

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP
GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG KEUANGAN
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

ASHABUL MAIMANAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRACT

THE EFFECT OF APPLICATION OF PRINCIPLES GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE ON THE PERFORMANCE OF FINANCE EMPLOYEES

(Study of the Regional Government of Bandar Lampung City)

By

ASHABUL MAIMANAH

The background to this research was to determine the effect of implementing the principles of good government governance on the performance of employees in the financial sector. The study was conducted at the Regional Government of Bandar Lampung City. The research approach used in this research is a quantitative approach. The data source for this research is respondent data obtained directly based on a questionnaire. The results of data analysis show that the application of good government governance principles has an effect on the performance of financial sector employees.

Keywords : Good Government Governance, Employee Performance, Finance.

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)

Oleh:

ASHABUL MAIMANAH

Latar belakang dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good government governance* terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Studi dilakukan pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini berupa data responden yang didapat melalui secara langsung berdasarkan kuisioner. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good government governance* berpengaruh pada kinerja pegawai bidang keuangan.

Kata kunci : *Good Government Governance, Kinerja Pegawai, Keuangan.*

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP
GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG KEUANGAN
(Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)**

Oleh

ASHABUL MAIMANAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN (STUDI PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Ashabul Maimanah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2011031004**

Jurusan : **Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. **Komisi Pembimbing**

Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., C.A., CPA., Akt.
NIP. 19550503 198603 1002

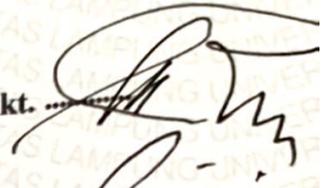
2. **Ketua Jurusan Akuntansi**

Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2001

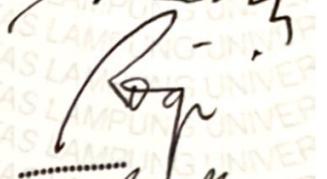
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

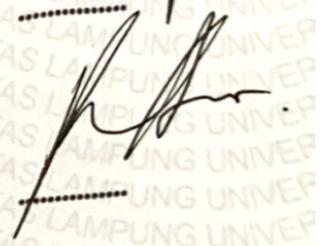
Ketua : Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., C.A., CPA., Akt.



Penguji I : Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.



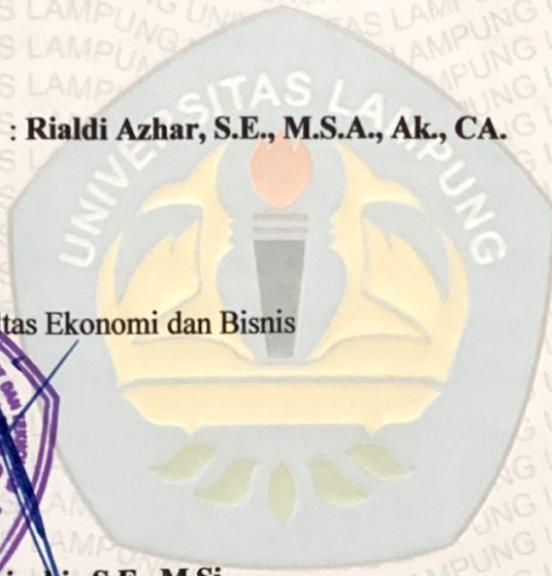
Penguji II : Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NP. 19660621 199003 1003**



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Juni 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ashabul Maimanah**

NPM : **2011031004**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung) adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudia hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2024



Ashabul Maimanah
NPM. 2011031004

RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama Ashabul Maimanah dilahirkan di Curup, Bengkulu pada 1 Juni 2002 sebagai anak kedua dari pasangan Bapak Anwar Rapani, S.E. dan Ibu Mamiati. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Pendidikan Taman Kanak-Kanan (TK) Transmigrasi diselesaikan tahun 2008, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 3 Labuhan Ratu pada tahun 2014. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 22 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 5 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi UKM ROIS FEB Unila, Economic English Club, BEM FEB, dan Himpunan Mahasiswa Akuntansi (Himakta). Selain itu pada sejak tahun 2021 penulis mendapat beasiswa Bank Indonesia dan tahun 2022 menjadi Relawan Pajak DJP Bengkulu Lampung. Selain itu sejak 2023 sampai sekarang penulis ikut dalam Kantor Jasa Keuangan Salsabilakonsultanindo.

MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*-nya saja. Jadi, berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi, tetap berjuang ya!.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah

Puji Syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikan penulisan skripsi ini.

Kupersembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan kasih yang tulus kepada:

Diriku sendiri.

Aku yang sudah berjuang selama hampir satu tahun setengah lamanya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai usaha yang dilakukan. Terima kasih sudah berusaha sekuat tenaga dalam segala kondisi dan situasi dan tidak pernah menyerah.

Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Anwar Rapani, S.E. dan Ibu Mamiati yang senantiasa melangitkan doa dan mendukung di setiap langkahku menuju keberhasilan. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tiada tara, nasihat, kekuatan dalam segala kondisi, dan selalu memberikan dukungan untuk menggapai cita-citaku. Semoga Tuhan senantiasa memberikan perlindungan di dunia dan akhirat, Aamiin.

Untuk kakaku tersayang Salsabila

terima kasih untuk doa, semangat serta dukungannya selama ini.

Seluruh Dosen dan Staff FEB Unila.

Terima kasih atas bimbingan dan pembelajaran selama ini yang telah diberikan.

Semoga selalu diberikan kebahagiaan dan Kesehatan oleh Tuhan.

Almamaterku, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, doa, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.S.A., Ak., CA selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., C.A., CPA., Akt. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan nasihat, bimbingan, saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt selaku penguji utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA selaku penguji kedua yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan dan pelayanan yang baik selama perkuliahan maupun penyusunan skripsi ini.
9. Orangtuaku tercinta, Bapak Anwar Rapani dan Ibu Mamiati sumber motivasi dan penyemangat terbesar dalam hidupku. Terima kasih atas kasih sayang yang tulus, doa, dukungan, motivasi serta nasihat dalam mencapai cita-cita. Terima kasih atas segala Upaya, dan pengorbanan yang telah dilakukan demi pendidikanku. Semoga senantiasa diberikan keberkahan dan Kesehatan kepada Bapak dan Ibu.
10. Untuk kakaku tersayang Salsabila. Terima kasih telah memberikan dukungan kasih sayang, doa, serta menjadi pemacu semangatku. Semoga kelak penulis dapat membahagiakan serta membalas kebaikanmu dan kita berdua bisa menjadi kebanggaan Bapak dan Ibu.
11. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Sahabat kecilku Ijal, Diki, Imbron, Denis, dan Habibi serta seluruh teman-teman kecilku yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
13. Teman-teman S1 Akuntansi 2020 hingga penyelesaian skripsi ini.
14. Almamaterku tercinta Universitas Lampung

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga besar harapan penulis akan kritik dan saran guna menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 5 Agustus 2024

Ashabul Maimanah

DAFTAR ISI

COVER i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penulisan.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Agen (<i>Agency Theory</i>)	8
2.1.2 Kinerja Pegawai Bidang Keuangan.....	9
2.1.3 Transparansi.....	13
2.1.4 Akuntabilitas.....	16
2.1.5 Responsibilitas.....	19
2.1.6 Kemandirian	21
2.1.7 <i>Fairness</i>	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu	25
2.4 Hipotesis Penelitian	29
2.4.1 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.....	29
2.4.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.....	29
2.4.3 Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.....	30

2.4.4 Pengaruh Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.....	31
2.4.5 Pengaruh <i>Fairness</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.2.1 Populasi Penelitian.....	33
3.2.2 Sampel Penelitian.....	33
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	34
3.4 Metode Analisis Data.....	37
3.4.1 Uji Statistik Deskriptif.....	37
3.4.2 Structural Equation Model – Partial Least Square (Smart PLS 4.0).....	38
3.5 Model Pengukuran (Outer Model).....	38
3.5.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.6 Model Struktural (Inner Model).....	40
3.6.1 Uji R Square (R ²).....	40
3.7 Pengujian Hipotesis.....	41

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	42
4.2 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.1 Deskripsi Responden.....	44
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	46
4.3 Pengukuran <i>Outer Model</i>	49
4.3.1 Uji Validitas.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.4 Pengukuran <i>Inner Model</i>	55
4.4.1 Uji R-Square (R ²).....	55

4.5 Uji Hipotesis	56
4.6 Pembahasan.....	57
4.6.1 Transparansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.....	57
4.6.2 Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.....	60
4.6.3 Responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.....	62
4.6.4 Kemandirian berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.....	64
4.6.5 <i>Fairness</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.....	65

BAN V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Keterbatasan Penelitian	69
5.3 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	34
Tabel 4.1 Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Kuisisioner	44
Tabel 4.3 Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4 Usia.....	45
Tabel 4.5 Pendidikan	46
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Transparansi	46
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Akuntabilitas	47
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Responsibilitas	48
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Kemandirian.....	48
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif <i>Fairness</i>	48
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Convergent Validity: Loading Factor (Outer Loading)</i> ..	50
Tabel 4.12 Uji <i>Discriminant Validity : AVE</i>	52
Tabel 4.13 Uji <i>Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion</i>	52
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Discriminant Validity: Cross Loading</i>	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas: <i>Composite Reliability</i>	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas: <i>Cronbach's Alpha</i>	54
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>R Square</i>	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Langsung	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil <i>Loading Factor</i>	51
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis dengan metode <i>Bootstrapping</i>	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Munculnya otonomi mengakibatkan pergantian sistem pemerintahan dari sentralisasi beralih ke desentralisasi. Pada saat otonomi daerah, diberikan peran kepada pemerintahan daerah untuk mengalokasikan sumber daya berupa keuangan guna menjamin kesejahteraan rakyat. Sistem otonomi daerah mengandung beberapa misi, yaitu: pertama, menciptakan pengelolaan sumber daya daerah yang efisien dan efektif; kedua, mengoptimalkan kemakmuran masyarakat dan tingkat mutu fasilitas umum; ketiga, memiliki peran dalam peralihan sistematis alokasi keuangan daerah yaitu dengan cara memberdayakan warga sekitar dan menghadirkan lingkungan untuk masyarakat di lingkungan sekitar.

Tingkat kesuksesan entitas, seperti entitas pemerintahan, disebabkan oleh sebagian aspek, dimana sumber daya manusia adalah aspek yang utama. Para pekerja di lingkup pemerintah memiliki peran kunci dalam menjaga kelancaran aktivitas organisasi pemerintah. Maka dari itu, pemerintahan otonomi pusat atau daerah, disyaratkan untuk memiliki kualitas kerja yang baik dengan cara mengatur para pekerja secara efektif. Performa para pekerja bisa dilihat melalui pengukuran hasil yang didapatkan dari kegiatan yang mereka lakukan. Performa kerja yang memuaskan dari pegawai bisa memiliki dampak positif pada kinerja entitas di sektor pemerintahan secara keseluruhan.

Pemerintahan Kota Bandar Lampung adalah pihak yang terlibat dalam pelaksanaan otonomi. Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari beberapa dinas dengan fungsi yang selaras pada hak dan kewajibannya masing-masing. Ketika menjalankan tugasnya, pihak pemerintahan Kota Bandar Lampung sangat bergantung pada tugas para pekerja pemerintah daerah yang terlibat di dalam

organisasi tersebut, salah satunya para pekerja di sektor keuangan. Pegawai pada sektor keuangan pemerintahan daerah Kota Bandar Lampung bertanggung jawab dalam mengelola dan mengadministrasikan keuangan organisasi daerah. Tugas ini harus dilaksanakan dengan teratur, terarah, efektif, dan efisien guna menghadirkan performa kerja yang optimal.

Pemerintah Kota Bandar Lampung masih merancang berbagai aplikasi digital untuk mendorong transparansi dan mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan pemerintah akan tetapi setelah adanya berita viral atas penggunaan dana yang tidak sesuai oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu pembelian 126 kendaraan dinas untuk lurah, sedangkan masih banyak honor yang tidak dibayarkan untuk pegawai honorer di lingkup Kota Bandar Lampung maka anggapan publik masih mencemari Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Ombudsman adalah lembaga negara yang memiliki wewenang untuk mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik oleh instansi pemerintah. Pada awal tahun 2023, Ombudsman memberikan penilaian zona kuning terhadap layanan umum di Ibukota Provinsi Lampung. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan publik yang disediakan oleh Pemerintah Kota belum optimal untuk tingkatan skor zona berdasarkan UU Pelayanan Publik nomor 25 Tahun 2009 merah yaitu 0-50, untuk zona kuning yaitu 51-80, dan untuk zona hijau yaitu 81-100. Untuk mengatasi hal ini, langkah-langkah perbaikan akan diterapkan oleh semua OPD. Karena jelas bahwa semua OPD memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan pelayanan publik. Tentunya, hal ini terkait dengan kinerja pegawai dan penerapan prinsip *good governance* di Kota Bandar Lampung.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Bandar Lampung yang sekaligus menarik peneliti untuk mengambil lokasi penelitian terhadap pegawai bidang keuangan di Bandar Lampung yaitu adanya persoalan yang dihadapi ketika melakukan aktivitas Inspektorat sebagai berikut:

- a. Didapatkan temuan yang sifatnya berulang merupakan hasil pengamatan oleh pihak APIP maupun BPK yang menandakan pelaksanaan SPIP tidak diselenggarakan dengan optimal terutama untuk pegawai bagian keuangan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Situasi tersebut menjadi mandat

khususnya untuk pihak Inspektorat dalam menciptakan SPIP yang optimal pada implementasi tugas dan kewajiban OPD seperti yang telah diperintahkan oleh PP No. 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern di sektor Pemerintah.

- b. Meningkatnya desakan dari warga sekitar terkait implementasi prinsip tata kelola pemerintahan yang optimal (*Good Government Governance*). Desakan dari warga sekitar disebabkan karena pelaksanaan prinsip transparency dan accountability implementasi aktivitas negara yang belum diimplementasikan secara optimal, sehingga menjadi penyebab birokrasi menjadi lemah dan penyebab adanya beberapa anomali dalam pengendalian administrasi dan keuangan.

Sebagai pembanding yaitu Kabupaten Tulang Bawang dengan skor terendah yang mana dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan terdapat permasalahan tetapi bukan dalam lingkup pegawai bidang keuangan permasalahan tersebut meliputi :

- a. Monitoring dan Evaluasi tidak maksimal.
- b. Keselarasan output perencanaan dan implementasi program kegiatan tidak optimal.
- c. Ketimpangan beban tugas antara unit kerja di OPD Tulang Bawang serta distribusi SDM yang tidak seimbang, menyebabkan kurang maksimalnya pelaksanaan tupoksi unit kerja yang ada sehingga berdampak pada lemahnya pelayanan kepada *stakeholder*.

Oleh karena itu peneliti mengambil lokasi penelitian yaitu di Pemerintah Kota Bandar Lampung lebih spesifiknya yaitu pada pegawai bidang keuangan.

Validitas dari pelaksanaan pembentukan *Good Government Governance* merupakan UU Administrasi Publik yang tertera dalam TAP MPR RI No. XI/MPR/1999 serta UU No. 28 Tahun 1999 mengenai pelaksanaan Penyelenggaraan pemerintahan yang jujur serta terbebas dari tindakan kriminal seperti korupsi, kolusi, dan tindak kriminal lainnya. Selain itu validitas pembentukan Tata Kelola Pemerintah yang baik juga tercermin dalam PP No. 71 Tahun 2010 mengenai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Tata Kelola

Pemerintah yang baik dalam implementasinya memiliki lima prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, responibilitas, independensi, dan keadilan (Pratolo, 2010). *Good Government Governance* dapat menghadirkan kinerja yang optimal pada pemerintahan daerah jika kelima prinsip tersebut dilaksanakan dengan baik.

Good Government Governance juga dan selaras dengan prinsip *Good Government Governance* berdasarkan Maklumat Komite Nasional Kebijakan *Governance* tentang penegasan *Good Government Governance* dan perusahaan untuk perbaikan kondisi perekonomian nasional melalui KEPMENKO Nomor 44 Tahun 2021. Isi prinsip atau unsur *good government governance* tersebut yang sesuai diterapkan pemerintahan sampai saat ini dan diterapkan oleh kementerian keuangan juga yaitu *transparency, responsibility, accountability, independensi, dan fairness*.

