ini menekankan bahwa sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Mattoasi *et al.*, 2021) dan (Yudhasena & Putri, 2019) yang menyimpulkan bahwa Sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Hasil pengujian hipotesis kelima nilai t-statistik sebesar 1,367 lebih kecil dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik < t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,172 lebih besar dari alpha sebesar 0,05 (>0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Hal ini dikarenakan karena kurangnya pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi dan kondisi kerja yang kurang kondusif menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian tidak sejalan yang dilakukan oleh (Osa & Amos, 2014) mengkaji dampak dari komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan dan menemukan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada produktivitas karyawan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis keenam nilai t-statistik sebesar 8.116 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasional maka semakin meningkat kinerja pemerintah daerah pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Salau *et al.*, 2014) menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh nilai t-statistik sebesar 8.432 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pemerintah Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Government Governance*, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja pemerintah pada OPD Provinsi Sumatera Barat, maka akan semakin baik pula penerapan *Good Government Governance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dhiyavani *et al.*, 2017) dan (Ruspina, 2013) dengan membuktikan bahwa kinerja aparatur pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good governance*.

Hasil pengujian hipotesis kedelapan nilai t-statistik sebesar 3,577 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 (t-statistik > t-tabel) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 (<0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa pengaruh Sistem pengendalian intern pemerintah terhadap penerapan *Good government governance* melalui kinerja pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa aparatur pemerintahan mempunyai keharusan untuk memberikan pelayanan pada

masyarakat dan masyarakat memiliki hak untuk melakukan pengawasan pada pelayanan ini.

Hasil pengujian hipotesis kesembilan nilai t-statistik sebesar 1,337 lebih kecil dari nilai t- tabel sebesar 1,64 ($t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$) dan nilai p-value sebesar 0,182 lebih besar dari alpha sebesar 0,05 ($>0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasional terhadap penerapan *Good government governance* melalui kinerja pemerintah tidak berpengaruh. Hal ini dapat diartikan bahwa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kurangnya rasa bangga mengakibatkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai rendah sehingga akibat yang terjadi bila dilihat dari fenomena yang terjadi saat ini dengan masih banyaknya pegawai bekerja dengan banyak melakukan kesalahan, tidak efektif dan efisien menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh penghasilan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan berakibat belum tercapainya tujuan organisasi yaitu penegakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh nilai t-statistik sebesar 5,071 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,64 ($t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$) dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 ($<0,05$). Hipotesis kesepuluh membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap penerapan *Good government governance* melalui kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesepuluh diterima. Hal ini dijelaskan bahwa budaya organisasional dapat membentuk karakteristik dari pegawai yang bekerja dalam pemerintahan. Dengan baiknya budaya organisasi maka akan memunculkan sikap yang baik dari anggota organisasi. Jika seorang anggota organisasi dalam hal ini pegawai di pemerintahan sudah memunculkan sikap yang baik akan memberikan keuntungan bagi pemerintahan, karena pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya tidak akan melakukan penyelewengan. Dengan terwujudnya kondisi tersebut maka pemerintahan daerah lebih mudah untuk menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik.

SIMPULAN

Sistem pengendalian intern pemerintah, komitmen organisasional, budaya organisasional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*. Kemudian, sistem pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah, sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Government Governance*. Kemudian, sistem pengendalian intern pemerintah terhadap *Good government governance* melalui kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasional terhadap *Good government governance* melalui kinerja pemerintah tidak berpengaruh, dan budaya organisasional terhadap *Good government governance* melalui kinerja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan mengenai penelitian ini. Pertama, penelitian ini masih terbatas dalam mengambil variabel yang hanya menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara. Kedua, penelitian ini hanya menguji pengaruh sistem pengendalian internal

pemerintah, komitmen organisasional, budaya organisasional, terhadap *Good government governance* melalui kinerja pemerintah. Diduga masih ada variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh juga terhadap *Good Government Governance*. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk perlu pengembangan lebih jauh dengan menambahkan variabel lain yang diperkirakan diduga mempengaruhi penerapan *Good government governance* serta implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah.

