

**Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja
Pegawai**

(Studi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur)

Skripsi

Oleh

TINA SIH PANGLIPUR



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur)

Oleh

Tina Sih Panglipur

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk memberikan bukti *governance* yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, dan *fairness* terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil serta berwenang mengelola bagian keuangan disetiap SKPD Kabupaten Lampung Timur baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai yang berstatus Pegawai Tenaga Harian Lepas (PTHL) / Honorer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda, dengan uji t sebagai uji hipotesis penelitian.

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa secara bersama-sama penerapan prinsip *good governance* yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, dan *fairness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara masing-masing dengan menggunakan uji t hanya variable *transparency*, dan *accountability* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variable bebas lainnya yaitu *responsibility*, dan *fairness* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

Kata Kunci : *Good Governance*, *Transparency*, *Accountability*, *Responsibility*, *Fairness*, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study on East Lampung District Government)

By

Tina Sih Panglipur

This study aims to provide evidence empirically influence the application of good governance principles that are transparency, accountability, responsibility, and fairness to employee performance. The sample in this study is all employees who have the status of civil servants and authorized to manage the financial section in every regional work unit of East Lampung. The method of analysis used is multiple regression, with t test as test of research hypothesis.

Based on the description of the discussion, the authors draw some conclusions that together the application of the principles of good governance that is transparency, accountability, responsibility, and fairness influence on employee performance. While using t test only transparency variable, and accountability affecting employee performance, other independent variable that is responsibility, and fairness proved not to have an effect on to employee performance at Regency Lampung Timur.

Keywords: *Good Governance, Transparency, Accountability, Responsibility, Fairness, Employee Performance.*

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, DAN *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah
Lampung Timur)

Oleh

Tina Sih Panglipur

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-
PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten
Lampung Timur)**

Nama Mahasiswa : *Tina Sih Panglipur*

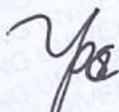
Nomor Pokok Mahasiswa : 1011031020

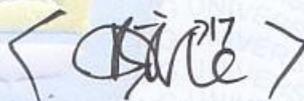
Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.
NIP 19730723 199003 1 002


Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt.
NIP 19800625 200604 2 001

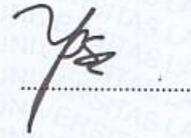
2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt., CA.
NIP 19620612 199010 2 001

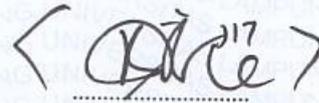
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

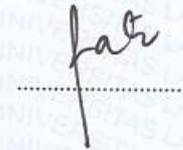
Ketua : Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.



Sekretaris : Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt.



Penguji Utama : Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si., Akt.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 06 Oktober 2017

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama : Tina Sih Panglipur

NPM : 1011031020

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis/Akuntansi

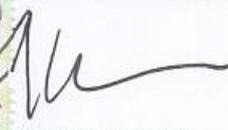
Program Studi : S1 Akuntansi

Alamat : Desa Sidorejo Kecamatan Sekampung Udik
Kabupaten Lampung Timur

Dengan ini menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya dan pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Bandarlampung, 17 Oktober 2017




Tina Sih Panglipur

NPM 1011031020

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sidorejo, Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur, pada tanggal 31 Agustus 1991 dan diberi nama Tina Sih Panglipur. Penulis mengawali pendidikan formal di SD Negeri 1 Sidorejo pada tahun 1997 dan diselesaikan pada tahun 2004, melanjutkan di SMP Negeri 1 Bandar Sribhawono pada tahun 2004 yang diselesaikan pada tahun 2007 dan masuk SMA YP Unila di Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2010.

Pada pertengahan tahun 2010 penulis diterima di Program Studi Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur penelusuran kemampuan akademik dan bakat (PKAB). Pada tahun 2013 penulis melaksanakan KKN di Desa Kecubung Mulya Kecamatan Gedong Aji, Tulang Bawang.

MOTTO

“Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk terus belajar.”

“Tragedi terbesar dalam kehidupan bukanlah sebuah kematian, tapi hidup tanpa tujuan. Karena itu, teruslah bermimpi untuk menggapai tujuan dan harapan, supaya hidup bisa lebih bermakna.”

“Jika kita ikhlas dalam berupaya untuk kebahagiaan keluarga, Tuhan akan memudahkan dan menunjukkan jalan.”

“Tunjukkan senyum di hadapan orang banyak, tangis dihadapan sahabat, pengorbanan di hadapan keluarga, rasa syukur dihadapan Tuhan.”

PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terima kasih saya kepada:

1. Tuhan YME, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dengan sebaik-baiknya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.
2. Bapak dan Ibu saya (Sriyono (alm) dan Sri Widadi), yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta ku untuk kalian bapak ibuku.
3. Saudara saya (Heni Lestari dan Komang Subagyo serta Heru Harianto dan Emi Hartati), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu, terima kasih dan sayang ku untuk kalian.
4. Suami saya (Faris Arif Gunawan) yang selalu senantiasa mendukung dalam segala hal, dan anak saya (Meyra Alifa Gunawan) yang senantiasa memberi

keceriaan dan semangat dalam hidup saya, yang selalu menjadi pelita cahaya dalam kehidupan saya, terima kasih atas pengorbanan dan cinta kasih kalian selama menyelesaikan skripsi ini.