Berdasarkan fenomena diatas pada skripsi ini menggunakan teori agensi maka diharapkan dengan adanya teori agensi dalam sektor publik (pemerintahan) memiliki tujuan mengatasi masalah asimetri informasi dan konflik kepentingan agen dan prinsipal. Dengan teori ini juga diharapkan kinerja pegawai bidang keuangan dapat meningkat, dana publik dapat dipastikan digunakan dengan efisien, dan kepentingan masyarakat dapat dipenuhi dengan lebih baik.

Keterbukaan yang dilaksanakan pemerintah dapat menghadirkan peforma kerja pemerintah yang baik dalam melaksanakan strategi pemerintahan serta ketika mengambil sebuah keputusan yang sifatnya publik (Lestiawan dan Jatmiko, 2016). Penelitian mengenai transparansi sudah diteliti oleh Moerrin dan Priono (2022), Khodijah et al., (2022), Arifin et al., (2020), Prawira et al., (2020), Panglipur T. S. (2017), dan Auditya, (2013) pada penelitian tersebut mengindikasikan bila variabel *transparency* mempunyai hubungan yang positif terhadap peforma pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian Mutamimah and Phradiansah (2014), Putri et al., (2017) mengungkapkan bahwa transparansi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Akuntabilitas administrator publik kepada masyarakat dapat dilaksanakan dengan optimal oleh pemerintahan kepada masyarakat, sehingga akan menghadirkan kepercayaan yang baik dari masyarakat kepada pemerintahan sehingga masyarakat dapat mengevaluasi kinerja pemerintahan Auditya (2013). Penelitian mengenai

akuntabilitas sudah diteliti oleh Moerrin dan Priono (2022), Qodariah (2017), Panglipur, T. S. (2017), Arifin et al., (2021), Prawira et al., (2020), Khadijah et al., (2022), Auditya et al., (2013), hasil penelitian mengungkapkan bahwa akuntabilitas mempunyai hubungan yang positif terhadap pefroma kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Mutamimah dan Phradiansah (2014) mengungkapkan bahwa akuntabilitas tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Responsibilitas juga merupakan bentuk kesadaran akan tugas dalam melakukan tugasnya dengan optimal. Interpretasi tugas sangat krusial bagi regulasi publik untuk menjalankan kewajibannya ketika mengabdikan pada masyarakat (Widodo, 2001). Penelitian mengenai responsibilitas sudah diteliti oleh Khodijah et al., (2022), Prawira et al., (2020), mengungkapkan bahwa responsibilitas memiliki hubungan yang positif terhadap pefroma pegawai. Sedangkan penelitian Panglipur, T.S (2017), dan Putri et al., (2017) menyatakan responsibilitas tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.

Kemandirian atau independensi ini secara berkelanjutan dapat meminimalisir penyimpangan kekuasaan, sehingga kinerja pegawai pada entitas bisnis tersebut dapat optimal (Pasal 23 SEOJK No.4/POJK.03/2015). Penelitian mengenai kemandirian sudah diteliti oleh Putri et al., (2017), Prawira et al., (2020), dan penelitian Burhan (2023), hasil penelitian mengungkapkan bahwa kemandirian memiliki hubungan yang positif terhadap pefroma kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Mutamimah & Phradiansah (2014) mengungkapkan kemandirian memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja pegawai.

Implementasi prinsip kesetaraan pada lingkungan pemerintahan tercermin dari peraturan pemerintah yang bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang taat pada peraturan atau menyelewengkan wewenang. Sehingga prinsip kesetaraan harus dihadirkan pada lingkungan tersebut, karena karyawan tidak akan mampu untuk tidak taat kepada peraturan yang telah berlaku pada lingkungan tersebut (Partolo 2008). Penelitian mengenai Keadilan sudah dilaksanakan oleh Arifin et al., (2020), Prawira et al., (2020), Mutamimah & Phradiansah (2014), penelitian mengungkapkan bahwa *fairness* mempunyai hubungan yang positif terhadap

peforma karyawan. Berbanding terbalik pada penelitian Panglipur, T. S. (2017) dan Putri et al., (2017), *fairness* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu jika ditinjau dari fenomena dan *gap penelitian* tersebut, maka penulis tertarik untuk menguji "**Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)**"

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *transparency* (Transparansi) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
2. Apakah *accountability* (Akuntabilitas) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
3. Apakah *responsibility* (Responsibilitas) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
4. Apakah *independency* (Kemandirian) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Bandar Lampung?
5. Apakah *fairness* (keadilan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang terdapat di Pemerintah Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian jika ditinjau dari rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk melihat apakah *transparency* (Transparansi) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk melihat apakah *accountability* (Akuntabilitas) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui apakah apakah *responsibility* (Responsibilitas) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah *independency* (Kemandirian) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui apakah *fairness* (keadilan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat yang teoritis maupun praktis, serta bagi masyarakat yang memerlukan dengan rincian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis antara lain memberikan manfaat akademis berupa sumbangan pemikiran bagi kemajuan Akuntansi Sektor Publik secara umum. Penelitian ini juga bisa dipakai sebagai landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini mampu menjadi saran bagi peningkatan kinerja pegawai bidang keuangan pada masa selanjutnya.
3. Manfaat praktis selanjutnya yaitu diharapkan mampu menjadi saran bagi seluruh Organisasi Perangkat Daerah terutama di Bandar Lampung untuk meningkatkan kualitas kinerja yang semula ada di zona kuning dengan menerapkan prinsip-prinsip *good government governance*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Anggapan mengenai karakteristik manusia disebut dengan agensi teori (Eisenhardt, 1989). Penerapan Tata Kelola Pemerintah yang baik pada entitas dapat meminimalisir tindakan eksploitasi dari pihak manajemen yang memiliki dampak pada penyempurnaan pefroma kerja entitas tersebut. Dengan menerapkan prinsip Tata Kelola Pemerintah yang baik dapat membantu pemerintah untuk mengawasi perkembangan kontrak dan meminimalisir tindakan eksploitasi dari pihak manajemen. Penerapan Tata Kelola Pemerintah yang baik dapat menyampaikan pandangan yang jelas terkait etika profesi organisasi dan perilaku kinerja, tindakan ini bertujuan agar produk jasa yang didapatkan lebih terpercaya dan terbaru sehingga dapat menghadirkan kinerja yang lebih efektif dan efisien (Trisnaningsih, 2007). Penerapan Tata Kelola Pemerintah yang baik dapat berkontribusi untuk menghadirkan kinerja yang meningkat serta mampu meminimalisir penyelewengan dan terhindar dari korupsi dan suap. Teori agen juga dapat diterapkan dalam analisis *Good Government Governance (GGG)*. *Good Government Governance* adalah konsep yang berkaitan dengan cara-cara pemerintah mengelola urusan publik secara efisien, transparan, akuntabel, responsif, dan partisipatif. Tujuan utama dari *good governance* adalah untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat (Daniri, 2007).

Dalam konteks kinerja keuangan pemerintah daerah, teori agen dapat membantu menganalisis hubungan antara pejabat pemerintah daerah sebagai agen dengan prinsipalnya, yaitu masyarakat atau pemerintah pusat. Konflik kepentingan,

informasi asimetris, dan masalah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Dalam kerangka *good governance*, teori agen dapat membantu mengidentifikasi dan menganalisis masalah-masalah potensial yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah. Contohnya, pejabat pemerintah daerah mampu menghadapi insentif untuk menggunakan dana publik untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, atau mereka mungkin tidak memberikan informasi yang akurat tentang pengelolaan keuangan mereka kepada prinsipalnya (Hasniati, 2016).

Dengan memahami prinsip-prinsip teori agen, pemerintah daerah dapat mengimplementasikan mekanisme pengawasan dan pengendalian yang tepat untuk meminimalkan risiko konflik kepentingan, mengurangi asimetri informasi, dan membangun kepercayaan dengan prinsipalnya. Hal ini dapat melibatkan penerapan sistem pengawasan yang kuat, pelaporan keuangan yang transparan, partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Dengan demikian, teori agen dapat memberikan landasan konseptual untuk memahami hubungan antara *good governance* dan kinerja keuangan pemerintah daerah serta membantu dalam merancang sistem pengelolaan yang lebih efektif dan akuntabel (Ibrahim, 2007).

2.1.2 Kinerja Pegawai Bidang Keuangan

Peforma kerja adalah cerminan tentang tingkat peraian implementasi suatu kegiatan, rancangan acara, atau birokrasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang diungkapkan dalam *strategic planning* perusahaan (Bastian, 2009).

Kinerja merupakan rangkaian aktivitas karyawan rntitas bisnis yang berkontribusi dalam menggapai visi misi entitas bisnis tersebut (Yuliansyah et al., 2017) dan (Khan et al., 2015). Usaha merupakan tindakan yang ditunjukkan untuk mencapai visi misi entitas, sedangkan kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja dapat berupa perilaku yang bersifat acak seperti pengawasan, perancangan, dan mengambil keputusan. Kinerja juga melibatkan tingkat dimana pegawai mampu menuntaskan tugas mereka yang berpartisipasi terhadap visi misi organisasi, salah satunya aspek kuantitas dan kualitas.

Pada Permendagri No. 13 Tahun 2006 mengenai Peraturan Tata Kelola Keuangan Daerah, kinerja disampaikan sebagai hasil atau tujuan dari aktivitas yang akan diraih dalam penggunaan anggaran dengan jumlah dan mutu yang terukur. Secara keseluruhan, hasil dari pelaksanaan aktivitas yang ada anggarannya dapat disebut dengan kinerja.

Kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan. Jika tidak ada usaha, kinerja mampu tercapai. Namun, upaya saja tidak dapat menjamin kinerja yang optimal, karena terdapat banyak faktor lain yang berperan penting dalam pencapaian kinerja, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Terdapat situasi dimana seseorang mungkin memiliki usaha yang tinggi, tetapi kinerja yang rendah jika tidak berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Penilaian kinerja terkait dengan sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada individu dapat diselesaikan dengan sukses atau tidak oleh individu tersebut. Dalam penilaian kinerja, juga perlu diperhatikan perilaku individu ketika tahap penilaian berlangsung. Pada penelitian ini, kinerja terkait dengan pelaksanaan rangkaian hak dan kewajiban oleh tiap individu. Semakin tinggi tingkat kinerja, semakin meningkat pula efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas yang dicapai. Kinerja yang optimal dapat dicapai jika pegawai mampu mencapai kebutuhan pribadi ketika menjalankan tugas yang diberikan.

Pengukuran kinerja memainkan peran penting dalam mengevaluasi prinsip akuntabilitas entitas dan pejabat akan melayani public (Yuliansyah et al., 2017). Pedoman pengukuran kinerja pada sektor publik merupakan pedoman yang memiliki tujuan untuk membantu pejabat publik dalam mengevaluasi pelaksanaan upaya melalui penggunaan indikator keuangan dan non keuangan (Mardiasmo, 2019). Pedoman untuk mengukur performa pegawai menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan pengawasan, di mana evaluasi performa pegawai dilakukan berdasarkan pengaturan sistem penghargaan atau *penalization*.

Peforma kerja adalah mengukur aktivitas kerja mengenai sesuatu yang optimal. Peforma pegawai merupakan tindakan nyata yang diperlihatkan oleh seluruh individu sebagai pencapaian kerja yang diciptakan oleh pegawai menyesuaikan dengan fungsinya di dalam organisasi (Robbins, 2006).

Indikator penilaian kinerja berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yaitu :

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Waktu.
4. Biaya.
5. Orientasi Pelayanan.
6. Integritas.
7. Komitmen.
8. Disiplin.
9. Kerjasama.

Terdapat 4 dimensi yang merupakan standar dalam evaluasi kinerja menurut Sudarmanto (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, dinilai dari seberapa besar kesalahan dan tingkat akurasi.
2. Kuantitas, dinilai dari seberapa besar jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu ketika bekerja, dinilai dari seberapa banyak absensi pegawai dan akumulasi waktu efektif ketika bekerja.
4. Koordinasi dengan pihak lain ketika bekerja.

Terdapat 5 aspek penilaian kinerja karyawan menurut Siagian (2018) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu keadaan yang sifatnya dinamis seperti aktivitas produksi, layanan, pegawai, proses pelaksanaan, dan ruang lingkup yang melampaui ekspektasi (Goetsch dan Davis, 2005). Performa pegawai dapat diukur melalui kualitas yang dapat ditinjau dari anggapan pegawai mengenai mutu pekerjaan yang diciptakan serta kelayakan kewajiban

terhadap keahlian dan kemampuan karyawan. Jika pegawai dapat menyelesaikan kewajiban dengan baik dan mampu meraih target diluar ekpetasi maka akan dianggap kualitas terpenuhi.

2. Kuantitas

Seluruh bentuk kuantitas yang berkaitan dengan ouput pekerjaan yang diukur menggunakan jumlah data disebut dengan kuantitas (Wungu et al., 2003). Akumulasi data yang tertera dalam bentuk akumulasi bagian dan akumulasi pada siklus aktivitas yang diselesaikan disebut dengan kuantitas kinerja karyawan. Kuantitas mampu terpenuhi jika dapat menampilkan jumlah yang didapatkan dalam bentuk akumulasi bagian dan akumulasi pada siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Kemahiran sistem untuk menanggapi waktu yang telah ditetapkan disebut dengan ketepatan waktu (Cothier et al., 1986). Pada konteks kinerja karyawan, tahapan kegiatan yang mampu dicapai pada waktu yang telah disepakati disebut dengan ketepatan waktu, ditinjau dari segi koordinasi dengan hasil serta mengoptimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Situasi ketika adanya penyesuaian antara visi misi dan objek sasaran yang telah dipilih sebelumnya dengan pencapaian yang didapatkan disebut dengan Efektivitas (Erawati et al., 2017). Efektivitas dapat tercapai jika pegawai dapat mengoptimalkan pemakaian sumber daya entitas dengan tujuan untuk meningkatkan produksi tiap bagian dalam pemakaian sumber daya untuk mencapai visi misi perusahaan.

5. Kemandirian

Independensi ketika bekerja berpacuan terhadap keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas individu, memiliki inisiatif yang tinggu, serta dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan tanggung jawabnya (Tingo et al., 2022).

Maka sesuai dengan indikator kinerja pegawai diatas diambil indikator untuk penelitian ini :

- Kualitas.
- Kuantitas.
- Ketepatan waktu.
- Efektifitas.
- Independensi.

2.1.3 Transparansi

Sebuah entitas bisnis jika memiliki memiliki informasi yang tersedia dengan mudah dan pemangku kepentingan dapat mengaksesnya sehingga berdampak pada peraturan dari entitas bisnis tersebut disebut dengan transparansi (Ramadona, 2020). Dengan kata lain transparansi berarti terbuka dalam implementasi rangkaian kegiatan dimana salah satunya merupakan aspek penting untuk mencapai *good governance* (Tahir, 2011).

Ketersediaan informasi keuangan yang disampaikan dalam Pemerintah Kota Bandar Lampung sesuai dengan Peraturan Pemerintahan No 71 Tahun 2010 yaitu

- Laporan Realisasi Anggaran (LRA)
- Laporan Estimasi Perubahan Saldo Anggaran Lebih (SAL)
- Neraca
- Laporan Operasional (LO)
- Laporan Arus Kas (LAK)
- Laporan Perubahan Ekuitas (LPE)
- Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK)

Yang mana peraturan ini perubahan dari peraturan sebelumnya PP No 24 Tahun 2005 yang mana pemerintah daerah hanya melaporkan LRA, Neraca, LAK, dan CALK.

Transparansi berarti organisasi secara terbuka memberikan informasi terkait tata kelola sumber keuangan terhadap para stakeholder (Mahmudi, 2015).

Pengungkapan terkait transparansi mencakup informasi dari manajemen perusahaan mengenai kegiatan, program, birokrasi yang akan dilaksanakan, dan sumber daya lainnya yang akan dimanfaatkan. Salah satu prinsip *good governance* yang wajib terpenuhi ketika mengelola keuangan publik adalah prinsip transparansi.

Transparansi tidak hanya sebatas ketersediaan informasi, tetapi juga melibatkan publikasi informasi tersebut secara tepat waktu (Ritonga et al., 2016). Informasi yang dipublikasikan dengan tepat waktu akan lebih bermanfaat dan berdampak dalam pengambilan keputusan publik terkait penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam konteks pengelolaan keuangan daerah.