REFERENSI

- Adelia, R. (2015). Pengaruh Peran Auditor Internal, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Audit Terhadap Penerapan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Government Governance). *Jurnal Akuntansi*.
- Akinwumi, I. A., Essien, J. M., & Adegboyega, R. (2017). Liquidity management and banks performance in Nigeria. *Business Management and Economics*, 5(6), 88-98.
- Alemu, K. D. (2021). *College of Leadership and Good Governance*. Ethiopian Civil Service University.
- Assefa, M., & Cheru, E. (2018). Factors affecting the growth of women entrepreneurs in micro and small enterprises in Ethiopia. *Abyssinia Journal of Business and Social Sciences*, 3(1), 32-38.
- Bangun, N., Yuniarwati, Y., & Santioso, L. (2018). Pengaruh corporate governance, profitability, dan foreign ownership terhadap dividend policy pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia Periode 2014-2016. *Jurnal Akuntansi*, 22(2), 279-288.
- Bastian, I. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Dhiyavani, S. I., Nasir, A., & Paulus, S. (2017). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, Dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Penerapan *Good Governance*. *JOM Fekon*, 4 No.1.
- Dong, M., Mahfudnurnajamuddin, M., Semmaila, B., & Latief, B. (2019). Contributions Of Human Resources Development, Leadership Style, Organizational Commitment, And Work Motivation On Good Governance And Police Officer Performance (Study Of Police Officer In South Sulawesi Regional Police). *European Journal of Business and Management Research*, 4(6).
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118-133.
- Mailoor, J. H., Sondakh, J. J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Penerapan *Good Governance* (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 8(2), 82-94. <https://doi.org/10.35800/jjs.v8i2.17175>
- Maponga, C. C., Chikwinya, T., Hove, R., Madzikwa, N., Mazambara, F., Midzi, S.

- M., Mudzimu, F., Ndlovu, M., Ngirande, W., & Vengesayi, N. (2022). Lessons learnt from implementing the Good Governance for Medicines Programme in Zimbabwe. *BMJ Global Health*, 7(1), e007548.
- Martani, D., & Zaelani, F. (2011). Pengaruh ukuran, pertumbuhan, dan kompleksitas terhadap pengendalian intern pemerintah daerah studi kasus di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011*, 1-27.
- Mattoasi, M., Musue, D. P., & Rauf, Y. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 100-109. <https://doi.org/10.37905/jar.v2i2.34>
- Menza, S. K., Aga, A., & Jerene, W. (2019). Determinants of internal audit effectiveness (IAE) in the Ethiopian public enterprise, case of Southern region. *Journal of Resources Development and Management*, 52(1), 22-36.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mwangi, C. A. G. (2016). Exploring sense of belonging among Black international students at an HBCU. *Journal of International Students*, 6(4), 1015-1037.
- Omoniyi, C. O., Salau, O. P., & Oludayo, O. O. (2014). Perceived Influence of Organizational Culture and Management Style on Employees Performance in Nigerian Banking Sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(20), 62-70.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: A Case Study of Nigeria Brewery, PLC. *Impact: International Journal of Research in Business Management*, 2(9), 107-122.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Ristanti, N. M. A., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (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 Akuntansi*, 2(1), 1-11.
- Ruspina, D. O. (2013). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi empiris pada Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, September, 1-27.
- Salau, C. O., Paul, O., & Olumuyiwa, F. O. (2014). Perceived Influence of Organizational Culture and Management Style on Employees Performance in Nigerian Banking Sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(20), 62-71.
- Sari, E. N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Medan). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Medan)*, 12(September), 25-54.
- Segara, L. D. (2017). Analisis Determinan *Good government governance* Serta

- Implikasinya Pada Kualitas Lakip. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 1261-1276. <https://doi.org/10.17509/jrak.v5i1.6730>
- Sensuse, D. I., Cahyaningsih, E., & Wibowo, W. C. (2015). Knowledge management: organizational culture in Indonesian government human capital management. *Procedia Computer Science*, 72, 485-494.
- Speer, J. (2012). Participatory governance reform: a good strategy for increasing government responsiveness and improving public services? *World Development*, 40(12), 2379-2398.
- Suyono, E., & Hariyanto, E. (2012). Relationship between internal control, internal audit, and organization commitment with good governance: Indonesian case. *China-USA Business Review*, 11(09). <https://doi.org/10.17265/1537-1514/2012.09.001>
- Syafrion, F. Y., Zirman, & Azhari. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok). *Jom FEKON*, 2 No.2, 1-14.
- Wafa, R., Basri, Y. M., & Desmiyawati. (2020). Masyarakat dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 4(4), 60-71.
- Yudhasena, I. G. I., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2019). Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 434. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p17>
- Yusniyar, Darwanis, & Abdullah, S. (2016). Pengendalian Intern Terhadap Good Governance Dan Dampaknya Pada Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Skpa Pemerintah Aceh). *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 5(2), 100-115.