5. Mertua saya (Haris Sarjono dan Rusmini serta Mbah Taji dan Mbah Supiyah) terima kasih telah mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
7. Sahabat dan Teman Tersayang (Esti, Fadly, Taufik, Indra, Firas, Ade, Apri, Iqbal), tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terima kasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini.

Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa! Semangat!!

Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Amin.

SANWACANA

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur)”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E, M.Si., Akt., CA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si., Akt, selaku Pembahas yang telah banyak memberikan masukan dan kritik yang bersifat positif dan membangun.
4. Bapak Dr. Yuliansyah, S.E., M.SA., Akt, selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing I, atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt, selaku Pembimbing II yang telah memotivasi, membimbing, dan mengarahkan penulis selama penulisan skripsi.
6. Bapak Ki Agus Andi, S.E., M.Si., Akt, selaku evaluator uji ahli materi Teori Akuntansi, terima kasih atas waktu dan masukannya.

7. Bapak Komaruddin, S.E., M.E., Akt, selaku evaluator uji ahli materi Pemeriksaan Akuntansi, terima kasih atas waktu dan masukannya.
8. Ibu Yunia Amelia, S.E., M.Si., Akt, selaku evaluator uji ahli materi Sistem Pengendalian Manajemen Controlearship, terima kasih atas waktu dan masukannya.
9. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi daan Bisnis Universitas Lampung yang telah membimbing penulis dalam pembelajaran di Universitas Lampung.
10. Almamaterku tercinta Universitas Lampung.
11. Teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih telah menghadirkan warna dalam hidupku.
12. Keluarga tercinta
13. Teman-teman Akuntansi 2010
14. Kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis berdoa semoga semua amal dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat. Amiin.

Bandarlampung, 17 Oktober 2017

Penulis,

Tina Sih Panglipur

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Permasalahan dan Batasan Masalah	7
1.2.1 Perumusan Masalah	7
1.2.2 Batasan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
1.3.2.1 Manfaat Teoritis	8
1.3.2.2 Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS...	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Atribusi	10
2.1.2 Akuntansi Keperilakuan	11
2.2 Pengendalian Internal	12
2.3 <i>Good Governance</i>	15
2.4 Kinerja	19
2.5 Penelitian Terdahulu	22

2.6	Kerangka Pikir Penelitian	24
2.7	Hipotesis Penelitian	24
2.7.1	Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.7.2	<i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.7.3	Pengendalian Internal dan <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.2	Intrumen Variabel Penelitian	28
3.2.1	Pengendalian Internal	29
3.2.2	<i>Good Governance</i>	29
3.2.3	Kinerja Pegawai	30
3.3	Metode Analisis Data	30
3.3.1	Statistik Deskriptif	30
3.3.2	Uji Validitas dan Realibilitas	30
3.3.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.3.4	Regresi Linear Berganda.....	31
3.4	Pengujian Hipotesis.....	32
3.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.4.2	Uji Statistik t	33
3.4.3	Uji Statistik F	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Data dan Sampel	34
4.1.2	Karakteristik Responden	36
4.1.3	Uji Validitas dan Realibilitas	38
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	41
4.3	Uji Asumsi Klasik	42
4.3.1	Uji Normalitas	42
4.3.2	Hasil Uji Linearitas	43

4.4 Analisis Regresi Berganda	44
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
4.4.2 Uji Secara Parsial	44
4.4.3 Uji Simultan	47
4.5 Pembahasan	47
Bab V SIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Simpulan	50
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	51
5.3 Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1 Penyebaran Kuisioner Penelitian.....	35
TABEL 2 Jenis Kelamin Responden	36
TABEL 3 Usia	36
TABEL 4 Pendidikan Responden	37
TABEL 5 Hasil Perhitungan Validitas pada Seluruh Variabel	38
TABEL 6 Hasil Perhitungan Realibilitas Seluruh Variabel.....	40
TABEL 7 Statistik Deskriptif	41
TABEL 8 Hasil Uji Normalitas	42
TABEL 9 Hasil Uji Linearitas Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.....	43
TABEL 10 Model Summary ^b	44
TABEL 11 Uji t.....	45
TABEL 12 Uji F.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1 MODEL PENELITIAN.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Pada era otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya. Menurut Mardiasmo (2009), beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk organisasi pemerintah, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi pemerintah. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Kinerja pegawai yang baik akan membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik. Pemerintah Kabupaten Lampung Timur merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang ada di Kabupaten Lampung Timur. Pemerintah Kabupaten Lampung Timur terdiri dari beberapa dinas yang memiliki fungsi masing - masing sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam pelaksanaan kegiatan, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tidak lepas dari peran pegawai pemerintah daerah yang ada di dalamnya, termasuk pegawai di bidang keuangan. Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah Lampung Timur melaksanakan fungsi pengelolaan dan administrasi pertanggungjawaban keuangan organisasi daerah. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh pegawai bidang keuangan dengan cara tertib, terkendali, efektif, dan efisien untuk menciptakan kinerja yang baik.