Apabila pemerintah terbuka pada saat merancang kebijakan sehingga seluruh masyarakat mengetahuinya maka disebut dengan transparansi (Mustopadidjaja, 2003). Untuk menghadirkan kepercayaan antara pemerintah dengan masyarakat sangat diperlukan prinsip transparansi. Jadi transparansi merupakan informasi yang diberikan secara jujur kepada masyarakat dengan mempertimbangkan bahwa masyarakat mempunyai hak untuk tau secara menyeluruh mengenai tanggung jawab pemerintah ketika mengatur sumber daya yang dipercayakan oleh masyarakat kepada pemerintah dan untuk melihat apakah pemerintah taat dengan peraturan yang berlaku.

Indikator transparansi menurut Biswas et al., (2019) adalah sebagai berikut:

- Akses masyarakat terhadap dokumen dan informasi pemerintah.
- Tinjauan masyarakat terhadap laporan anggaran dan keuangan.
- Tinjauan masyarakat terhadap laporan anggaran dan keuangan serta.
- Ketersediaan seluruh media publikasi seperti pusat informasi, dengar pendapat, aplikasi mobile, website, buletin, dan spanduk.

Menurut PP No. 24 Tahun 2005 mengungkapkan bahwa indikator transparansi adalah :

1. Melaporkan anggaran dana secara terbuka dan transparan kepada khalayak umum dengan mempertimbangkan terlebih dahulu laporannya.

2. Masyarakat mempunyai hak dan wewenang terkait informasi secara keseluruhan pertanggungjawaban pemerintah ketika mengelola anggaran dana yang diamanhkan kepada mereka.
3. Kepatuhan terhadap Perundang-undangan.

Terdapat beberapa alat ukur transparansi menurut Karina (2023). sebagai berikut:

1. Publikasi peraturan publik melalui media komunikasi : laporan tahunan, pamflet, folder, sentral informasi, telepon gratis, liputan, promosi fasilitas masyarakat, web terkait, dashboard pengumuman, serta koran domestik.
2. Menampilkan informasi berupa : fasilitas masyarakat, pemeliharaan data, laporan aktivitas publik, serta kebijakan penanganan keluhan.
3. Menangani keluhan berupa : informasi aktual yang tersedia di media, respon pemberitahuan, kuota waktu ketika merespon, pendapat dan survey mengenai fenomena kebijakan publik, menyediakan draft kebijakan & pedoman, serta pelayanan pengguna survey.
4. Organisasi dan entitas daerah : Forum Lintas Pelaku, Bawasda, dinas Kominfo, kantor PMD/BPM, dan kantor Humas.
5. Diskusi masyarakat.
6. Agenda pertemuan dengan masyarakat.

Terdapat beberapa aspek transparansi menurut Kristianten (2006) sebagai berikut:

- Tersedianya akses dokumen secara mudah,
- Kemudahan memperoleh informasi,
- Proses yang transparan, dan
- Peraturan yang menjamin transparansi.

Terdapat beberapa indikator transparansi menurut Mardiasmo (2009) yaitu sebagai berikut:

- Informatif
- Keterbukaan
- Pengungkapan

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa transparansi merupakan prinsip yang menjamin kebebasan setiap individu untuk memperoleh informasi terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan. Transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan dalam menjalankan proses kegiatan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya, dengan tujuan memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

Maka dalam penelitian ini diambil indikator transparansi sebagai berikut :

- Mengungkapkan alokasi anggaran keuangan dengan transparan kepada khalayak umum melalui beberapa pengkajian.
- Masyarakat berhak atas informasi pertanggungjawaban pemerintah dalam mengalokasikan sumber dana yang diamahkan masyarakat kepada pemerintah secara terbuka dan menyeluruh
- Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi.
- Kejelasan dan kelengkapan informasi.

2.1.4 Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah bentuk pertanggung jawaban atas delegasi tanggung jawab yang diserahkan kepada instansi pemerintah dan pada unit satuan kerja yang terdapat di organisasi tersebut (Thoyibatun, 2018). Akuntabilitas berarti kewajiban melaksanakan tanggung jawab untuk menyampaikan seluruh hal yang telah diselesaikan dan pelaksanaan entitas kepada instansi yang bertanggung jawab untuk memohon informasi mengenai entitas bisnis tersebut (Tandililing, 2019). Akuntabilitas merupakan sebuah konsep etika yang berkaitan dengan kemampuan

untuk menjelaskan setiap keputusan yang diambil serta untuk menjelaskan aktivitas yang dilakukan (Risna, 2020).

Akuntabilitas merupakan kewajiban dari pemegang amanah untuk memberikan tanggung jawab, menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan tata kelola anggaran dana serta pertanggungjawaban atas program yang telah diamanahkan kepada perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan (Mardiasmo, 2006). Untuk melaksanakan prinsip akuntabilitas, penting bagi pemerintah daerah untuk terus memaksimalkan akses secara keseluruhan terhadap laporan keuangan mereka. Dengan demikian, informasi yang terdapat dalam laporan keuangan pemerintah daerah telah sesuai dengan prinsip akuntabilitas.

Terdapat beberapa indikator minimum dari prinsip akuntabilitas menurut Solihin (2007) diantaranya yaitu:

1. Kesuaian antara implementasi dengan standar pelaksanaan.
2. Terdapat sanksi yang akan didapatkan setiap tindak kriminal yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Terdapat keselarasan antara *output* dan *outcome*.

Aspek akuntabilitas terbagi menjadi 6 menurut Lalolo (2003) sebagai berikut:

1. Tahapan pengambilan keputusan secara tertulis yang telah sesuai dengan tolok ukur yang berlaku dan menyesuaikan dengan prinsip administrasi.
2. Ketelitian mengenai informasi yang lengkap yang berkaitan dengan upaya untuk meraih target dari suatu kebijakan.
3. Target kebijakan yang jelas telah ditentukan dan kelayakannya telah dikomunikasikan sebelumnya.
4. Keputusan disebarluaskan melalui media masa.
5. Akses pengaduan dan informasi keputusan publik dibuka secara umum
6. Pengawasan hasil dan pemberlakuan Sistem Informasi Manajemen.

Terdapat beberapa dimensi dalam prinsip akuntabilitas menurut Rasul (2002) yaitu sebagai berikut:

1. *Accountability for probity and legality*

Implementasi ketaatan terhadap regulasi yang berlaku pada entitas disebut dengan akuntabilitas hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran untuk meminimalisir penyelewengan jabatan, praktik korupsi dan kolusi. Dengan penegakan akuntabilitas hukum diharapkan mampu memastikan supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran diharapkan dapat menghadirkan aktivitas entitas yang jujur.

2. Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial sering disebut dengan akuntabilitas kinerja merupakan tanggung jawab dalam mengelola entitas dengan efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi baiknya memiliki kualitas yang mendukung strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan yang telah dirancang harus dipertanggungjawabkan oleh organisasi publik dari awal perancangan sampai implementasi program

4. Akuntabilitas kebijakan

Kebijakan yang sudah dirancang oleh organisasi publik harapannya dapat dipertanggungjawabkan di periode berikutnya. Ketika merancang kebijakan organisasi wajib memperhitungkan maksud dari kebijakan tersebut.

5. Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas finansial merupakan tindakan yang dilakukan oleh lembaga publik ketika menggunakan dana publik (*public money*) harus memperhitungkan dengan optimal pemakaiannya, meminimalisir pemborosan dana, serta praktik korupsi. Sehingga, akuntabilitas finansial

menjadi penting dan utama karena mewajibkan lembaga publik untuk merancang laporan keuangan yang mencerminkan kinerja financial organisasi kepada stakeholder.

Maka untuk penelitian ini diambil indikator untuk mengukur akuntabilitas sebagai berikut :

- Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan.
- Tahapan mengambil keputusan secara tersurat telah sesuai etika dan prinsip administrasi yang berlaku.
- Maksud dan tujuan dari rancangan kebijakan telah diperhitungkan kelayakan kebijakan tersebut.
- Informasi keputusan dan prosedur pengaduan dapat diakses dengan mudah.
- Mengatur entitas secara optimal dan dalam pengawasan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.5 Responsibilitas

Tanggung jawab *Responsibility* adalah kewajiban seseorang yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dimana terdapat sanksi yang berlaku jika tugas tersebut tidak diselesaikan dengan baik, karena individu dianggap lalai dalam melaksanakan tugasnya dan tidak amanah (Rani, 2018).

Responsibilitas merupakan suatu tanggung jawab, dimana terdapat tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu tugas yang wajib untuk dilaksanakan (Azheri, 2012). Dengan kata lain, responsibilitas mengartikan suatu peran yang harus diselesaikan dengan penuh kesadaran untuk menghadapi seluruh risiko berdasarkan moral. Kewajiban seperti putusan, keahlian, kemampuan, dan kecakapan yang harus dipertanggungjawabkan disebut dengan responsibilitas (Azheri, 2012). Kewajiban pelaksanaan tersebut berdasarkan atas undang-undang yang berlaku jika dilanggar mereka harus membayar sanksi berupa penggantian biaya tindak kriminal yang dilakukan.

Tanggung jawab memiliki definisi yaitu “*responsibility having the character of a free moral agent; capable of determining one’s act; capable deterred by consideration of sanction or consequences*” (Azheri, 2012). Makna dari kalimat tersebut terdiri dari 2 hal yaitu :

1. Kemampuan dalam menetapkan kebijakan.
2. Kemampuan untuk menghadapi resiko dari suatu kebijakan.

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa standar untuk menilai pemerintahan melakukan wewenang yang dibebankan kepada mereka dan menyelesaikannya sesuai dengan regulasi yang berlaku. Regulasi publik dikatakan bertanggung jawab apabila pemerintah menyelesaikan tanggung jawab dengan optimal, melakukan internal control, dan mengeluarkan segala keterampilan secara efektif dan efisien.

Adapun indikator tanggung jawab yang dipakai dalam penelitian berdasarkan “Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan Dan Konsultasi Pengelolaan Keuangan” (BPKP, 2015) ini meliputi:

1. Perilaku hak, kewajiban, dan komitmen kerja jelas.
2. Birokrasi mengani tata kelola sumber daya manusia telah ditetapkan.
3. Birokrasi tata kelola anggaran dana telah diungkapkan.
4. Birokrasi tata kelola sarana prasarana telah diungkapkan.
5. Birokrasi terkait sistem kerja telah dijelaskan.

Terdapat beberapa indikator tanggung jawab menurut Muslimah (2016) sebagai berikut:

1. Memiliki sikap tanggungjawab terhadap direksi dengan melihat regulasi yang telah ditetapkan.
2. Memiliki sikap tanggungjawab terkait top level management dengan lower level management.
3. Memiliki sikap tanggungjawab terhadap lingkungan sekitar.

Adapun indikator tanggung jawab menurut Widodo (2001) sebagai berikut.

1. Pemahaman akan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Pemberian wewenang sesuai tanggung jawab.
3. Adanya evaluasi kinerja.
4. Tindakan-tindakan yang akurat, adil, dan tepat waktu.
5. Komitmen dari pimpinan.

Maka diambil indikator dalam penelitian ini untuk mengukur prinsip responsibilitas yaitu :

- Kejelasan tanggung jawab, wewenang serta komitmen kerja.
- Bertanggung jawab terhadap atasan dan bawahan.
- Bertanggung jawab kepada masyarakat.
- Menetapkan regulasi tata kelola keuangan dan tata kelola sarana prasarana.
- Perilaku yang tepat, setara, dan waktu sesuai.

2.1.6 Kemandirian

Artikel ini menggambarkan hubungan antara kemandirian dan *good governance* (Kaufmann et al., 2010). Penelitian ini menemukan bahwa kemandirian pegawai dan keleluasaan dalam mengambil keputusan dapat meningkatkan transparansi, mengurangi korupsi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain (Sudirman, 2015). Diperkuat oleh penjelasan terkait kemandirian merupakan aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan orang lain, dan mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri (Nurhayati, 2011).

Terakhir, "*Strengthening the Integrity and Performance of Public Officials: A Comparative Study*" oleh OECD (2017): Laporan ini memberikan tinjauan mendalam tentang bagaimana kemandirian dapat mempengaruhi kinerja pegawai publik. Studi kasus yang melibatkan beberapa negara menunjukkan bahwa sistem

yang mendorong kemandirian memungkinkan pegawai untuk berfungsi secara lebih efektif dan akuntabel.

Terdapat dua indikator dalam prinsip independen menurut KNKG (2006), yaitu :

1. Setiap bagian dari perusahaan wajib menjalankan kewajibannya selaras dengan rincian dana yang telah ditetapkan dan taat terhadap regulasi yang berlaku.
2. Setiap bagian dari perusahaan wajib meminimalisir perlakuan yang didominasi oleh pihak lain serta tidak terhasut oleh suatu kepentingan, terhidar dari bentrok kepentingan, dan dari seluruh tekanan lainnya.

Indikator kemandirian menurut Lany (2014) yaitu :

1. Bagaimana kapasitas perusahaan untuk mandiri dalam hal inisiatif yang maksimal dalam pengambilan keputusan.
2. Mampu menangani konflik yang ada secara mandiri tanpa uluran tangan dari pihak lain.
3. Mampu bersikap optimis dan memiliki orientasi terhadap kinerja yang mendekati sempurna.

Indikator kemandirian menurut Anwar (2015) yaitu :

1. Mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah.
2. Mempunyai rasa percaya diri.
3. Mempunyai performa kerja yang baik ditandai dengan aktivitas yang dilakukan selalu produktif dimana pegawai tidak akan berdiam diri untuk merespon ruang lingkup yang membutuhkan action secara nyata.
4. Mempunyai inisiatif untuk menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja.

Dalam kesimpulannya, kemandirian merupakan prinsip penting dalam *good government governance* dan kinerja pegawai bidang keuangan. Melalui kemandirian, pegawai dapat bertindak secara objektif, adil, dan profesional, yang

pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka diambil indikator kemandirian untuk penelitian ini yaitu :

- Bagaimana kapasitas perusahaan untuk mandiri dalam hal inisiatif yang maksimal dalam pengambilan keputusan.
- Mampu menangani konflik yang ada secara mandiri tanpa uluran tangan dari pihak lain..
- Mempunyai rasa percaya diri.
- Memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata.
- Dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

2.1.7 Fairness

Prinsip *fairness* adalah salah satu prinsip yang wajib dilaksanakan untuk menghindari adanya praktik yang tidak setara pada internal pemerintahan daerah (Lestiawan et al., 2016). Selain itu, keadilan wajib diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, tanpa memikirkan adanya stratifikasi sosial. Pada penelitian ini memiliki teori utama yaitu teori agensi, dimana internal control pemerintah daerah wajib dilakukan pengawasan untuk menjamin perusahaan sudah dikelola dengan optimal mengikuti birokrasi yang berlaku. Penerapan prinsip *fairness* dapat menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya masyarakat terhadap pemerintahan.

Pelaksanaan prinsip keadilan memiliki tugas utama untuk meningkatkan kinerja pada instansi pemerintah (Anderana et al., 2018) dan (Partolo, 2008). Penerapan prinsip *fairness* pada runag lingkup pemerintahan bisa dilihat dari perilaku pemerintah yang tegas karyawan yang tidak disiplin atau menyelewengkan kewajiban. Saat prinsip *fairness* terpenuhi, maka karyawan tidak dapat menabrak peraturan ada di ruang lingkup pemerintahan tersebut.

Semakin optimal pemenuhan prinsip *fairness* pada suatu entitas, maka dapat meminimalisir dan pengawasan terhadap tindak kecurangan. Melalui internal control yang jujur dan adil mampu mencegah seluruh macam pelanggaran yang terjadi (Aprijana, 2014). Hal ini menandakan bahwa optimalnya implementasi prinsip *fairness* pada entitas bisnis tidak sepenuhnya membutuhkan sistem informasi akuntansi, karena yang dijadikan standar pelaksanaan prinsip *fairness* ditinjau dari ikut serta para karyawan maupun pihak manajemen entitas bisnis tersebut untuk memenuhi prinsip keadilan itu sendiri.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* KNKG (2006) Prinsip *Fairness* mempunyai tiga indikator yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki opportunity yang setara pada setiap karyawan.
2. Mampu menyelesaikan kewajibannya dengan profesional.
3. Memberikan perlakuan wajar sesuai dengan manfaat dan kontribusi kepada instansi.
4. Memiliki kesempatan menyampaikan saran untuk mengambil keputusan dan memberikan saran untuk para stakeholder di instansi tersebut.

Terdapat beberapa indikator *fairness* menurut Mulyawan (2009) yaitu :

1. Kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kesejahteraan kepada pegawainya berkaitan dengan hak dan kewajibannya.
2. Keadilan mempertanyaan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.

Terdapat beberapa indikator *fairness* menurut Silvernail et al., (2021) yaitu:

1. Mampu memberikan perlakuan yang adil.
2. Mampu memberikan perlakuan yang proporsional.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka indikator *fairness* dalam penelitian ini diambil sebagai berikut :

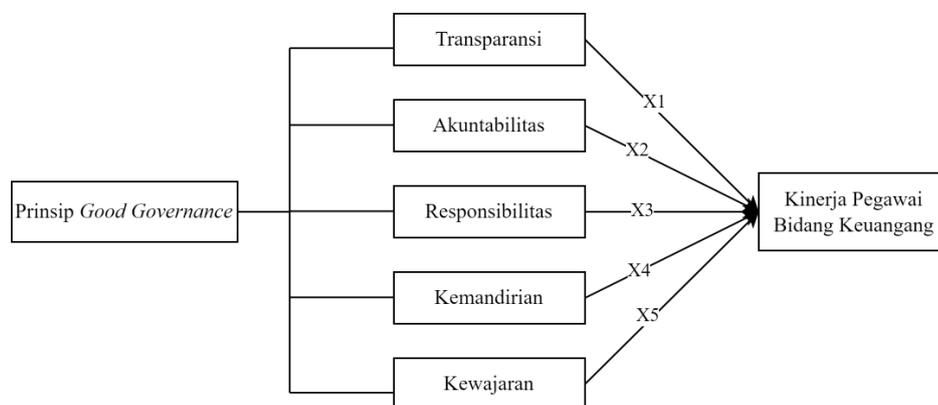
- Memiliki kesempatan yang sama pada setiap pegawai.

- Menjalankan kewajibannya dengan profesional tanpa adanya perbedaan.
- Memberikan tindakan yang adil selaras dengan fungsi dan peran kepada suatu instansi.
- Alokasi dan pembagian layanan yang diadakan oleh entitas pelayanan umum.
- Mampu memberikan perlakuan yang proporsional.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dasar pemikiran hipotesis diarahkan terdapat pengaruh antara variabel x (prinsip *good government governance*) dan variabel y (kinerja keuangan bagian keuangan). Dengan mempertimbangkan hal tersebut, berikut ini adalah rincian struktur konseptual penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Penulis (2024)

2.3 Penelitian Terdahulu

Justifikasi atas akan adanya perumusan hipotesis penelitian yang dilakukan oleh penulis diberikan dalam bentuk tinjauan terhadap penelitian terdahulu, lebih jelas diungkapkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Burhan (2023)	“Pengaruh Kemandirian Keuangan Dan Belanja Modal Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)”	Independensi keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pefroma pegawai dan keuangan pemerintahan daerah.
2	Moerrin & Priono (2022)	“Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai”	Akuntabilitas dan transparansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Khadijah et al. (2022)	“Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqim Sunnah Palembang”	Terdapat pengaruh positif transparansi terhadap kinerja, Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja, Responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja.
4	KG Rahman, SH Rachman (2021)	“Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar”	Akuntabilitas berpengaruh kuat, partisipasi berpengaruh kurang kuat terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Kota Makassar.
5	Prawira et al. (2020)	“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan”	Prinsip-prinsip <i>good corporate governancen transparency</i> (keterbukaan), <i>accountability</i> (akuntabilitas), <i>responsibility</i> (responsibilitas), <i>indepedency</i> (kemandirian), dan <i>fairness</i> (kewajaran dan kesetaraan) dan budaya tri hita karana berpengaruh positif pada kinerja keuangan.
6	Arifin et al. (2020)	“Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Fairness Terhadap	Akuntabilitas, transparansi, dan fairness memiliki

		Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pemanfaatan <i>Accounting Information System</i> Sebagai Pemoderasi”	pengaruh positif terhadap peforma instansi pemerintah.
7	Putri et al. (2017)	“Pengaruh Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> , Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Akuntabilitas dan independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan transparansi, responsibilitas dan kewajiban tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Qodriah (2017)	“Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Palembang”	Akuntabilitas dan transparansi perkiraan dana berbasis kinerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Palembang. Akuntabilitas perkiraan dana Berbasis Kinerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Palembang, sedangkan Transparansi perkiraan dana Berbasis Kinerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Palembang.
9	Panglipur, T. S. (2017)	“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur)”	Transparansi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan responsibilitas dan keadilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.

10	Pangestika (2016)	“Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung”	<i>GCG</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah Kabupaten Temanggung.
11	Mohamad et al. (2014)	“Dampak Pemerintahan Yang Baik Terhadap Peran Transformasi Kepemimpinan”	<i>GCG</i> memiliki pengaruh yang signifikan memiliki keterkaitan yang positif terhadap transformasi kepemimpinan pada pemerintah daerah Malaysia (LGAs).
12	Mutamimah dan Phradiansah (2014)	“Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> Yang Terdiri Dari Partisipasi, Transparansi, Akuntabilitas Dan Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai”	Tidak seluruhnya prinsip-prinsip <i>GCG</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja, hanya responsibilitas dan keadilan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.
13	Auditya (2013)	“Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”	Akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
14	Juliana (2013)	“Pengaruh Pelaksanaan <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”	Dari penelitian yang dilakukan terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, memiliki pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan <i>GCG</i> dengan kinerja entitas bisnis.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Transparansi ketika melaksanakan kepentingan publik dapat membantu internal control terhadap pelaksanaan pemerintahan. Internal control dari lingkungan sekitar bisa meminimalisir penyalahgunaan sumber daya maupun penyelewangan program pemerintah seperti melakukan praktik korupsi, kolusi, dan penyelewangan lainnya. Keterbukaan yang dilaksanakan pemerintah dapat memotivasi peforma pemerintah agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik ketika menyelesaikan kegiatan pemerintahan, dan mengambil sebuah keputusan public (Lestiawan dan Jatmiko, 2016).

Dari sisi transparansi, jika informasi diungkapkan kepada publik secara terbuka, akan menumbuhkan rasa percaya yang tinggi masyarakat kepada publik sehingga pada dapat menciptakan peforma pemerintahan yang optimal (Auditya, 2013).

Teori agensi dalam konteks pemerintahan, pentingnya transparansi dengan tujuan agar mencegah masalah-masalah terkait asimetri informasi serta konflik kepentingan yang timbul antara pegawai keuangan sebagai agen dan masyarakat sebagai prinsipal.

Berdasarkan penelitian Moerrin dan Priono (2022), Khodijah et al., (2022), Arifin et al., (2020), Prawira et al., (2020), Panglipur T. S. (2017), Auditya (2013), maksud dari penelitian ini menyampaikan jika variabel transparansi memiliki pengaruh yang positif terhadap peforma karyawan di sektor keuangan.

H1: “Transparansi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan”

2.4.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Jika prinsip akuntabilitas dilaksanakan dengan optimal oleh pejabat publik, dapat menghadirkan rasa kepercayaan dari masyarakat yang tinggi kepada

pemerintah sehingga masyarakat dapat mengaggap baik kinerja pemerintahan tersebut (Audyta, 2013).

Kinerja pemerintah wajib dapat diukur sehingga kita dapat melihat bagaimana pelaksanaan pemerintahan yang menjadi kewajibannya. Pengukuran kinerja mampu diimplementasikan dengan pengukuran kinerja keuangan dan kinerja non keuangan (Boy et al., 2009).

Teori agensi dalam sektor publik (pemerintahan), akuntabilitas memiliki tujuan mengatasi masalah asimetri informasi dan konflik kepentingan agen dan prinsipal. Dengan akuntabilitas yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, dana publik dapat dipastikan digunakan dengan efisien, dan kepentingan masyarakat dapat dipenuhi dengan optimal.

Berdasarkan penelitian yang digagas oleh Moerrin dan Priono (2022), Khodijah et al., (2022), Arifin et al., (2020), Prawira et al., (2020), Panglipur T. S. (2017), Auditya (2013), ouput pada penelitian ini menyampaikan bahwa variabel akuntabilitas memiliki pengaruh positif terhadap pefroma pegawai pada sektor keuangan.

H2: “Akuntabilitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan”

2.4.3 Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Saat menjalankan kewajibannya, prinsip responsibilitas merupakan inisiatif seseorang mengenai perilaku yang baik disengaja atau tidak disengaja (Widodo, 2001). Responsibilitas juga adalah bentuk inisiatif untuk menjalankan kewajiban dengan optimal. Pemahaman pada prinsip Responsibilitas menjadi hal utama bagi kebijakan publik untuk menyelesaikan fungsinya untuk memberikan layanan masyarakat. Pengertian mengenai Responsibilitas untuk menyelesaikan kewajibannya dapat menuntun kebijakan publik untuk menetapkan poin-poin pekerjaan beserta dengan sanksi yang akan didapatkan jika tidak sesuai dengan birokrasi yang berlaku.

Teori agensi menjelaskan tingkat responsibilitas yang tinggi pada pegawai keuangan mendorong mereka untuk bekerja dengan teliti, menjaga ketepatan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas mereka dengan berfokus mereka bekerja untuk menghasilkan tanggungjawab penuh pada masyarakat sebagai prinsipal. Mereka akan mengelola data dan informasi keuangan dengan hati-hati, meminimalkan kesalahan, dan menghindari pemborosan sumber daya keuangan. Dalam jangka panjang, hal ini diharapkan akan berdampak positif terhadap efisiensi operasional dan akurasi pelaporan keuangan, yang merupakan indikator penting dari kinerja pegawai bagian keuangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khodijah et al., (2022), Prawira et al., (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H3: “Responsibilitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan”

2.4.4 Pengaruh Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Prinsip independensi ini secara berkelanjutan dapat meminimalisir penyelewangan kekuasaan, maka pefroma pegawai pada entitas bisnis tersebut dapat mengalami peningkatan (Pasal 23 SEOJK No.4/POJK.03/2015). Hal tersebut berbanding terbalik apabila pegawai pada entitas bisnis tidak menjalankan tugasnya dengan profesional, tidak taat terhadap etika yang berlaku, maka pefroma pegawai akan mengalami penurunan (Pasal 19 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015). Jika pegawai bagian keuangan mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara mandiri, mereka lebih cenderung mengatasi tantangan dengan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan ini dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan keuangan dan memungkinkan penyelesaian yang tepat waktu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kemandirian memunculkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas dan kinerja. Pegawai bagian keuangan yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat

akan cenderung bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan berdedikasi tinggi, yang dapat memaksimalkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian Putri et al., (2017), Prawira et al., (2020), dan Burhan (2023), penelitian tersebut mengungkapkan apabila variabel kemandirian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor keuangan.

H4: “Kemandirian berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan”

2.4.5 Pengaruh *Fairness* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Penerapan prinsip keadilan memiliki tugas utama yaitu untuk mengembangkan peforma pada instansi pemerintahan (Partolo, 2008). Implementasi prinsip *fairness* pada internal pemerintahan bisa tercermin dari tindakan pemerintah yang berkarakter tegas kepada para karyawannya yang tidak disiplin atau melanggar aturan. Ketika kesetaraan mampu dihadirkan pada ruang lingkup tersebut, peraturan yang telah diungkapkan dan berlaku pada lingkup perusahaan tidak akan dilanggar oleh karyawan.

Berdasarkan teori utama pada penelitian ini, yaitu teori agensi, tata kelola pemerintah daerah wajib dilakukan pengawasan untuk menjamin bahwa tata kelola telah dilaksanakan dengan taat terhadap seluruh regulasi dan birokrasi yang telah ditetapkan. Dengan menjalankan prinsip *fairness* dapat menghadirkan *Good Government Governance* yang setara dan dapat menghadirkan rasa percaya masyarakat terhadap pemerintahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arifin et al., (2020), Prawira et al., (2020), Phradiansyah (2014), penelitian tersebut menyebutkan bahwa *fairness* memiliki pengaruh positif terhadap peforma pegawai di sektor keuangan.

H5: “*Fairness* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dipilih berdasarkan data yang akan dipakai dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga diperlukan analisis yang bersifat kuantitatif juga untuk mendapatkan hasil yang akurat. Sumber untuk memperoleh data berasal dari responden yang didapatkan secara langsung melalui pengisian kuisioner.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai cakupan generalisasi yang dapat berupa item ataupun individu yang memiliki karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti sebagai kesimpulannya dalam banyaknya data yang akan menjadi cakupan pengujian (Sugiyono, 2017). Maka dari itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh OPD yang ada di Kota Bandar Lampung.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” (Sugiyono, 2017).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability*

Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menentukan sampel penelitian yaitu pegawai yang bekerja di Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung bagian keuangan atau yang berwenang dalam mengelola keuangan yang mana sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bandar Lampung No 38 Tahun 2021 Pegawai Bagian keuangan terdiri dari Kepala Bagian Keuangan, Bendahara Gaji, Bendahara Pengeluaran, dan Bendahara Aset.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang melibatkan instrumen penelitian. Selanjutnya variabel dianalisis untuk melihat bagaimana keterkaitan antara variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal
1	Transparansi (X1)	Transparansi didefinisikan pada sebuah perusahaan tersedia informasi yang dapat diakses secara umum oleh pihak yang berkepentingan yang akan berimbas pada regulasi perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menampilkan informasi keuangan yang jujur dan transparan kepada pemangku kepentingan yang telah dipertimbangkan. 2. Masyarakat mempunyai hak informasi secara menyeluruh dan transparan atas laporan tanggung jawab Pemerintah ketika mengelola sumber daya yang diamanatkan kepada mereka 	1-5

			<p>3. Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi.</p> <p>4. Kejelasan dan kelengkapan informasi.</p>	
2	Akuntabilitas (X2)	<p>Akuntabilitas didefinisikan sebagai kewajiban untuk menampilkan laporan tanggung jawab untuk menyampaikan seluruh aktivitas yang telah dikerjakan dan pelaksanaan entitas kepada bagian yang mempunyai hak dan kewajiban untuk memperoleh informasi mengenai entitas tersebut.</p>	<p>1. Terdapat keselarasan antara implementasi dengan tolak ukur kebijakan yang berlaku.</p> <p>2. Proses pengambilan keputusan tersurat yang sesuai dengan standar etika dan prinsip administrasi yang berlaku.</p> <p>3. Target kebijakan yang telah dipilih dan didiskusikan kelayakannya.</p> <p>4. Keterbukaan akses secara umum atas informasi keputusan dan prosedur pengaduan.</p> <p>5. Tanggung jawab untuk menjalankan tata kelola organisasi yang optimal, efisien, dan dibawah pengawasan.</p>	1-5
3	Responsibilitas (X3)	<p>Responsibilitas adalah tolak ukur untuk menilai implementasi pemerintahan ketika memenuhi kewajiban yang ditetapkan dan pelaksanaannya sesuai dengan pedoman yang berlaku.</p>	<p>1. Tanggung jawab, kewajiban serta kontrak kerja yang jelas.</p> <p>2. Bertanggung jawab antar pihak manajemen atas dan para pekerjanya.</p> <p>3. Bertanggung jawab kepada masyarakat.</p> <p>4. Mempunyai aturan untuk mengelola keuangan dan mempunyai pedoman</p>	1-5

			<p>dalam mengelola sarana dan prasarana.</p> <p>5. Perlakuan yang tepat, adil, dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.</p>	
4	Kemandirian (X4)	<p>Kemandirian merupakan tindakan dengan inisiatif yang tinggi, berani menangani hambatan atau konflik, memiliki kepercayaan diri, dan mampu melaksanakan kegiatan tanpa bantuan pihak lain.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan individu untuk berdiri sendiri dengan berani mengambil keputusan dan memiliki inisiatif tinggi. 2. Mampu menangani konflik tanpa bantuan bantuan dari pihak lain. 3. Mempunyai rasa percaya diri. 4. Mempunyai budaya kerja yang positif dibuktikan dengan perilaku produktif dan tanggap ketika merespon lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata. 5. Melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan birokrasi. 	1-5
5	<i>Fairness</i> (X5)	<p>Prinsip <i>fairness</i> adalah prinsip yang wajib terpenuhi agar tidak menimbulkan ketimpangan sosial dalam ruang lingkup pemerintahan daerah. Selain itu, prinsip <i>fairness</i> wajib diimplementasikan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan, tanpa memperhatikan stratifikasi sosial. Pelaksanaan prinsip <i>fairness</i> pada instansi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesempatan yang setara pada seluruh pegawai. 2. Menjalankan kewajibannya dengan profesional tanpa melihat perbedaan. 3. Memberikan perlakuan wajar selaras dengan fungsi dan keterlibatan instansi. 4. Keadilan dalam mengalokasikan layanan yang dilaksanakan oleh 	1-5

		dapat mencegah dan mendeteksi praktik kecurangan melalui internal control yang jujur dan setara.	pemerintahan pelayanan umum. 5. Mampu memberikan perlakuan yang proporsional.	
6	Kinerja Pegawai	kinerja merupakan definisi mengenai pencapaian implementasi kewajiban, rancangan kegiatan, atau pedoman dalam melaksanakan tujuan organisasi yang telah diungkapkan dalam perancangan strategi organisasi (<i>strategic planning</i>).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Independensi.	1-10

3.4 Metode Analisis Data

Proses analisis data meliputi langkah-langkah pertama dengan melakukan *grouping* data berdasarkan variabel dan variasi dari responden atau data itu sendiri, kedua dilakukan dengan mentabulasi atau mengumpulkan data menjadi satu rangkaian, ketiga melakukan penyajian data tiap variabel yang akan menjadi fokus untuk diteliti nantinya, dan terakhir dilakukan perhitungan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dan menguji hipotesis yang ada. Untuk melakukan analisis terhadap data yang terkumpul, penelitian ini menggunakan program pengolah data SmartPLS.