Menurut Pangestika (2016) menemukan beberapa permasalahan yang membuat kinerja pegawai bagian keuangan pemerintah daerah di setiap daerah tidak optimal antara lain kurangnya disiplin terhadap peraturan yang berlaku, kurangnya integritas, kurangnya pelaksanaan otoritas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang terjadi di provinsi Jambi dimana pada hari Jumat tanggal 20 Januari 2017 Gubernur Zumi Zola melakukan sidak ke Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher disana ditemukan banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan tidak memiliki integritas dalam melakukan pelayanan publik. (Kompas.com, diakses 20 Januari 2017)

Menurut Mohamad, Daud, and Yahya (2014) tata kelola yang buruk dari sektor publik terkait dengan tidak efektifnya dan efisien pelayanan yang ditandai dengan berbagai keluhan seperti penyalahgunaan kekuasaan, tindakan lambat dan perilaku tidak etis di antara pegawai dibuat oleh Biro Pengaduan masyarakat (PBC). Selain

itu, kurangnya karakteristik seperti transparansi, akuntabilitas dan integritas menyebabkan timbulnya korupsi yang terjadi di antara pegawai sektor publik (Malaysia Anti Corruption Commission [MACC], 2012). Masalah ini terjadi di pemerintah daerah seperti yang sering dilaporkan di media elektronik dan surat kabar. Misalnya, pada tahun 2010-2012, PCB menerima lebih dari 2500 pengaduan dewan lokal yang merupakan salah satu tertinggi dari kategori keluhan mengidentifikasi bahwa jenis pengaduan yang dibuat kepada pegawai pemerintah daerah Malaysia adalah perencanaan yang buruk, penyalahgunaan kekuasaan dan kegagalan penegakan hukum. Terlepas dari itu, kasus korupsi terjadi di pemerintah daerah Malaysia dan lainnya, masyarakat memberikan perhatian serius oleh penyebab penentu dan strategi untuk melawan masalah ini.

Kinerja pegawai, termasuk pegawai dalam bidang keuangan memiliki peran yang penting bagi Pemerintahan Daerah Kabupaten Lampung Timur, terutama dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dewasa ini, *Good Governance* digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai dan organisasi pemerintahan, yang lebih menekankan pada aspek transparansi, akuntabel, serta kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik yang ekonomis, efektif, dan efisien. Menurut Mohamad et al. (2014) Pegawai yang berhasil membuat tata kelola yang baik digambarkan oleh pegawai yang serius dalam praktek karakteristik tertentu. Sebagai contoh, mereka harus transparan dalam komunikasi interpersonal yang melibatkan rekan kerja dan klien, bertanggung jawab atas tindakan menghindari konflik, efektif dalam melakukan pekerjaan yang memenuhi tujuan dan berkomitmen untuk mencapai visi. Seperti yang disebutkan di atas, karakteristik tata kelola yang baik mempengaruhi kinerja yang

lebih baik pegawai pelayanan dan pemberantasan korupsi dan kesalahan harus dilakukan oleh pegawai. Ini adalah karena antara pegawai, mereka memiliki pemahaman bersama, tidak ada kepentingan pribadi, kerjasama yang baik, target jelas yang akan dicapai dan loyalitas yang kuat. Akibatnya, suksesnya tata kelola yang baik akan mendorong ke pengelolaan sumber daya dari organisasi yang membuat organisasi menjadi lebih kuat untuk pertumbuhan di masa depan.

Good Governance adalah sistem tata kelola pemerintahan yang baik dinilai dari beberapa indikator tertentu. Umumnya indikator yang sering dinilai dalam kinerja pemerintahan adalah aspek *transparency* (transparansi), *accountability* (kejelasan), *responsibility* (pertanggung-jawaban), *independence* (independensi), dan *fairness* (kewajaran). Bukan hanya pemerintahan saja yang dapat menggunakan konsep ini, entitas perusahaan juga dapat menggunakannya. *Good governance* memiliki peran dalam pengambilan keputusan (*decision maker*) guna melakukan kegiatan di masa yang akan datang Bastian (2009).

Pelayanan publik sebagai penggerak utama juga dianggap penting oleh semua aktor dari unsur *good governance*. Para pejabat publik, masyarakat, dan dunia usaha memiliki peran bersama dalam perbaikan kinerja pelayanan publik.

Peningkatan kualitas pelayanan publik sangat penting guna mewujudkan tingkat kepuasan kerja dan kepercayaan masyarakat. Sebagaimana yang diketahui bahwa tujuan hadirnya pemberian pelayanan publik bukan untuk memaksimalkan laba (*profit-oriented*) Bastian (2009), melainkan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Menurut Mardiasmo (2009) terdapat 3 fungsi utama sektor publik: (1) melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum (2) mendefinisikan prinsip operasional masyarakat (3) menyediakan pelayanan

publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Salah satu perangkat kerja pemerintah yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya adalah pemerintah Kabupaten Lampung Timur, dengan salah satu visi pembangunan Kabupaten Lampung Timur untuk menjadi salah satu titik penting untuk Kabupaten Lampung Timur yang tetap menempatkan manusia sebagai subjek maupun objek dari segala aspek kehidupan. Oleh sebab itu, pemerintah Kabupaten Lampung Timur bertumpu diatas semua bidang kehidupan masyarakat baik berupa idiologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan. Dalam melaksanakan penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* tentu tidaklah semudah yang dibayangkan. Kendala-kendala baik internal maupun eksternal kerap dihadapi pegawai bidang keuangan Kabupaten Lampung Timur. Adanya kasus-kasus yang pernah terjadi seperti Mantan Bupati Lampung Tengah Andi Achmad Sampurna Jaya, terdakwa kasus dugaan korupsi APBD Lampung Tengah senilai Rp 28 miliar, dituntut 10 tahun penjara oleh jaksa penuntut umum di Pengadilan Negeri kelas IA Tanjungkarang. Sedangkan Badan Reserse Kriminal Mabes Polri mengejar mantan Bupati Lampung Timur Satono, tersangka kasus korupsi penggelapan dana APBD dan PAD Lampung Timur pada 2009 (<http://news.bisnis.com>, diakses 20/01/2017), kasus tersebut menunjukkan adanya “*Bad Corporate Governance*” yang merupakan salah satu hambatan dalam mewujudkan *good corporate governance* yang bersih di pemerintahan daerah. Hal ini memberi dampakmenurunnya *image* dan kepercayaan Kabupaten Lampung Timur di mata publik.