3.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang dipakai ketika menganalisis data dengan cara mendefinisikan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2017).

Analisis statistik deskriptif adalah alat bantu analisis data dengan cara mengolah data mentah sehingga menghasilkan informasi yang mudah dipahami. Informasi dari olah data tersebut akan dipakai untuk memperoleh respon dari objek penelitian terkait situasi dari tiap variabel.

1. Deskripsi Responden

Tahap ini bertujuan mendefinisikan biografi singkat objek penelitian seperti gender, umur, dan pendidikan terakhir. Kemudian data dijelaskan dan ditampilkan ke dalam tabel frekuensi.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan nama lain dari statistik deskriptif adalah tahapan olah data untuk menjelaskan data secara ringkas dan ilmiah ke dalam tabel dan diagram (Sugiyono, 2017). Uji statistik deskriptif dipakai untuk menggambarkan data seperti *mean*, *standar deviasi*, *range*, dsb. Data tersebut merupakan deskripsi akurat dari fenomena atau aturan yang dipelajari.

3.4.2 Structural Equation Model – Partial Least Square (Smart PLS 4.0)

Model yang dipakai pada skripsi ini merupakan “*Structural Equation Model*” dengan teknik *Variance Based* merupakan nama lain dari Partial Least Squares. *Structural Equation Model* dipakai untuk mengolah data mentah, karna dianggap akan optimal jika menggunakan teknik multivariat lain ketika mengkombinasikan *measurement model* dengan *structural model*. Proses olah data dilaksanakan memakai smartPLS versi 4.0.9.2. Selain dipakai untuk mengonfirmasi theory yang ada, SEM-PLS juga dipakai untuk mendefinisikan bagaimana keterkaitan dengan variabel laten.

3.5 Model Pengukuran (Outer Model)

Model *Outer Model* merupakan metode untuk melihat bagaimana keterkaitan antara konstruk dengan indikator. *Outer model* memiliki nama lain *outer relation* yang digunakan untuk melihat bentuk mutu data yang absah sehingga mampu terpenuhi oleh pertanyaan kuisisioner pada olah data yang absah harus terpenuhi (Ghozali, 2014).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk menguji validitas instrumen kuisisioner. Kuisisioner yang akurat memiliki standar yang dipakai untuk memperoleh validitas data tersebut.

Aspek yang dipilih dalam alat ukur dapat disebut tepat dan akurat sebagai alat ukur variabel pada sebuah konsep sesungguhnya.

Indikator yang dipakai pada penelitian ini merupakan rancangan pertanyaan yang didistribusikan kepada sasaran penelitian. Indikator yang ditentukan sebelum didistribusikan kepada sasaran penelitian yang dijadikan sampel wajib dilakukan uji validitas terlebih dahulu untuk melihat realibilitas data dengan menganalisis komponen. Uji validitas menggunakan teknik PLS terdiri dari:

1. *Convergent Validity*

Digunakan untuk menentukan jumlah keterkaitan antara konstruk dengan variabel laten disebut dengan *Convergent Validity*. Jika nilai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 maka instrumen tersebut dianggap mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya apabila nilai *loading factor* di bawah 0,70 dianggap tidak valid dan akan dieliminasi dari model.

2. *Discriminant Validity*

Menurut Ghozali (2014) “Uji *discriminant validity* memakai nilai *cross loading*, nilai AVE (*Average Variance Extracted*), dan nilai *Fornell-Larcker Criterion*”. *Discriminant validity* dianggap baik dan telah tercapai apabila memiliki AVE dan Fornell-Larcker lebih tinggi dari 0,5. Apabila keterkaitan konstruk untuk tiap indikator lebih tinggi daripada korelasi konstruk lainnya, maka konstruk laten menganggap indikator lebih sempurna daripada konstruk lainnya maka data disebut akurat (Ghozali, 2014).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Tahapan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melihat bagaimana hasil analisis yang dilakukan agar konstan apabila diuji lebih dari 2 kali terhadap fenomena yang serupa memakai standar ukuran yang sama. Uji reliabilitas dipakai untuk menentukan validitas, keakuratan, dan penetapan alat bantu ukur. “Reliabilitas dinilai menggunakan teknik *cronbach's alpha* dan *composite reliability*” (Hair et al., 2010).

1. *Composite Reliability*

Metode untuk menilai bagaimana reliabilitas komponen variabel yang diteliti. Jika nilai *composite reliability* melebihi angka 0,7 maka variabel tergolong reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Metode yang menggunakan nilai koefisien untuk menentukan ukuran pada suatu populasi secara positif dan saling berkaitan (Sekaran, 2006). Jika nilai *cronbach's alpha* melebihi angka 0,6 maka variabel tergolong reliabel.

3.6 Model Struktural (Inner Model)

Model Metode untuk menilai apakah keterkaitan antara konstruk yakni variabel independen dan variabel dependen serta hubungan lainnya disebut dengan Model Struktural atau *Inner Model*.

3.6.1 Uji R Square (R²)

Model ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel laten independen dengan variabel laten dependen. Besarnya koefisien determinasi R *R square* (R^2) mendefinisikan seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien satu mencerminkan persentase dengan korelasi yang besar (Ghozali, 2014). Komponen R^2 dikategorikan sebagai berikut:

- a. 0,67 berarti kuat
- b. 0,33 berarti moderat
- c. 0,19 berarti lemah

Model R^2 dianggap optimal apabila nilai R^2 semakin tinggi.

3.7 Pengujian Hipotesis

SmartPLS 4.0.9.2 dipakai untuk menguji hipotesis melalui pedoman *Boostrapping*.

1. *Path Coefficient*

Tahap ini dipakai untuk mengukur seberapa besar keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen disebut dengan Uji *Path Coefficient*. Uji Koefisien jalur adalah salah satu nilai yang bermanfaat untuk memperlihatkan arah keterkaitan antar variabel, apakah hipotesis yang diuji mempunyai arah yang positif atau negatif. Uji hipotesis ini dilaksanakan untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa keterkaitan antar konstruk adalah kuat.

- Hipotesis dianggap searah apabila nilai *path coefficient* positif. Dengan penjelasan lain apabila variabel eksogen naik, maka variabel endogen akan naik;
- Hipotesis dianggap berbanding terbalik apabila nilai *path coefficient* adalah negative. Dengan penjelasan lain apabila variabel independen naik, maka variabel dependen turun.

2. *P-Values*

- Hipotesis dianggap “signifikan” apabila nilai *P-Values* $< 0,05$;
- Hipotesis “tidak signifikan” apabila nilai *P-Values* $> 0,05$.

BAN V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti mampu menarik kesimpulan di antaranya yaitu:

1. Pada analisis data menginformasikan bahwa transparansi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Apabila tingkat transparansi semakin tinggi ketika pegawai menjalankan pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai di bidang keuangan akan semakin tinggi pula.
2. Pada analisis data menginformasikan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pegawai bidang keuangan. Apabila tingkat akuntabilitas semakin tinggi ketika pegawai menjalankan pekerjaannya maka kinerja pegawai di bidang keuangan akan semakin tinggi pula.
3. Pada analisis data menginformasikan bahwa responsibilitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Apabila tingkat responsibilitas semakin tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai, maka kinerja pegawai di bidang keuangan akan semakin tinggi pula.
4. Pada analisis data menginformasikan bahwa kemandirian memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang keuangan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kemandirian dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tidak memiliki keterkaitan terhadap semakin tingginya kinerja pegawai di bidang keuangan

dikarenakan dalam menjalankan tugasnya pegawai bidang keuangan masih membutuhkan pihak lain, baik atasan atau bidang lain dalam Organisasi Perangkat Daerah tersebut.

5. Pada analisis data menginformasikan bahwa *fairness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Apabila tingkat *fairness* semakin tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pegawai, maka kinerja pegawai di bidang keuangan akan semakin tinggi pula.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan indikator yang diambil dari irisan penelitian sebelumnya, peraturan, dan buku dikarenakan belum adanya indikator tetap dalam pemerintahan untuk mengukur *Good Government Governance*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuisisioner yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi masing-masing responden sehingga peneliti tidak mampu mengontrol kesungguhan seluruh jawaban responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan keterbaruan peraturan atau indikator yang lebih spesifik untuk penelitian *Good Government Governance*.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode survei melalui kuisisioner dan wawancara secara langsung dengan responden penelitian agar dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

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).
- Anwar, Sudirman. (2015). *Management Of Student Development*. Riau: Yayasan Indra Giri.
- Aprijana, A.A.Gede Rahadi. (2014). Pengaruh Pemahaman *Good Governance* dan Keahlian Profesional Dalam Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1):1-12.
- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21-42.
- Arifin, W., Muchlis, S., & Suhartono. (2020) “Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan *Fairness* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pemanfaatan *Accounting Information System* Sebagai Pemoderasi, Makassar.
- Ariani, I. G. A. P., Endiana, I. D. M., Arizona, I. P. E., & Kusuma, I. G. E. A. (2020). Pengaruh Prinsip–Prinsip *Good Corporate Governance* Dan Filosofi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kota Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*.
- Azheri, Busyara. (2012). “*Corporate Social Responsibility*.” Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Biswas, R., et all. (2019). *A good-governance framework for urban management*. *Journal of Urban Management*, 8 (2), 225-236.

- Bastian, I. (2009). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. BPEP Yogyakarta.
- Boy, Deny. Siringoringo dan Hotniar. (2009). Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah Terhadap Partisipasi Orang Tua Murid. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 12(14):1-11.
- BPKP. (2015). "Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan Dan Konsultasi Pengelolaan Keuangan Desa." Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP).
- Burhan, M. (2023) "Pengaruh Kemandirian Keuangan Dan Belanja Modal Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderasi" (*Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*). Thesis thesis, Universitas Hasanuddin.
- Cothier, P. H., & Levis, A. H. (1986). *Timeliness and Measures of Effectiveness in Command and Control*. IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics.
- Daniri, A. (2007). *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*. Jakarta: PT Triexs Trimacindo.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory : An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Emirzon, J. (2006). Regulatory Driven dalam Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 4(8), 93-114.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>.
- Febriani, I. J., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32.
- Fuziah, S., & Trisnawati, R. (2016). *Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah

Surakarta).

Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Goetsch dan Davis. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis. 7th Edition*, Pearson, New York.

Hasniati. (2016). Pengembangan Model Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Takalar.

Ibrahim, Majid. (2007). *Pengaruh Struktur Internal Governance terhadap Earning Manajemen. Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Juliana, R. (2013). *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UNIMED).

Kaufmann, Daniel., Aart Kraay and Massimo Mastruzzi (2010). "*The Worldwide Governance Indicators : A Summary of Methodology, Data and Analytical Issues*". World Bank Policy Research.

Kelvianto, I. (2018). Implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* untuk keberlanjutan usaha pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pengolahan kayu. *Agora*, 6(2).

Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Kepmenko) Nomor 44 Tahun 2021.

KG Rahman, SH Rachman. (2021). Pengaruh Penerapan *Good Governanace* dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar.

Khodijah, S., Yustini, T. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqim

- Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti (Jurnal Ratri)*, Palembang.
- Kholidah, N., & Mildawati, T. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2010). Pedoman Umum *Good Public Governance* Indonesia. Komite Nasional Kebijakan Governance, 1–50.
- Krina Lina Lalolo. 2003. *Indikator Dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi*. Jakarta :Sekretariat Good Publik Governance. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Kristianten. (2006). *Transparansi Anggaran Pemerintah*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Lalolo. K. (2003). *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabiitas, Transparansi dan Partisipasi*. Jakarta..
- Lanny Octavia. (2014) *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*, Jakarta: Rumah Kitab, 2014, h. 21
- Lestiawan, Handi Yuniar dan Bambang Jatmiko. (2016). *Key Succes factor Good Government Governance* Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemerintah. *Maksimum*. 5(1):32- 49.
- Mahaendrayasa, P. K. A., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 970-995.
- Mahmudi. (2016). *Buku Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit UII Press Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moerrin, D. A., Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. :*Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan UPN*. Jawa Timur.
- 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 and Technology*, 3(1), 320-338.

Mulyawan, B. (2009). "Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi", Universitas Sumatra Utara, 2009.

Muslimah, S. (2016). *Responsibilitas.pelayanan publik pada RSUD Salewangann Kabupaten.Maros (Doctoral dissertation)*.

Mustopadidjaja AR (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik Formulasi,Implementasi Dan Evaluasi Kinerja*, LAN RI Jakarta: Duta Pertiwi Foundation.

Nurhayati, Eti. (2011).*Psikologi Pendidikan Inovatif*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Panglipur, T. S. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur).

Pangestika, F. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(8).

Partolo, Suryo. (2008). *Transparansi dan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Dalam Hubungannya Dengan Perwujudan Keadilan dan Kinerja Pemerintah Daerah: Sudut Pandang Aparatur dan Masyarakat di Era Otonomi Daerah. Jurnal Akuntansi & Investasi*. 9(2):108-124.

Partolo. (2010), "Peran *Good Government Governance* untuk Mewujudkan Kinerja Pemerintah Daerah dan Kepuasan Masyarakat di Era Otonomi Daerah dalam Menghadapi Tantangan Global", *Simposium Riset Ekonomi IV*, 2010.

Pasal 23 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.

Pasal 19 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 24 Tahun 2005. Standar Akuntansi Pemerintahan.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2010. Laporan Keuangan Pemerintahan.

- Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Perwali Kota Bandar Lampung No. 38 Tahun 2021. Susunan Organisasi.
- Phradiansah, P. (2014). *Analisis Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Sdm Melalui Organizational Commitment* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Pinasti, D., & Poerwati, Rr. (2022). Pengaruh Rasio Efisiensi, Kemandirian Keuangan, Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Financial Distress (Studi Empiris Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2020). (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*) Universitas Pendidikan Ganesha.
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawira, I G. N. G. B. S. & Rasmini, N. K. (2020). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Putri, Ni Kadek Desy Yasinta; Putra, I Made Pande Dwiana. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Qodariah, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Palembang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang Vol 3 No.1*.
- Ramadona, M. (2020). Peran Pengelolaan Keuangan Sekolah: Transparansi dan Akuntabilitas Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 29-34.
- Rani, D. U. (2018). Peran guru bk dalam mengembangkan responsibilitas siswa melalui layanan konseling individu di Man Pematang Bandar Kabupaten Simalungun (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Rasul, Syahrudin. (2002). *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.

- Risna, (2020). Pengertian Akuntabilitas dalam Akuntansi dan Penerapannya. *Jurnal entrepreneur*.
- Ritonga, I. T., & Syahrir, S. (2016). Mengukur transparansi pengelolaan keuangan daerah di Indonesia: berbasis website. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 110–126.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, H. & Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–6.
- Solihin, Dadang. (2007). *Indikator Governance dan Penerapannya dalam Mewujudkan Demokratisasi di Indonesia*. Bandung: BAPPENAS.
- Silvernail, K. D., Graso, M., Salvador, R. O., & Miller, J. K. (2021). Perceived fairness of faculty governance: a study of 51 countries. *Higher Education*, 82(3), 615–633.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tahir, Arifin. (2011). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta : Pustaka Indonesia Press.
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2017). A revisit of the participative budgeting and employees self-efficacy interrelationship empirical evidence from Indonesia's public sector. *International Review of Public Administration*, 22(3), 213-230.

Yuliansyah, Y. (2016). How managers use PMS to induce behavioural change in enhancing governance. *Int. Journal of Economics and Management*.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 1 Gedung Meneng Rajabasa Bandar Lampung 35145
Telepon : +62 721 704622 | Fax : +62 721 783596 | Laman : <http://feb.unila.ac.id>

Lampiran : Kuisisioner
Prihal : Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner

Kepada Yth.

Kepala Dinas ... Kota Bandar Lampung

Di Kota Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penyusunan Skripsi Mahasiswa Universitas Lampung Jurusan Akuntansi Program Studi S-1 Akuntansi Tahun Akademik 2023/2024, saya mohon kepada Kepala Dinas ... Kota Bandar Lampung, untuk dapat memeberikan izin penyebaran kuisisioner untuk Penelitian kepada :

Nama : Ashabul Maimanah
NPM : 2011031004
Semester : 7

Dengan Judul Skripsi :

“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* Terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan”

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 10 September 2023

Hormat saya,

Mahasiswa Universitas Lampung
Jurusan Akuntansi

Ashabul Maimanah
NPM : 2011031004

Lampiran 2 Kuisisioner

1. PROFIL RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : L / P
3. Pendidikan :

<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> S1
<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3 <input type="checkbox"/> Lainnya, Sebutkan :
4. Usia :

<input type="checkbox"/> <25 Tahun	<input type="checkbox"/> 26-30 Tahun	<input type="checkbox"/> 31-45 Tahun	<input type="checkbox"/> >45 Tahun
------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan Variabel *Transparency*

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pemerintah mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dapat dibandingkan serta mudah diakses oleh pihak-pihak berkepentingan.					
2.	Pemerintah mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik yang dapat diakses oleh pihak-pihak berkepentingan di web.					
3.	Pemerintah memberikan fasilitas dan teknologi untuk terprosesnya informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat dibandingkan.					
4.	Pegawai bagian keuangan bersikap "Welcome dan Open Management" terhadap masyarakat yang					

	membutuhkan informasi tentang keuangan daerah.					
5.	Pengumuman Keuangan Daerah baik Perencanaan, Pelaksanaan, Pertanggungjawaban maupun Pengawasan telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung.					

Pertanyaan Variabel *Accountability*

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	OPD melaporkan Laporan Keuangan secara berkala yaitu 3 bulan sekali dan laporan setiap berakhirnya periode. Laporan tiap OPD diintegrasikan di tingkat daerah, diaudit, di publish dan dapat dilihat pada web PPID.					
2.	Kepentingan publik dan golongan menjadi perhatian dan pertimbangan utama dalam pengelolaan keuangan daerah.					
3.	Proses dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah diawasi secara terus-menerus oleh pengawas internal maupun eksternal.					
4.	Pemerintah Daerah telah menetapkan Renstrada (Rencana Strategis Daerah) dan Azas umum pengelolaan keuangan daerah sebagai dasar dalam pengelolaan keuangan daerah.					
5.	Pegawai bidang keuangan merespon dengan baik pertanyaan masyarakat terkait dengan pengelolaan keuangan daerah.					

Pertanyaan Variabel *Responsibility*

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pencapaian kegiatan dari sebuah program pemerintah diyakini telah dirasakan oleh setiap lapisan masyarakat.					
2.	Pemerintah daerah selalu efektif dalam penggunaan keuangan dimana pemerintah daerah selalu mencapai					

	hasil program kerja yang maksimal atas target yang telah ditetapkan.					
3.	Penggunaan uang publik telah dilakukan tidak hanya difokuskan pada kelompok tertentu saja melainkan secara merata.					
4.	Pegawai bidang keuangan memiliki tanggung jawab yang besar kepada atasan, masyarakat dan Negara.					
5.	Pemerintah daerah telah mampu mencapai produktivitas kerja yang baik dalam setiap kegiatan pencapaian program dengan target yang telah ditetapkan.					

Pertanyaan Variabel Kemandirian

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai bidang keuangan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai selalu memiliki inisiatif tanpa menunggu perintah atasan.					
3.	Pegawai bidang keuangan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan pegawai lainnya.					
4.	Pegawai dapat memahami pekerjaannya sendiri.					
5.	Pegawai mampu membuat keputusannya sendiri apabila mendapatkan masalah dalam pekerjaannya.					

Pertanyaan Variabel *Fairness*

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Fairness (keawajaran, kejujuran, serta keadilan) merupakan bagian dari tujuan "Good Governance" merupakan hal wajib dan sedang digalakkan pemerintah daerah.					
2.	Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah bekerja dengan jujur, ikhlas,					

	penuh tanggung jawab dan tidak pernah me-mark up anggaran.					
3.	Jika di kantor tempat saya bekerja ada bagi-bagi uang yang bukan semestinya hak saya, maka saya menolak dengan tegas, dan saya yakin uang itu adalah hak rakyat dan harus digunakan untuk kepentingan rakyat.					
4.	Bila saya mengetahui atasan saya melakukan penyelewengan penggunaan dana lembaga/instansi, maka saya akan mengingatkannya untuk kembali ke jalan yang benar sesuai SOP yang berlaku.					
5.	Pemerintah daerah harus memberikan kesempatan yang sama (adil) dalam melaksanakan tugasnya secara professional tanpa membedakan suku, agama, ras dan gender.					

Pertanyaan Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
Kualitas						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.					
4.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.					
6.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh kebijakan.					
Efektifitas						
7.	Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya pemanfaatan sistem dan kerjasama yang baik antar rekan kerja.					
8.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.					

Independensi						
9.	Memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan saya sendiri dalam bidang keuangan.					
10.	Dalam melaksanakan tugas saya sebagai pegawai bidang keuangan saya terbebas dari pengaruh atau tekanan dari pihak manapun.					

Lampiran 3
Tabulasi Jawaban Kuisisioner

Transparansi (X1)

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	P	S1	>45	4	4	3	5	4
2	L	S1	31-45	5	5	5	5	4
3	P	S2	>45	5	5	5	5	5
4	P	S2	>45	4	5	5	5	5
5	L	S2	>45	4	5	5	5	5
6	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
7	P	S2	>45	5	4	4	5	5
8	P	S2	>45	4	5	5	5	4
9	P	S2	>45	4	3	3	3	4
10	P	S2	>45	2	2	1	1	2
11	P	S1	>45	5	5	5	5	4
12	L	S2	>45	4	4	4	4	5
13	P	S2	>45	4	5	5	5	5
14	P	S1	>45	4	5	5	5	5
15	L	S2	>45	4	4	5	5	5
16	P	S2	>45	5	4	4	5	5
17	P	S2	>45	4	5	5	5	4
18	L	S1	>45	4	3	3	3	4
19	P	S1	>45	4	3	3	3	4
20	P	S2	>45	4	4	4	4	4
21	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
22	P	S1	>45	4	5	5	5	5
23	L	S1	>45	4	5	5	5	5
24	L	S1	>45	5	5	5	5	5
25	P	S2	>45	5	4	4	5	5
26	L	S1	>45	5	5	5	5	5
27	P	S1	>45	4	3	3	3	4
28	L	S2	31-45	4	3	3	3	4

29	P	S2	>45	5	5	5	5	4
30	L	S1	31-45	4	4	4	4	5
31	L	S1	31-45	4	5	5	5	5
32	P	S2	>45	4	5	5	5	5
33	P	S2	>45	2	2	1	1	1
34	L	S2	>45	1	2	2	2	2
35	L	S1	>45	5	5	5	5	4
36	P	S1	31-45	4	4	4	4	5
37	L	S1	>45	4	5	5	5	5
38	L	S2	31-45	4	5	5	5	5
39	P	S2	>45	4	4	5	5	5
40	P	S1	31-45	5	4	4	5	5
41	P	S2	>45	4	5	5	5	4
42	P	S1	>45	4	3	3	3	4
43	L	S1	31-45	2	2	1	1	2
44	P	S2	>45	2	1	1	1	1
45	L	S2	31-45	1	1	1	2	2
46	P	S1	>45	5	5	5	5	4
47	P	S2	>45	4	4	4	4	5
48	L	S1	>45	4	5	5	5	5
49	L	S2	31-45	4	5	5	5	5
50	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
51	P	S2	31-45	5	4	4	5	5
52	P	S1	31-45	4	5	5	5	4
53	P	S1	31-45	4	3	3	3	4
54	L	S1	>45	4	3	3	3	4
55	L	S2	31-45	2	2	2	1	1
56	P	S2	>45	1	1	2	2	2
57	P	S2	31-45	5	5	5	5	4
58	L	S2	>45	4	4	4	4	5
59	P	S2	>45	4	5	5	5	5
60	L	S2	>45	4	5	5	5	5
61	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
62	P	S2	>45	5	4	4	5	5
63	L	S2	31-45	4	5	5	5	4
64	P	S2	31-45	4	5	4	5	5
65	P	S2	>45	4	4	5	5	5
66	L	S1	>45	5	4	4	4	4
67	P	S2	>45	5	5	5	5	5
68	L	S1	31-45	5	5	5	4	4
69	P	S2	>45	5	5	4	4	4
70	L	S1	>45	4	4	3	4	3
71	P	S1	>45	4	5	4	5	5

72	P	S2	>45	5	5	5	5	5
73	P	S1	>45	5	5	5	5	5
74	L	S2	31-45	4	5	5	5	4
75	P	S2	>45	4	5	5	4	5
76	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
77	L	S1	31-45	4	4	4	4	5
78	P	S2	>45	5	5	5	5	5
79	P	S2	>45	1	1	2	2	1
80	P	S2	31-45	4	4	5	4	5
81	L	S1	>45	5	5	5	5	5
82	L	S2	>45	4	4	4	5	3
83	P	S1	>45	5	5	5	5	5
84	P	S2	>45	5	4	5	4	5
85	P	S2	>45	5	5	5	5	5
86	L	S1	>45	4	4	4	4	4
87	P	S2	>45	2	1	2	2	2
88	L	S1	31-45	5	5	4	4	4
89	P	S2	>45	5	5	5	5	5
90	P	D3	31-45	4	4	4	4	4
91	L	S1	31-45	5	5	5	5	5

Akuntabilitas (X2)

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	P	S1	>45	4	5	4	5	4
2	L	S1	31-45	4	4	4	4	4
3	P	S2	>45	5	5	5	5	5
4	P	S2	>45	4	4	5	5	5
5	L	S2	>45	4	5	5	5	4
6	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
7	P	S2	>45	5	5	4	4	5
8	P	S2	>45	4	5	5	5	5
9	P	S2	>45	3	3	4	3	3
10	P	S2	>45	2	2	3	2	2
11	P	S1	>45	4	4	4	4	4
12	L	S2	>45	5	5	5	5	5
13	P	S2	>45	4	4	5	5	5
14	P	S1	>45	4	5	5	5	4
15	L	S2	>45	4	4	5	5	5
16	P	S2	>45	5	5	4	4	5
17	P	S2	>45	4	5	5	5	5

18	L	S1	>45	3	3	4	3	3
19	P	S1	>45	3	3	3	4	4
20	P	S2	>45	4	4	4	4	4
21	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
22	P	S1	>45	4	4	5	5	5
23	L	S1	>45	4	5	5	5	4
24	L	S1	>45	4	4	5	5	5
25	P	S2	>45	5	5	4	4	5
26	L	S1	>45	4	5	5	5	5
27	P	S1	>45	3	3	4	3	3
28	L	S2	31-45	3	3	3	4	4
29	P	S2	>45	4	4	4	4	4
30	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
31	L	S1	31-45	4	4	5	5	5
32	P	S2	>45	4	5	5	5	4
33	P	S2	>45	2	2	2	1	1
34	L	S2	>45	1	1	1	1	2
35	L	S1	>45	4	4	4	4	4
36	P	S1	31-45	5	5	5	5	5
37	L	S1	>45	4	4	5	5	5
38	L	S2	31-45	4	5	5	5	4
39	P	S2	>45	4	4	5	5	5
40	P	S1	31-45	5	5	4	4	5
41	P	S2	>45	4	5	5	5	5
42	P	S1	>45	3	3	4	3	3
43	L	S1	31-45	2	2	1	2	2
44	P	S2	>45	2	2	2	2	1
45	L	S2	31-45	1	1	1	2	2
46	P	S1	>45	4	4	4	4	4
47	P	S2	>45	5	5	5	5	5
48	L	S1	>45	4	4	5	5	5
49	L	S2	31-45	4	5	5	5	4
50	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
51	P	S2	31-45	5	5	4	4	5
52	P	S1	31-45	4	5	5	5	5
53	P	S1	31-45	3	3	4	3	3
54	L	S1	>45	3	3	3	4	4
55	L	S2	31-45	2	2	2	1	1
56	P	S2	>45	1	1	1	2	2
57	P	S2	31-45	4	4	4	4	4
58	L	S2	>45	5	5	5	5	5
59	P	S2	>45	4	4	5	5	5
60	L	S2	>45	4	5	5	5	4

61	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
62	P	S2	>45	5	5	4	4	5
63	L	S2	31-45	4	5	5	5	5
64	P	S2	31-45	4	5	4	4	3
65	P	S2	>45	5	5	4	4	4
66	L	S1	>45	3	3	3	3	4
67	P	S2	>45	5	5	5	5	5
68	L	S1	31-45	4	4	4	4	3
69	P	S2	>45	4	4	4	3	3
70	L	S1	>45	2	3	3	3	3
71	P	S1	>45	5	4	4	4	4
72	P	S2	>45	5	5	4	5	5
73	P	S1	>45	5	5	5	5	5
74	L	S2	31-45	5	4	5	5	5
75	P	S2	>45	5	5	5	4	5
76	L	S1	31-45	5	5	3	3	3
77	L	S1	31-45	4	4	4	3	4
78	P	S2	>45	4	4	3	3	3
79	P	S2	>45	1	1	2	2	1
80	P	S2	31-45	5	4	4	4	4
81	L	S1	>45	5	5	5	4	4
82	L	S2	>45	3	3	3	3	3
83	P	S1	>45	5	5	5	5	5
84	P	S2	>45	5	5	5	5	5
85	P	S2	>45	5	5	5	5	5
86	L	S1	>45	4	4	4	4	4
87	P	S2	>45	1	2	1	1	1
88	L	S1	31-45	4	4	4	4	3
89	P	S2	>45	5	5	5	5	5
90	P	D3	31-45	4	4	4	4	4
91	L	S1	31-45	5	5	5	5	5

Responsibilitas (X3)

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
1	P	S1	>45	3	4	5	4	3
2	L	S1	31-45	4	5	5	5	5
3	P	S2	>45	5	5	5	5	5
4	P	S2	>45	4	5	5	5	5
5	L	S2	>45	4	4	5	5	5
6	L	S2	31-45	5	5	5	5	5