Penelitian mengenai *good governance* sebelumnya diteliti oleh Juliana (2013) meneliti tentang pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Hasil yang didapatkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan *good governance* dengan kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

(Mohamad et al., 2014) menyatakan bahwa tata kelola yang baik (*good governance*) berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap transformasi kepemimpinan pada pemerintah daerah Malaysia (LGAs).

(Andani, 2015) membuktikan hasil bahwa seluruh prinsip GCG yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Mutamimah and Phradiansah (2014) yang meneliti prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari partisipasi, transparansi, akuntabilitas dan keadilan terhadap kinerja pegawai, hasil dalam penelitian ini memperlihatkan tidak sepenuhnya prinsip-prinsip *good governance* tersebut berpengaruh terhadap kinerja, hanya prinsip partisipasi dan keadilan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Pada dasarnya penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Andani (2015), perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut penulis menguraikan variabel *good governance* menjadi empat variabel yaitu *transparency* (transparansi), *accountability* (pertanggung-jelasan), *responsibility* (pertanggung-jawaban), dan *fairness* (kewajaran). Selain itu penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dengan alasan bahwa Kabupaten Lampung Timur dengan seluruh dinas pemerintahannya yang dikepalai oleh Kepala Dinas beserta perangkatnya

terus berupaya berkerja keras dan berkarya agar visi dan misi Pemerintah Kabupaten Lampung Timur dapat terwujud sehingga masyarakat dapat merasakan hasil pembangunan. Berdasarkan latarbelakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pengendalian internal terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial *good governance* terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama pengendalian internal dan *good governance* terhadap kinerja pegawai?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dan pembahasanya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah:

- Objek penelitian ini adalah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Lampung Timur.

- Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Lampung Timur yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS).

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.
- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai.
- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh secara bersama-sama pengendalian internal dan *good governance* terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi berperilaku, terutama yang berkaitan dengan kinerja, pengendalian internal dan *good governance*.
- Memberikan masukan penulis tentang pentingnya pemahaman mengenai pengaruh pengendalian internal dan *good governance*.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai.
- Diharapkan dengan adanya penelitian ini pemerintah daerah dapat memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat dengan menerapkan *good governance* dan pengendalian internal sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori atribusi akan memberikan penjelasan mengenai bagaimana cara menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. (Robbins, 2006) mengemukakan teori atribusi adalah perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Faktor internal adalah pemicu yang beradadi bawah kendali pribadi individu itu, sementara faktor eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar, yaitu individu dipandang terpaksa berperilaku demikian karena situasi. (Ikhsan & Ishak, 2008) menjelaskan bahwa teori atribusi mempelajari tentang bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/internal), atautkah disebabkan oleh keadaan eksternal Luthans (2006).

Teori atribusi membahas mengenai faktor-faktor yang mengakibatkan suatu hal terjadi, apakah hal tersebut terjadi karena faktor internal atau eksternal. Pada penelitian ini teori atribusi digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *good governance* sebagai faktor eksternal juga pengendalian internal sebagai

faktor internal dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dalam pengelolaan keuangan di pemerintahan daerah.

2.1.2 Akuntansi Keperilakuan

Istilah akuntansi keperilakuan baru muncul tahun 1967 dalam artikel *Journal Of Accounting Research* dalam Maharani, Prita, and Maria (2015). Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun belakangan. Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang berhubungan dengan informasi akuntansi dan audit. Dalam audit riset akuntansi keperilakuan telah berkembang, tinjauan literatur telah menjadi spesialis dengan lebih memfokuskan diri pada atribut keperilakuan spesifik seperti proses kognitif dalam Maharani et al. (2015) atau riset keperilakuan pada satu topik khusus seperti audit sebagai tinjauan analisis, sebagai bidang riset yang sering memberitahukan kontribusi yang bermakna, riset akuntansi keperilakuan dapat membentuk kerangka dasar serta arah riset di masa yang akan datang.

Akuntansi keperilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia selalu dicari jawabannya. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini

Kumalasari (2013):

1. Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.

2. Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan terhadap perencanaan strategis.

Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan.

2.2 Pengendalian Internal

Terselenggaranya *good governance* tidak terlepas dari peran pengendalian internal. Pengendalian internal perlu dilakukan untuk dapat melihat sejauh manaperencanaan dan kebijakan yang telah ditetapkan berlangsung dengan lancar. Hal ini mendukung pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan daerah. Perencanaan tidak hanya sekedar dibuat saja, tetapi harus bisa menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada. Pihak kepala dinas perlu memikirkan secara matang perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Kualitas pengendalian internal yang baik akan mendorong peningkatan kinerja organisasi daerah khususnya pengelolaan keuangan daerah.

The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) pada tahun 1949 termuat dalam jurnal yang dimuat oleh Simangunsong (2014) mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai berikut:

“internal control comprise the plan of organization and all of coordinate methofs and measures adopted with a business to safeguard its assets, chek accucacy and reliability of accounting data, promote operational efficiency and encourage to prescribed managerial policies”.