7	P	S2	>45	5	4	5	5	5
8	P	S2	>45	5	5	5	5	5
9	P	S2	>45	4	3	3	4	3
10	P	S2	>45	2	1	1	1	2
11	P	S1	>45	4	5	5	5	5
12	L	S2	>45	5	4	4	4	5
13	P	S2	>45	4	4	5	5	5
14	P	S1	>45	4	4	5	5	5
15	L	S2	>45	4	4	5	5	5
16	P	S2	>45	5	4	5	5	5
17	P	S2	>45	5	4	5	5	4
18	L	S1	>45	4	3	3	4	3
19	P	S1	>45	4	3	3	3	4
20	P	S2	>45	4	5	5	5	5
21	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
22	P	S1	>45	4	4	5	5	5
23	L	S1	>45	4	4	5	5	5
24	L	S1	>45	5	5	5	5	5
25	P	S2	>45	5	4	5	5	5
26	L	S1	>45	5	5	5	5	5
27	P	S1	>45	4	3	3	4	3
28	L	S2	31-45	4	3	3	3	4
29	P	S2	>45	4	5	5	5	5
30	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
31	L	S1	31-45	4	4	5	5	5
32	P	S2	>45	4	4	5	5	5
33	P	S2	>45	2	1	1	2	1
34	L	S2	>45	1	2	2	2	1
35	L	S1	>45	4	5	5	5	5
36	P	S1	31-45	5	5	5	5	5
37	L	S1	>45	4	4	5	5	5
38	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
39	P	S2	>45	4	5	5	5	5
40	P	S1	31-45	5	4	5	5	5
41	P	S2	>45	5	4	5	5	4
42	P	S1	>45	4	3	3	4	3
43	L	S1	31-45	2	2	1	1	2
44	P	S2	>45	1	2	1	1	2
45	L	S2	31-45	2	2	1	2	1
46	P	S1	>45	4	5	5	5	5
47	P	S2	>45	5	5	5	5	5
48	L	S1	>45	4	4	5	5	5
49	L	S2	31-45	4	4	5	5	5

50	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
51	P	S2	31-45	5	4	5	5	5
52	P	S1	31-45	5	4	5	5	4
53	P	S1	31-45	4	3	3	4	3
54	L	S1	>45	4	3	3	3	4
55	L	S2	31-45	2	1	2	1	1
56	P	S2	>45	1	1	1	1	2
57	P	S2	31-45	4	5	5	5	5
58	L	S2	>45	5	5	5	5	5
59	P	S2	>45	4	4	5	5	5
60	L	S2	>45	4	4	5	5	5
61	L	S2	31-45	4	4	5	5	5
62	P	S2	>45	5	4	5	5	5
63	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
64	P	S2	31-45	2	4	4	5	5
65	P	S2	>45	4	4	4	4	5
66	L	S1	>45	3	4	3	4	4
67	P	S2	>45	5	5	5	5	5
68	L	S1	31-45	2	5	4	2	4
69	P	S2	>45	2	4	4	4	4
70	L	S1	>45	3	3	4	3	3
71	P	S1	>45	3	4	4	5	5
72	P	S2	>45	2	4	5	4	4
73	P	S1	>45	5	5	5	5	5
74	L	S2	31-45	5	5	5	5	4
75	P	S2	>45	5	4	5	5	4
76	L	S1	31-45	2	4	4	3	3
77	L	S1	31-45	4	4	4	5	4
78	P	S2	>45	3	4	4	4	5
79	P	S2	>45	2	1	2	2	1
80	P	S2	31-45	4	4	4	4	4
81	L	S1	>45	4	5	4	4	4
82	L	S2	>45	3	3	3	2	3
83	P	S1	>45	5	5	5	5	5
84	P	S2	>45	5	5	4	4	5
85	P	S2	>45	5	5	5	5	5
86	L	S1	>45	4	4	4	4	4
87	P	S2	>45	1	2	2	1	2
88	L	S1	31-45	4	5	5	5	5
89	P	S2	>45	5	5	5	5	5
90	P	D3	31-45	4	4	4	4	4
91	L	S1	31-45	5	5	5	5	5

Kemandirian (X4)

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
1	P	S1	>45	5	4	4	3	3
2	L	S1	31-45	5	4	5	5	4
3	P	S2	>45	5	5	4	4	4
4	P	S2	>45	4	4	4	5	5
5	L	S2	>45	5	4	4	5	5
6	L	S2	31-45	4	4	4	4	5
7	P	S2	>45	4	4	5	4	4
8	P	S2	>45	4	5	4	5	5
9	P	S2	>45	3	3	4	3	3
10	P	S2	>45	1	2	2	2	1
11	P	S1	>45	5	4	5	5	5
12	L	S2	>45	5	5	4	4	4
13	P	S2	>45	4	4	4	5	5
14	P	S1	>45	5	4	4	5	5
15	L	S2	>45	4	4	4	4	5
16	P	S2	>45	4	4	5	4	4
17	P	S2	>45	4	5	4	5	5
18	L	S1	>45	3	3	4	3	3
19	P	S1	>45	4	4	4	3	3
20	P	S2	>45	5	4	5	5	5
21	L	S2	31-45	5	5	4	4	4
22	P	S1	>45	4	4	4	5	5
23	L	S1	>45	5	4	4	5	5
24	L	S1	>45	4	4	4	4	5
25	P	S2	>45	4	4	5	4	4
26	L	S1	>45	4	5	4	5	5
27	P	S1	>45	3	3	4	3	3
28	L	S2	31-45	4	4	4	3	3
29	P	S2	>45	5	4	5	5	5
30	L	S1	31-45	5	5	4	4	4
31	L	S1	31-45	4	4	4	5	5
32	P	S2	>45	5	4	4	5	5
33	P	S2	>45	1	2	2	1	1
34	L	S2	>45	1	2	2	2	1
35	L	S1	>45	5	4	5	5	5
36	P	S1	31-45	5	5	4	4	4
37	L	S1	>45	4	4	4	5	5
38	L	S2	31-45	5	4	4	5	5
39	P	S2	>45	4	4	4	4	5

40	P	S1	31-45	4	4	5	4	4
41	P	S2	>45	4	5	4	5	5
42	P	S1	>45	3	3	4	3	3
43	L	S1	31-45	2	2	2	2	1
44	P	S2	>45	1	1	2	2	2
45	L	S2	31-45	2	2	1	1	2
46	P	S1	>45	5	4	5	5	5
47	P	S2	>45	5	5	4	4	4
48	L	S1	>45	4	4	4	5	5
49	L	S2	31-45	5	4	4	5	5
50	L	S2	31-45	4	4	4	4	5
51	P	S2	31-45	4	4	5	4	4
52	P	S1	31-45	4	5	4	5	5
53	P	S1	31-45	3	3	4	3	3
54	L	S1	>45	4	4	4	3	3
55	L	S2	31-45	2	2	1	1	1
56	P	S2	>45	2	1	2	1	1
57	P	S2	31-45	5	4	5	5	5
58	L	S2	>45	5	5	4	4	4
59	P	S2	>45	4	4	4	5	5
60	L	S2	>45	5	4	4	5	5
61	L	S2	31-45	4	4	4	4	5
62	P	S2	>45	4	4	5	4	4
63	L	S2	31-45	4	5	4	5	5
64	P	S2	31-45	4	4	4	5	4
65	P	S2	>45	5	5	4	4	5
66	L	S1	>45	4	4	5	4	4
67	P	S2	>45	5	5	5	5	5
68	L	S1	31-45	4	4	5	5	5
69	P	S2	>45	5	3	5	5	4
70	L	S1	>45	3	3	4	4	3
71	P	S1	>45	4	5	4	5	4
72	P	S2	>45	4	4	5	5	5
73	P	S1	>45	5	5	5	5	5
74	L	S2	31-45	4	5	4	5	5
75	P	S2	>45	5	4	4	5	5
76	L	S1	31-45	4	4	5	5	5
77	L	S1	31-45	5	5	4	4	4
78	P	S2	>45	4	5	5	5	5
79	P	S2	>45	2	1	1	1	2
80	P	S2	31-45	4	4	4	4	5
81	L	S1	>45	5	5	5	5	5
82	L	S2	>45	3	3	4	4	4

83	P	S1	>45	5	5	5	5	5
84	P	S2	>45	5	5	5	4	5
85	P	S2	>45	5	5	5	5	5
86	L	S1	>45	4	4	4	4	4
87	P	S2	>45	3	1	1	2	2
88	L	S1	31-45	4	4	5	5	4
89	P	S2	>45	5	5	5	5	5
90	P	D3	31-45	4	4	4	4	4
91	L	S1	31-45	5	5	5	5	5

Fairness (X5)

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5
1	P	S1	>45	5	5	5	5	5
2	L	S1	31-45	4	4	3	5	4
3	P	S2	>45	5	5	5	5	5
4	P	S2	>45	5	5	4	5	4
5	L	S2	>45	5	5	4	5	4
6	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
7	P	S2	>45	5	5	4	5	5
8	P	S2	>45	5	5	5	5	5
9	P	S2	>45	5	5	5	5	5
10	P	S2	>45	2	1	2	2	1
11	P	S1	>45	2	2	1	2	1
12	L	S2	>45	5	5	5	5	4
13	P	S2	>45	5	4	5	5	5
14	P	S1	>45	4	4	3	4	5
15	L	S2	>45	5	5	5	5	4
16	P	S2	>45	1	2	1	2	1
17	P	S2	>45	5	5	5	5	5
18	L	S1	>45	5	5	5	5	5
19	P	S1	>45	5	5	5	5	5
20	P	S2	>45	2	1	1	2	2
21	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
22	P	S1	>45	5	5	5	5	5
23	L	S1	>45	5	5	4	5	4
24	L	S1	>45	5	5	5	5	5
25	P	S2	>45	1	2	1	2	1
26	L	S1	>45	5	5	5	5	5
27	P	S1	>45	5	5	5	5	5
28	L	S2	31-45	5	5	5	5	5

29	P	S2	>45	5	5	5	5	5
30	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
31	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
32	P	S2	>45	5	5	5	5	5
33	P	S2	>45	1	2	2	2	1
34	L	S2	>45	1	1	1	1	1
35	L	S1	>45	5	5	5	5	5
36	P	S1	31-45	5	5	5	5	5
37	L	S1	>45	5	5	5	5	5
38	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
39	P	S2	>45	5	5	5	4	5
40	P	S1	31-45	5	5	5	5	4
41	P	S2	>45	5	5	5	5	5
42	P	S1	>45	1	2	1	2	1
43	L	S1	31-45	2	1	2	2	2
44	P	S2	>45	1	2	1	1	1
45	L	S2	31-45	2	1	1	1	1
46	P	S1	>45	5	5	4	5	5
47	P	S2	>45	5	5	5	5	5
48	L	S1	>45	2	2	2	2	2
49	L	S2	31-45	2	2	1	2	1
50	L	S2	31-45	5	5	4	4	5
51	P	S2	31-45	4	4	5	5	4
52	P	S1	31-45	5	5	5	5	5
53	P	S1	31-45	5	5	4	5	5
54	L	S1	>45	1	1	1	1	2
55	L	S2	31-45	1	2	2	1	2
56	P	S2	>45	1	1	2	2	2
57	P	S2	31-45	5	5	5	5	5
58	L	S2	>45	5	5	5	5	5
59	P	S2	>45	5	5	5	5	5
60	L	S2	>45	5	5	5	5	4
61	L	S2	31-45	5	4	5	5	5
62	P	S2	>45	5	5	4	4	5
63	L	S2	31-45	5	5	5	5	5
64	P	S2	31-45	1	2	1	2	1
65	P	S2	>45	4	4	4	4	4
66	L	S1	>45	5	5	5	4	4
67	P	S2	>45	5	5	5	5	5
68	L	S1	31-45	2	2	1	2	2
69	P	S2	>45	1	2	1	2	1
70	L	S1	>45	2	2	2	2	2
71	P	S1	>45	4	4	5	4	4

72	P	S2	>45	2	2	2	1	1
73	P	S1	>45	5	5	5	5	5
74	L	S2	31-45	1	2	1	2	1
75	P	S2	>45	2	2	2	2	2
76	L	S1	31-45	1	2	1	2	1
77	L	S1	31-45	4	4	4	4	4
78	P	S2	>45	4	3	5	5	4
79	P	S2	>45	2	3	1	1	1
80	P	S2	31-45	4	5	4	5	4
81	L	S1	>45	5	4	4	4	4
82	L	S2	>45	4	4	5	4	5
83	P	S1	>45	5	5	5	5	5
84	P	S2	>45	4	5	4	4	5
85	P	S2	>45	5	5	5	5	5
86	L	S1	>45	5	5	5	4	5
87	P	S2	>45	1	2	2	1	1
88	L	S1	31-45	5	5	5	5	5
89	P	S2	>45	5	5	5	5	5
90	P	D3	31-45	5	5	4	4	4
91	L	S1	31-45	5	5	5	5	5

Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
5	4	3	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	3	5	4	4	4	4	5
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
3	3	4	3	4	5	4	4	5	5

4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	4	3	3	3	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	3	4	3	3	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4	3	3	3	4
2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	5
2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	3	3	4	3
5	5	5	4	5	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5

4	5	5	4	5	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
3	4	3	4	3	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	2	5	4	4	5	4	5	5
3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	2	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	2	4	4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	4	4	4	5	5	5	4
2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
4	3	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5

LAMPIRAN 4
Hasil *Output* SmartPLS 4.0

1. UJI VALIDITAS
A. Convergent Validity

1) Outer Loading

	AKUNTABILITAS	FAIRNESS	KEMANDIRIAN	KINERJA PEGAWAI	RESPONSIBILITAS	TRANSPARANSI
X1.1						0,887
X1.2						0,949
X1.3						0,952
X1.4						0,955
X1.5						0,910
X2.1	0,921					
X2.2	0,937					
X2.3	0,939					
X2.4	0,945					
X2.5	0,935					
X3.1					0,853	
X3.2					0,923	
X3.3					0,957	
X3.4					0,953	
X3.5					0,942	
X4.1			0,906			
X4.2			0,900			
X4.3			0,879			
X4.4			0,936			
X4.5			0,932			
X5.1		0,985				
X5.2		0,970				
X5.3		0,970				
X5.4		0,975				
X5.5		0,976				
Y1.1				0,886		
Y1.2				0,879		
Y2.1				0,777		
Y2.2				0,851		
Y3.1				0,873		
Y3.2				0,856		
Y4.1				0,873		
Y4.2				0,881		
Y5.1				0,888		
Y5.2				0,879		

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
AKUNTABILITAS	0,875
FAIRNESS	0,951
KEMANDIRIAN	0,830
KINERJA PEGAWAI	0,748
RESPONSIBILITAS	0,858
TRANSPARANSI	0,867

B. Discriminant Validity

1) Cross Loading

	AKUNTABILITAS	FAIRNESS	KEMANDIRIAN	KINERJA PEGAWAI	RESPONSIBILITAS	TRANSPARANSI
X1.1	0,769	0,479	0,874	0,841	0,814	0,887
X1.2	0,845	0,470	0,928	0,850	0,859	0,949
X1.3	0,861	0,515	0,925	0,877	0,875	0,952
X1.4	0,859	0,511	0,904	0,876	0,883	0,955
X1.5	0,901	0,540	0,875	0,886	0,875	0,910
X2.1	0,921	0,465	0,871	0,864	0,864	0,865
X2.2	0,937	0,492	0,884	0,859	0,875	0,879
X2.3	0,939	0,613	0,831	0,885	0,892	0,844
X2.4	0,945	0,606	0,836	0,876	0,890	0,840
X2.5	0,935	0,585	0,819	0,878	0,903	0,834
X3.1	0,828	0,646	0,707	0,796	0,853	0,688
X3.2	0,861	0,531	0,921	0,905	0,923	0,887
X3.3	0,918	0,533	0,903	0,900	0,957	0,924
X3.4	0,881	0,584	0,854	0,879	0,953	0,870
X3.5	0,893	0,570	0,902	0,874	0,942	0,903
X4.1	0,824	0,500	0,906	0,828	0,854	0,847
X4.2	0,893	0,583	0,900	0,874	0,870	0,849
X4.3	0,737	0,426	0,879	0,817	0,789	0,857
X4.4	0,811	0,417	0,936	0,823	0,842	0,922
X4.5	0,858	0,491	0,932	0,868	0,871	0,932
X5.1	0,583	0,985	0,528	0,633	0,609	0,531
X5.2	0,598	0,970	0,526	0,647	0,617	0,540
X5.3	0,515	0,970	0,451	0,555	0,526	0,464
X5.4	0,619	0,975	0,574	0,662	0,654	0,585
X5.5	0,555	0,976	0,504	0,609	0,585	0,506
Y1.1	0,940	0,621	0,844	0,886	0,899	0,850
Y1.2	0,929	0,598	0,816	0,879	0,898	0,831
Y2.1	0,799	0,616	0,702	0,777	0,836	0,674

Y2.2	0,793	0,476	0,923	0,851	0,863	0,878
Y3.1	0,874	0,499	0,890	0,873	0,916	0,913
Y3.2	0,724	0,563	0,733	0,856	0,729	0,740
Y4.1	0,714	0,510	0,746	0,873	0,714	0,761
Y4.2	0,744	0,580	0,763	0,881	0,742	0,773
Y5.1	0,732	0,552	0,767	0,888	0,741	0,793
Y5.2	0,764	0,513	0,777	0,879	0,748	0,799