Indonesia memiliki peraturan pemerintah mengenai pengendalian internal. Peraturan Pemerintah yang dimaksud adalah PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). PP ini adalah penjabaran pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) UU nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, yakni Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh.

Menurut PP No. 60 tahun 2008, SPIP adalah 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 pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Unsur–unsur pengendalian internal menurut PP No. 60 Tahun 2008 adalah:

1. Lingkungan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintahan wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian internal dalam lingkungan kerja.

2. Penilaian risiko

Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Adapun penilaian risiko yang dimaksud meliputi identifikasi risiko dan analisis risiko.

3. Kegiatan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang bersangkutan.

4. Informasi dan komunikasi

Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.

5. Pemantauan pengendalian internal

Pemantauan sistem pengendalian internal dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya.

Pengendalian internal menurut *Comittee of Sponsoring Organization of the Treadway Comission* dalam Bastian (2009), merupakan suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai terkait pencapaian tujuan sebagai berikut;

1. Keandalan pelaporan keuangan;

Pengendalian internal yang ada membuat manajemen memiliki tanggung jawab untuk menyiapkan laporan keuangan untuk pihak internal maupun eksternal organisasi.

2. Kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku;

Pengendalian internal ini bertujuan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

3. Efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan.

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat menjadi instrumen agar pengguna sumber daya dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif dalam operasi perusahaan.

2.3 *Good Governance*

Istilah *good governance* berasal dari induk bahasa Eropa, Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti *steer* (menyetir, mengendalikan), *direct* (mengarahkan), atau *rule* (memerintah). Penggunaan utama istilah ini dalam bahasa Inggris *to rule with authority*, atau memerintah dengan kewenangan.

World Bank dalam Mardiasmo (2009) memberikan definisi *governance* sebagai “*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*”. Sedangkan *United Nation Development Programme (UNDP)* mendefinisikan *governance* sebagai “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*”. Dalam hal ini, *World Bank* lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat, sedangkan UNDP lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi, dan administratif dalam pengelolaan negara. *Political governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan di bidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada sistem implementasi kebijakan.

Seiring dengan perjalanan waktu, konsep *good governance* diarahkan pada proses multiarah yang sebelumnya setelah tahun 1990-an pun masih pada konsep yang lama hanya terpaku pada pemerintah, namun saat ini konsep tersebut bersifat multiarah artinya tidak sebatas pada pemerintah namun juga diluar dari pemerintah itu sendiri (masyarakat dan swasta).

World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu bentuk penyelenggaraan pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha Mardiasmo (2009).

Mills dan Seregeldin dalam Sari (2013) mendefinisikan *good governance* sebagai penggunaan otoritas politik dan kekuasaan untuk mengelola sumber daya demi pembangunan sosial ekonomi. Sedangkan Mas' oed dalam Sari (2013) menegaskan bahwa *good governance* adalah cita-cita yang menjadi visi setiap penyelenggara negara, yang secara sederhana dapat diartikan sebagai prinsip dalam mengatur pemerintahan dengan sistem administrasi yang bertanggungjawab kepada publik. Rochman dalam Wibowo (2012) menegaskan bahwa dalam konsep *good governance* tidak sekedar melibatkan pemerintah tetapi juga berbagai aktor di luar pemerintah.

Jelas bahwa *good governance* adalah masalah perimbangan antaranegara, pasar dan masyarakat. Memang sampai saat ini, sejumlah karakteristik kebaikan dari suatu *governance* lebih banyak berkaitan dengan kinerja pemerintah. Pemerintah

berkewajiban melakukan investasi untuk mempromosikan tujuan ekonomi jangka panjang seperti pendidikan kesehatan dan infrastruktur. Tetapi untuk mengimbangi negara, suatu masyarakat warga yang kompeten dibutuhkan melalui diterapkannya sistem demokrasi, *rule of law*, hak asasi manusia, dan dihargainya pluralisme.

Good governance sangat terkait dengan dua hal yaitu (1) *good governance* tidak dapat dibatasi hanya pada tujuan ekonomi dan (2) tujuan ekonomi pun tidak dapat dicapai tanpa prasyarat politik tertentu.

Adapun prinsip-prinsip *good governance* menurut *United Nation Development Programme* (UNDP) dalam Mardiasmo (2009) adalah sebagai berikut:

1. *Participation.*

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.

2. *Rules of law*

Kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.

3. *Transparency*

Transparansi dibangun atas dasar kebebasan arus informasi. Informasi berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.

4. *Responsiveness*

Lembaga-lembaga dan proses harus ditujukan untuk melayani *stakeholders*.

5. *Consensus orientation*

Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.

6. *Equity*

Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.

7. *Efficiency and Effectiveness*

Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

8. *Accountability*

Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.

9. *Strategic vision*

Penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi kedepan.

Sedangkan *Asian Development Bank* dalam Krina P (2003) menegaskan adanya konsensus umum bahwa *good governance* dilandasi oleh 4 (empat) pilar, yaitu (1) *accountability*, (2) *transparency*, (3) *predictability*, (4) *participation*.

Dari berbagai pendapat mengenai prinsip-prinsip dan karakteristik *good governance* tersebut di atas, ternyata jumlah komponen prinsip-prinsip *good governance* sangat bervariasi. Namun demikian, prinsip-prinsip tersebut tidaklah berdiri sendiri, tapi saling berkaitan dalam satu kesatuan hubungan yang erat, sehingga masing-masing prinsip menjadi instrumen yang diperlukan untuk mencapai prinsip yang lainnya.

2.4 Kinerja

Performance adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliansyah, Bui, & Mohamed, 2016; Yuliansyah & Khan, 2015). Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara actual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (*Supervisi, planning, decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi Bastian (2009). Lebih lanjut, di dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dijelaskan bahwa kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian hasil atas kegiatan yang telah dianggarkan dan dilaksanakan.

Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja: banyak faktor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya.

Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan, menjelaskan situasi dimana usaha tinggi tetapi kinerja rendah. Penilaian kinerja berhubungan

dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, oleh pekerja, apakah berhasil atau gagal. Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari pekerja selama proses penilaian. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas Wijayanti and Kartika (2007).

Penilaian kinerja seharusnya berdasarkan pada tugas-tugas tertentu yang dapat atau gagal dicapai oleh individu (pemakai), dan apabila cocok maka perlu dilakukan identifikasi perilaku individu dalam melakukan pekerjaan selama periode penilaian. Dampak kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja ke tingkat lebih tinggi maka aktifitas kerja harus dapat diidentifikasi dan dianalisis. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor Simamora (1996) dalam Mangkunegara (2011):

1. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual Dessler (2005) sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

Pengukuran kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik (Yuliansyah & Khan, 2017).

Menurut Mardiasmo (2009) sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja dapat diperkuat dengan menetapkan *reward* dan *punishment system*.

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi pelanggan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Juliana (2013) meneliti tentang pengaruh pelaksana *good governance* terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, hasil yang didapatkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan *good governance* dengan kinerja organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

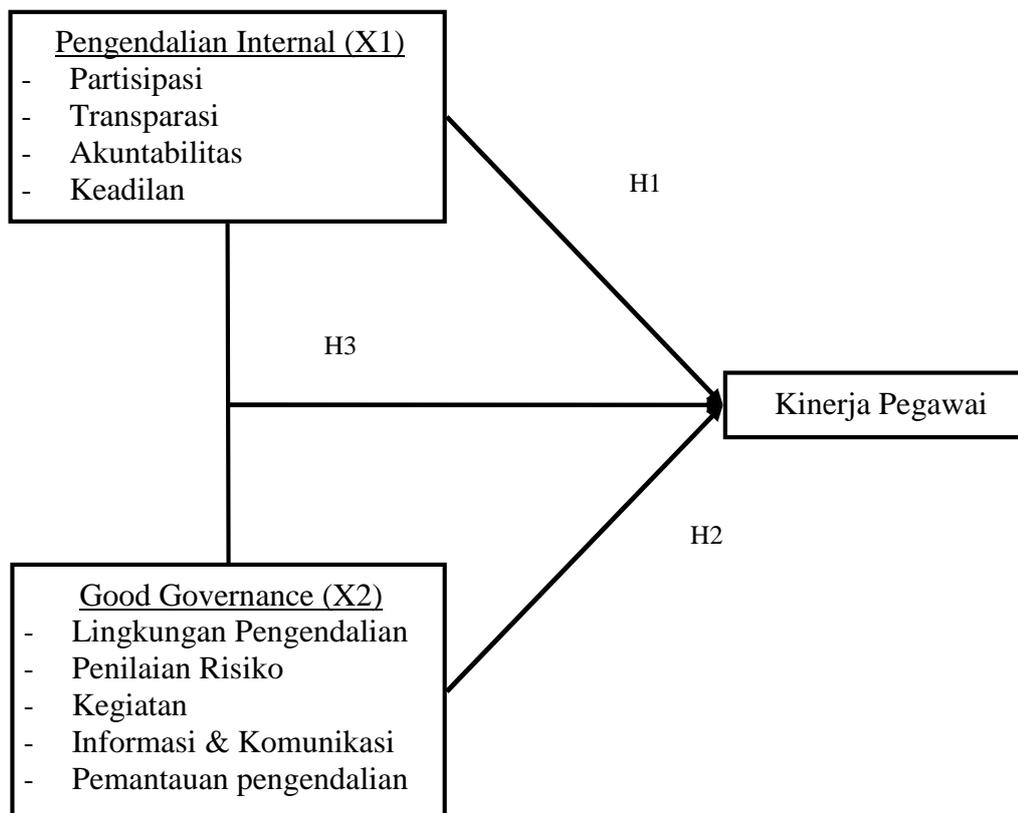
Menurut Maharani et al. (2015) yang meneliti pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya membuktikan bahwa seluruh indikator pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2012), menunjukkan bahwa pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Auditya (2013) meneliti tentang analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitiannya adalah akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Peneliti seperti Mutamimah and Phradiansah (2014) yang meneliti prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari partisipasi, transparansi, akuntabilitas dan keadilan terhadap kinerja pegawai, hasil dalam penelitian ini memperlihatkan tidak sepenuhnya prinsip-prinsip *good governance* tersebut berpengaruh terhadap kinerja, hanya prinsip partisipasi dan keadilan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Mohamad et al. (2014) yang meneliti dampak pemerintahan yang baik terhadap peran transformasi kepemimpinan, hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa tata kelola yang baik (*good governance*) berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap transformasi kepemimpinan pada pemerintah daerah Malaysia (LGAs). Sedangkan, Pangestika (2016) yang meneliti pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah Kabupaten Temanggung. Hasil penelitiannya adalah *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan daerah Kabupaten Temanggung.