2. UJI RELIABILITAS

A. Composite Reliability

	Composite Reliability
AKUNTABILITAS	0,972
FAIRNESS	0,990
KEMANDIRIAN	0,961
KINERJA PEGAWAI	0,967
RESPONSIBILITAS	0,968
TRANSPARANSI	0,970

B. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
AKUNTABILITAS	0,964
FAIRNESS	0,987
KEMANDIRIAN	0,949
KINERJA PEGAWAI	0,962
RESPONSIBILITAS	0,958
TRANSPARANSI	0,961

3. EVALUASI INNER MODEL

A. R-Square

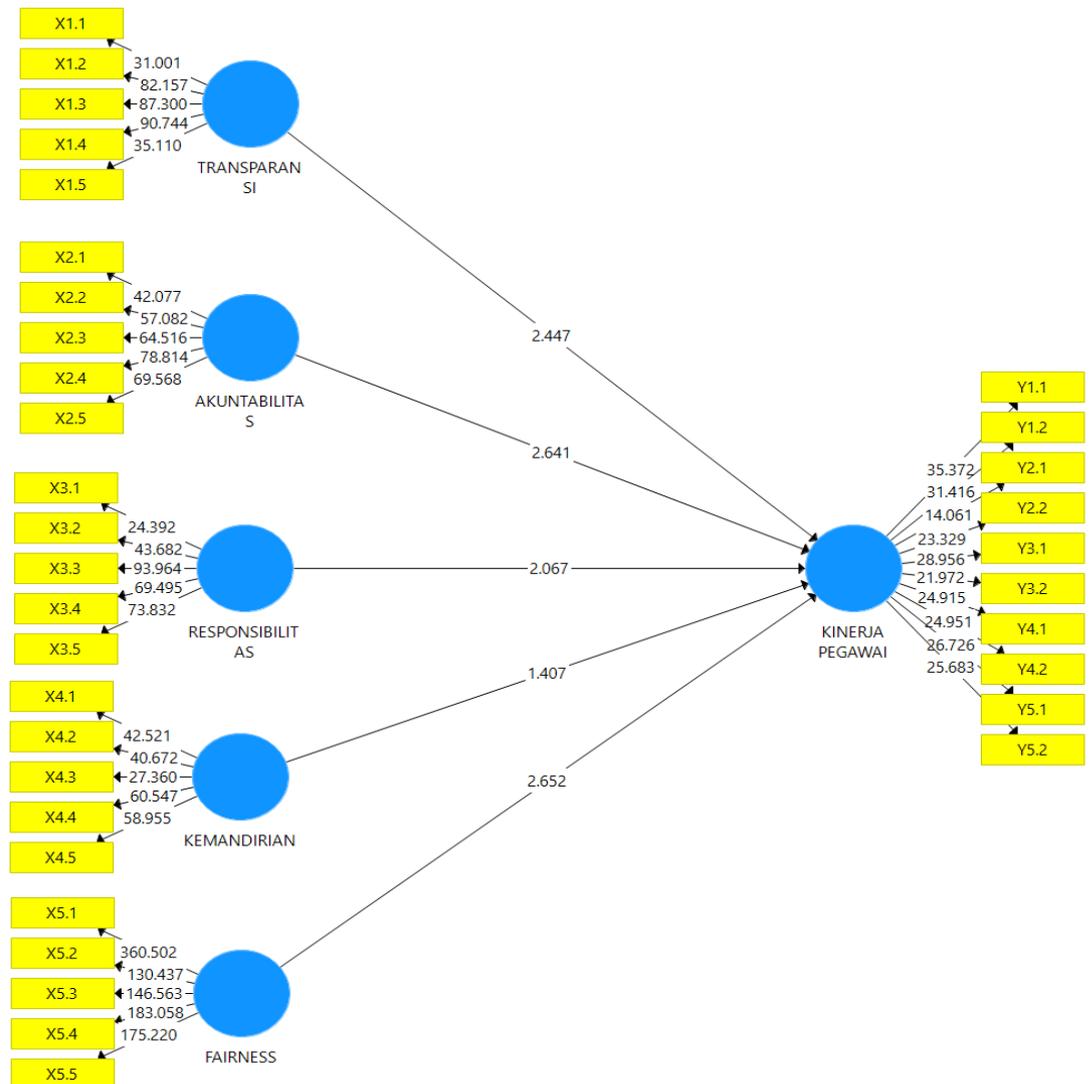
	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI	0,819	0,815

B. Uji Hipotesis

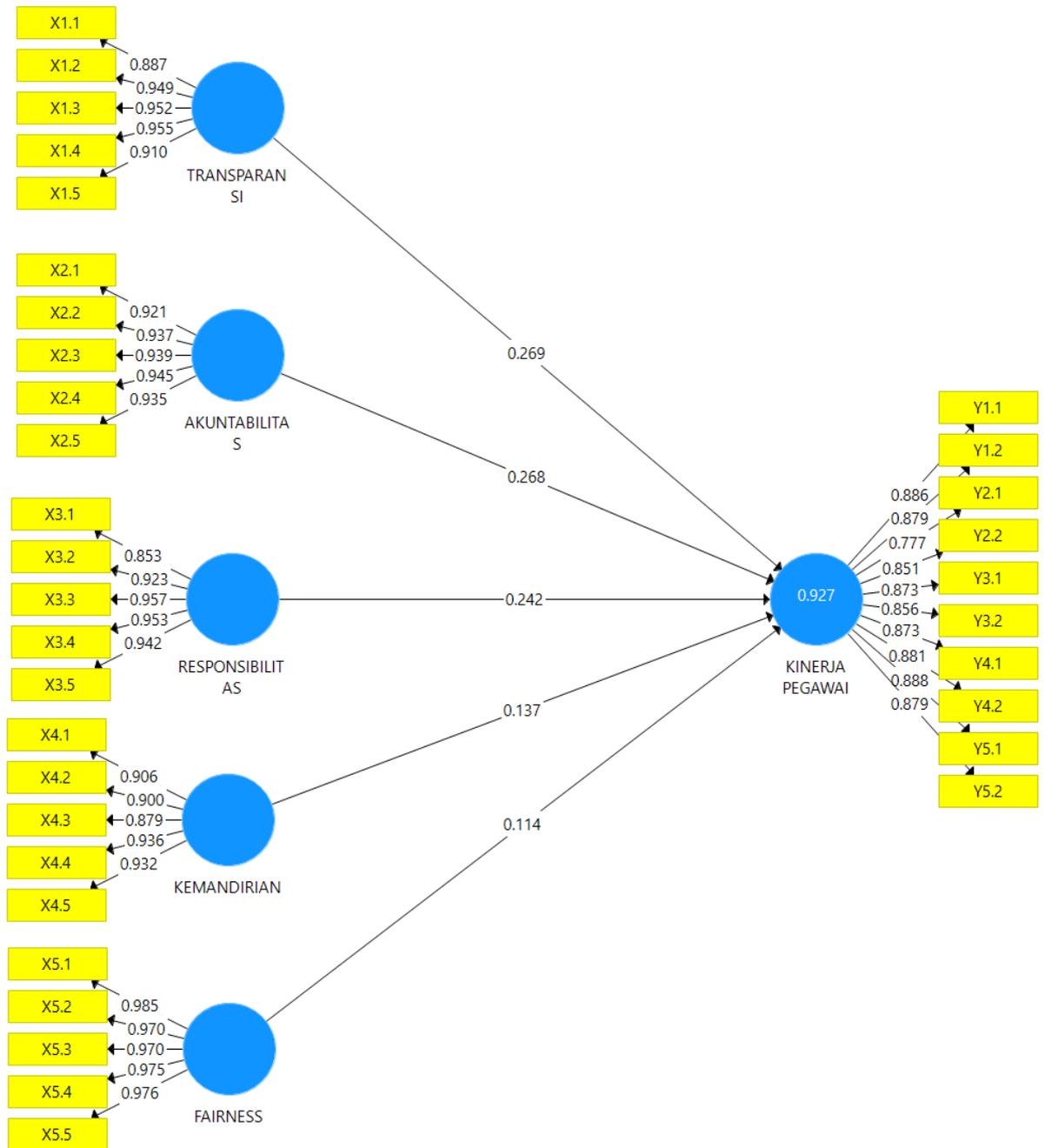
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AKUNTABILITAS -> KINERJA PEGAWAI	0,268	0,260	0,101	2,641	0,009
FAIRNESS -> KINERJA PEGAWAI	0,114	0,118	0,043	2,652	0,008
KEMANDIRIAN -> KINERJA PEGAWAI	0,137	0,151	0,097	1,407	0,160
RESPONSIBILITAS -> KINERJA PEGAWAI	0,242	0,254	0,117	2,067	0,039
TRANSPARANSI -> KINERJA PEGAWAI	0,269	0,248	0,110	2,447	0,015

4. Model Penelitian

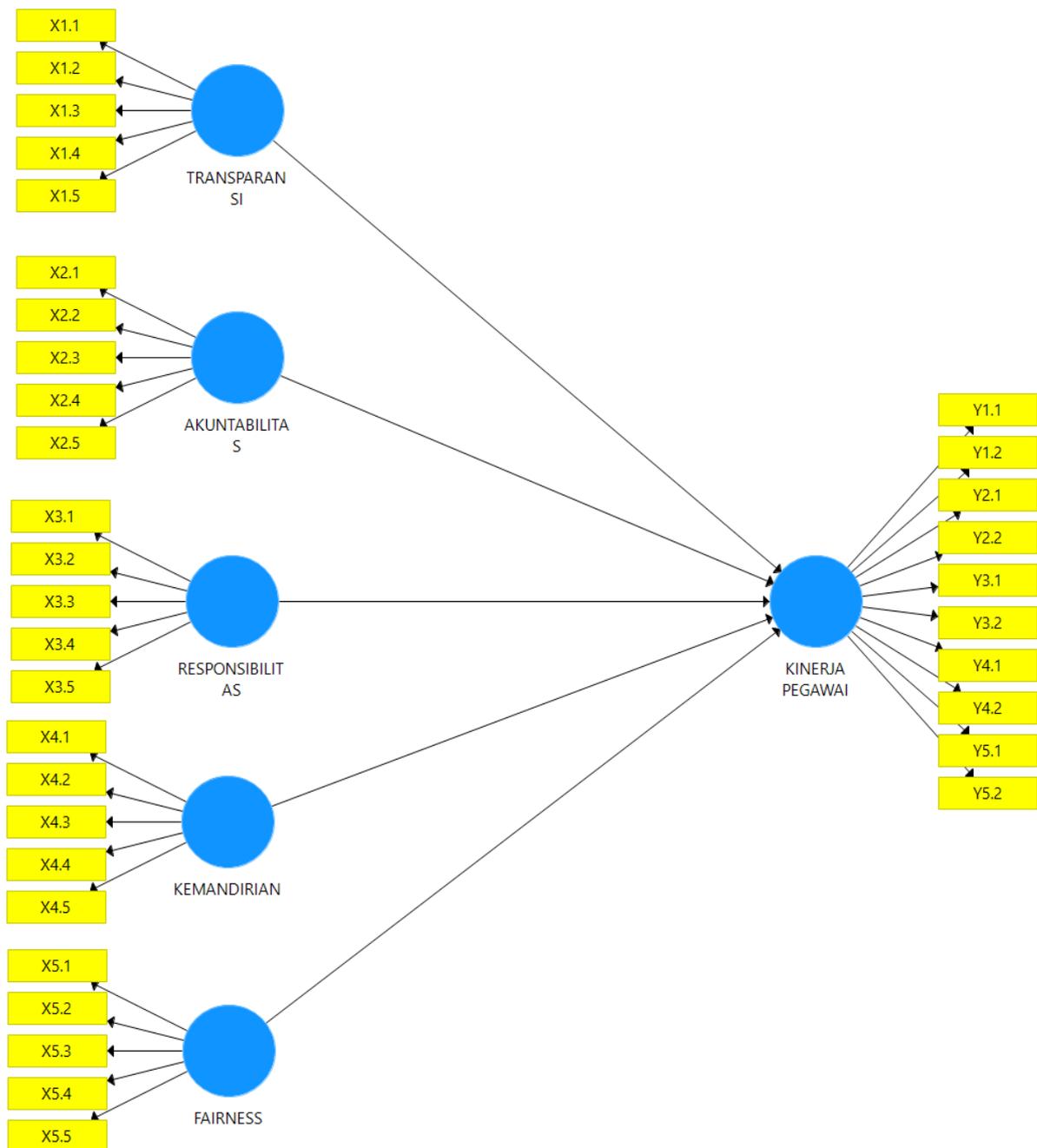
- BootStrap



• PLS-SEM



- Model



- STATDES

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	1.000	0.000	4.088	4.000	1.000	5.000	1.002	2.667	-1.647
X1.2	2.000	0.000	4.154	5.000	1.000	5.000	1.138	1.335	-1.446
X1.3	3.000	0.000	4.165	5.000	1.000	5.000	1.160	1.089	-1.402
X1.4	4.000	0.000	4.253	5.000	1.000	5.000	1.163	1.498	-1.574
X1.5	5.000	0.000	4.275	5.000	1.000	5.000	1.080	2.365	-1.742
X2.1	6.000	0.000	3.912	4.000	1.000	5.000	1.086	0.970	-1.184
X2.2	7.000	0.000	4.066	4.000	1.000	5.000	1.107	0.822	-1.218
X2.3	8.000	0.000	4.121	4.000	1.000	5.000	1.108	1.489	-1.427
X2.4	9.000	0.000	4.077	4.000	1.000	5.000	1.122	0.698	-1.200
X2.5	10.000	0.000	4.044	4.000	1.000	5.000	1.147	0.697	-1.197
X3.1	11.000	0.000	3.890	4.000	1.000	5.000	1.124	0.313	-1.055
X3.2	12.000	0.000	3.956	4.000	1.000	5.000	1.078	1.194	-1.248
X3.3	13.000	0.000	4.220	5.000	1.000	5.000	1.203	1.257	-1.515
X3.4	14.000	0.000	4.242	5.000	1.000	5.000	1.217	1.379	-1.595
X3.5	15.000	0.000	4.231	5.000	1.000	5.000	1.168	1.319	-1.515
X4.1	16.000	0.000	4.044	4.000	1.000	5.000	1.037	1.608	-1.353
X4.2	17.000	0.000	3.934	4.000	1.000	5.000	1.014	1.510	-1.280
X4.3	18.000	0.000	4.044	4.000	1.000	5.000	0.982	2.779	-1.645
X4.4	19.000	0.000	4.110	4.000	1.000	5.000	1.133	1.178	-1.371
X4.5	20.000	0.000	4.132	5.000	1.000	5.000	1.179	1.133	-1.407
X5.1	21.000	0.000	3.879	5.000	1.000	5.000	1.582	-0.878	-0.950
X5.2	22.000	0.000	3.945	5.000	1.000	5.000	1.448	-0.847	-0.919
X5.3	23.000	0.000	3.769	5.000	1.000	5.000	1.590	-1.010	-0.846
X5.4	24.000	0.000	3.912	5.000	1.000	5.000	1.465	-0.861	-0.911
X5.5	25.000	0.000	3.769	5.000	1.000	5.000	1.597	-0.964	-0.881
Y1.1	26.000	0.000	4.066	4.000	1.000	5.000	1.165	0.990	-1.316
Y1.2	27.000	0.000	4.022	4.000	1.000	5.000	1.176	0.663	-1.196
Y2.1	28.000	0.000	3.835	4.000	1.000	5.000	1.112	0.216	-0.983
Y2.2	29.000	0.000	3.791	4.000	1.000	5.000	0.967	1.496	-1.199
Y3.1	30.000	0.000	4.143	5.000	1.000	5.000	1.173	1.265	-1.447
Y3.2	31.000	0.000	3.989	4.000	1.000	5.000	1.032	1.512	-1.318
Y4.1	32.000	0.000	4.066	5.000	1.000	5.000	1.175	0.478	-1.164
Y4.2	33.000	0.000	4.066	4.000	1.000	5.000	1.165	0.990	-1.316
Y5.1	34.000	0.000	4.198	5.000	1.000	5.000	1.150	0.896	-1.366
Y5.2	35.000	0.000	4.220	5.000	1.000	5.000	1.107	1.589	-1.535