2.6 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian internal 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 berlaku. Adanya pengendalian internal dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana indikator yang ada di dalam pengendalian internal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja pengelolaan keuangan di pemerintahan daerah. Hal ini didukung pula oleh teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku kinerja dapat berubah karena

adanya faktor internal maupun eksternal dan pengendalian internal adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah khususnya pengelolaan keuangan (Donnelly *et al*, 2003 dalam Wijayanti and Kartika (2007)). Selain itu pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Maharani *et al*. (2015) dan Dewi (2012) yang membuktikan bahwa seluruh indikator pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atas dasar tersebut hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H1: Penerapan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja

2.7.2 Good Governance terhadap Kinerja Pegawai

Seperti diketahui, penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan publik. Publik dalam hal ini dapat berupa mitra pemerintah, baik sebagai investor, pemasok, pelanggan, kreditor, maupun masyarakat umum. Bagi investor dan kreditor, penerapan *Good Governance* adalah suatu hal yang mutlak untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelepasan dana investasi maupun kreditnya. Dengan menerapkan prinsip *Good Governance*, maka baik investor maupun kreditor akan merasa lebih aman karena pemerintahan telah dijalankan dengan prinsip yang mengutamakan kepentingan semua pihak, dan bukan pihak tertentu saja. Untuk dapat menjadikan pemerintahan yang memiliki tata kelola yang baik, maka indikator – indikator *good governance* harus dapat dilaksanakan dalam lingkup kinerja pemerintah daerah. Hal ini didukung pula oleh teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku kinerja dapat berubah karena adanya faktor internal maupun eksternal dan *good governance* adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan daerah khususnya pengelolaan keuangan. Hal

tersebut didukung oleh penelitian Mutamimah and Phradiansah (2014) yang membuktikan bahwa secara bersama-sama prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari partisipasi, transparansi, akuntabilitas dan keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H2: Penerapan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

2.7.3 Pengendalian Internal dan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Tercapainya suatu tujuan pemerintahan yang baik tidak terlepas dari unsur – unsur eksternal ataupun internal yang terlaksana dalam suatu tindakan atau aktivitas. Unsur – unsur ini bisa jadi adalah *good governance* dan pengendalian internal. Pengendalian internal 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 berlaku. Untuk dapat menjadi pemerintahan yang memiliki tata kelola yang baik, maka indikator – indikator *good governance* juga harus dapat dilaksanakan dalam lingkup kinerja pemerintah daerah. Adanya *good governance* dan pengendalian internal dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana indikator yang ada di dalam *good governance* dan pengendalian internal secara simultan dapat mempengaruhi suatu kinerja pengelolaan keuangan di pemerintahan daerah. Hal ini didukung pula oleh teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku kinerja dapat berubah karena adanya faktor internal maupun eksternal. Hipotesis yang dapat dikemukakan adalah:

H3: Penerapan Pengendalian Internal dan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengambilan sampel. Hal ini dilakukan karena penelitian tidak mungkin dilakukan terhadap seluruh anggotapopulasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur yang beralamat di Jl. Sukadana Ilir, Sukadana, Lampung Timur. Dalam penelitian ini pegawai yang menjadi sampel dipilih berdasarkan *purposive sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Pegawai yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 Tahun.
3. Bersedia untuk mengisi kusioner secara baik dan benar.

3.2. Instrumen Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik simpulan Sugiyono (2013). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.2.1. Pengendalian Internal

Variabel pengendalian internal adalah 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 berlaku. Pengendalian internal dalam penelitian ini menekankan pada perencanaan dan pengendalian yang telah disiapkan dimana memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan. Pengendalian internal sangat penting dalam proses kinerja pengelolaan keuangan daerah karena aktifitas yang ada memiliki hubungan erat dengan aktifitas keuangan dan sebagainya. Kuesioner penelitian ini bersumber dari Maharani et al. (2015) yang mengadopsi dari PP No. 60 Tahun 2008 terdiri dari 5 butir pertanyaan menggunakan skala likert.

3.2.2. Good Governance

Variabel penerapan *good governance* adalah konsep tata kelola pemerintahan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. *Good governance* dalam penelitian ini menekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah daerah dalam hal ini kinerja pengelolaan keuangan daerah. Kuesioner penelitian ini bersumber dari Mutamimah and Phradiansah (2014) yang mengadopsi dari penelitian Krina P (2003) yang terdiri dari 8 butir pertanyaan menggunakan skala likert.

3.2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan variabel terikat, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Mathis and Jackson (2009). Variabel dependen ini diukur menggunakan skala *Likert* antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.3. Metode Analisis Data

3.3.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsif atau variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi umum dari variabel penelitian mengenai nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, sum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2013).Pengujiannya dilakukan dengan Analisis faktor yaitu melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing

skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut Ghozali (2013):

- Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria *bestlinear* dan supaya variabel independent sebagai estimator atas variabel dependent tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas.

3.3.4 Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen (X) digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X1, X2). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, persamaan tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

$$\mathbf{KP} = \mathbf{a} + \mathbf{bPI} + \mathbf{bGG} + \mathbf{e}_t$$

Keterangan :

KP	: Kinerja
PI	: Pengendalian Internal
GG	: <i>Good Governance</i>
e_t	: <i>Error term</i>

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen Ghozali (2013). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan varian variabel dependen. Bila terdapat nilai *adjusted* R^2 bernilai negatif, maka *adjusted* R^2 dianggap nol.

3.4.2 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H1 diterima, sedangkan
- Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak.

Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan program Statistik yaitu SPSS Versi 20, dengan kriteria:

- Ho diterima apabila nilai *Significance* > tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti H alternatif ditolak atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas terpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.
- Ha diterima apabila nilai *Significance* < tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti H alternatif diterima atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat diterima.

3.4.3 Uji Statistik F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (d_{f1}) = k – 1 dan (d_{f2}) = n – k. Kriteria pengujiannya:

- a. Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel
- b. Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung \leq F tabel

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan prinsip *good governance* yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, dan *fairness* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 43 pegawai dari 15 SKPD Pemerintah Kabupaten Lampung Timur yang menjadi Responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa secara bersama-sama penerapan prinsip *good governance* yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, dan *fairness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara masing-masing dengan menggunakan uji t hanya variable *transparency*, dan *accountability* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variable bebas lainnya yaitu *responsibility*, dan *fairness* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variable independen yang menjadi prinsip *Good Governace* yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, dan *fairness* yang di uji ulang berdasarkan beberapa penelitian terdahulu.
2. Penggunaan metode ini hanyad engan menggunakan metode survey dengan kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi masing-masing responden dalam menjawab pertanyaan.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan juga meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti, selain itu juga diharapkan menambah metode lain di luar kuesioner untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang mungkin terdapat pada metode kuesioner.
2. Dengan melihat hasil penelitian bahwa prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang terdiri dari variabel *transparancy* dan *accountability*, berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka Pemerintah Kabupaten Lampung Timur perlu memperhatikan selalu penerapan prinsip-prinsip tersebut agar kinerja pegawai bisa selalu terkontrol bahkan meningkat. Dalam pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut juga perlu diperhatikan terkait dengan surat keputusan pemerintah yang memiliki tujuan tersendiri dalam menerapkan *Good Corporate Governance*.
3. Pada prinsip *responsibility*, dilihat dari *mean* terendah, maka perlu Pemerintah Kabupaten Lampung Timur meningkatkan rasa tanggungjawab

dan keterbukaan yang lebih agar pegawai merasa tidak ada hal yang belum diketahui pada dinas atau badan yang ditempati, seperti halnya bagaimana pemerintah dijalankan harus terbuka. Hal tersebut jika diperhatikan dan diawasi secara tepat, maka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bersama pegawai yang membuat individu tersebut menginginkan menaikkan hasil kinerjanya karena merasa Pemerintah Kabupaten Lampung Timur yang ditempatinya sama menghargainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, V. A. 2015. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt A.J. Central Asia Raya Surabaya)*.
- Auditya. 2013. Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah. *Journal Fairness*, 3(1): 21-41.
- Bastian, I. 2009. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPEP Yogyakarta.
- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Dewi, S. P. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, Vol. 1: No. 1.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penelitian UNDIP, Semarang.
- Ikhsan, A., & Ishak, M. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia : Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Juliana, R. 2013. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
- Kompas.com. diakses 20 Januari 2017.
- Krina P, L. L. 2003. *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi*. Jakarta: Sekretariat Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Kumalasari, N. d. V. N., Februari 2013, . 2013. Pengaruh penghentian prematur atas prosedur audit pada Auditor di KAP di Surabaya. *Jurnal riset manajemen dan akuntansi*, 1: 1, Februari 2013.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*,. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, F., Prita, S., & Maria, S. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* Vol. 13: No. 2 Desember 2015.
- Mangkunegara, P., Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.

- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. 2009. *Human resource Management*. Salemba Empat, : Jakarta.
- Mohamad, M. H., Daud, Z., & Yahya, K. K. 2014. Impact On Employees Good Governance Characteristics, The Role Of Transformational Leadership As Determinant Factor. *International Journal Of Science, Environment*, 3(1): 320-328.
- Mutamimah, & Phradiansah. 2014. Analisis Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Sdm Melalui Organizational Commitment. *Jurnal. EKOBIS*, Vol. 15: No.2, Juli 2014.
- Pangestika, F. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung*.
- Robbins, S. T. 2006. *Perilaku Organisasi*. . Klaten: Indeks.
- Sari, A. 2013. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dilihat dari Persepsi Pegawai. *Jurnal Ekonomi*. , Yogyakarta: Univerversitas Sanata Dharma.
- Simamora, H. 1996. *Akuntansi Manajemen*. Riau: Star Gate Publisher.
- Simangunsong, R. 2014. The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government”. *Research Journal of Finance and Accounting*., Vol.5: No.7.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, P. D. 2012. *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Wijayanti, P., & Kartika. 2007. Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY). Simposium Nasional Akuntansi X. Juli 2007.
- Yuliansyah, Y., Bui, B., & Mohamed, N. 2016. How Managers Use PMS to Induce Behavioural Change in Enhancing Governance. *International Journal of Economics and Management*, 10(s2): 509-530.
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. 2017. A re-visit of the participative budgeting and employees’ self-efficacy interrelationship –empirical evidence from Indonesia’s public sector. *International Review of Public Administration*, 22(3).

Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. 2015. Strategic Performance Measurement System: A Service Sector And Lower Level Employees Empirical Investigation. *Corporate Ownership and Control*, 12(3): 304-316.

<http://news.bisnis.com>. diakses 20/01/2017.